Prüfbericht des Referates IIb7

Bericht
gemäß § 47 SGB II

über das Ergebnis der Prüfungen zu

Eingliederungsvereinbarungen im Rechtskreis SGB II

Oktober 2009 bis Januar 2010

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

Anlagenverzeichnis 2
Abkürzungsverzeichnis 3
Wesentliche Feststellungen 4
1 Vorbemerkungen 5
1.1 Prüfanlass 5
1.2 Prüfziele 6
1.3 Prüfumfang und -methode 6
2 Prüfergebnisse 9
2.1 Qualität der geprüften Eingliederungsvereinbarungen 9
2.1.1 AGH-spezifische Elemente der Eingliederungsvereinbarung 12
2.1.1.1 Ziel der Maßnahme 13
2.1.1.2 Art der Tätigkeit 14
2.1.1.3 Tätigkeitsort 15
2.1.1.4 Umfang und Verteilung der Arbeitszeit 16
2.1.1.5 Höhe der Mehraufwandsentschädigung 17
2.1.2 Eigenbemühungen 18
2.1.2.1 Häufigkeit der Eigenbemühungen 19
2.1.2.2 Zeitraum der Eigenbemühungen 20
2.1.2.3 Form des Nachweises der Eigenbemühungen 21
2.2 Gewährleistungsverantwortung der BA gegenüber den ARGEn 22
2.2.1 Thematisierung der Prüfergebnisse der Internen Revision der BA 22
2.2.2 Eingliederungsvereinbarungen als Bestandteil des Internen Kontrollsystems 23
2.2.3 Kenntnisse über die Qualifizierung der Mitarbeiter 23
2.3 AAen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung 23
2.3.1 Thematisierung der Prüfergebnisse der Internen Revision 23
2.3.2 Eingliederungsvereinbarungen als Bestandteil des Internen Kontrollsystems 24
2.3.3 Kenntnisse über die Qualifizierung der Mitarbeiter 24
3 Schlussbemerkung 24

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Geschäftsanweisung SGB II Nr. 28/2006
Anlage 2	Geprüfte Agenturen für Arbeit
Anlage 3	Fragebogen Vorsitzende(r) der Geschäftsführung/Berater(in) Führungsunterstützung
Anlage 4	Erfassungsbogen für die Datenprüfung

Abkürzungsverzeichnis

AA(en)	Agentur(en) für Arbeit
AGH-MAE	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung
ARGEn	Arbeitsgemeinschaften
BA	Bundesagentur für Arbeit
CoSachNT	IT-Fachanwendung für die Sachbearbeitung von Leistungen zur Beschäftigungsförderung
eHb	Erwerbsfähiger Hilfebedürftiger
HEGA	Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung
IKS	Internes Verwaltungs- und Kontrollsystem
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitssuchende
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (IT-Fachanwendung)

Wesentliche Feststellungen

Insbesondere bei Regiemaßnahmen ist eine individuelle Eingliederungsstrategie in den Eingliederungsvereinbarungen nicht erkennbar. **Seite 8**

Keine der geprüften Eingliederungsvereinbarungen erfüllt die Anforderungen der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 vollumfänglich. **Seite 11**

Alle Agenturen für Arbeit halten nicht ausreichend nach, dass die im Rechtskreis SGB II abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen den Anforderungen der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 entsprechen. **Seite 20**

Die „SGB II-Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II“ und die „Arbeitshilfe Eingliederungsvereinbarung SGB II“ stellen unterschiedlich hohe Anforderungen an die Eingliederungsvereinbarung, die zu Beginn einer Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsvariante abgeschlossen werden soll.

1 Vorbemerkungen

Im Rahmen der Ausübung der Rechts- und Fachaufsicht gemäß § 47 SGB II richtet das Referat IIb7 seine Prüfungen auf die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus. Die BA hat die Verantwortung als Leistungsträger für die ihr nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II übertragenen Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Insoweit ist die BA für die rechtmäßige und einheitliche Leistungserbringung sowie die wirtschaftliche und sparsame Verwendung der Haushaltsmittel verantwortlich, auch wenn die Aufgaben durch Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) wahrgenommen werden.

1.1 Prüfanlass

*„Die Eingliederungsvereinbarung (EinV) ist das **wichtigste Instrument** zur Unterstützung der Umsetzung der **individuellen** Betreuung."*[1]

Die Eingliederungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag, der von dem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) gemeinsam erarbeitet werden soll. Die Grundlagen der Eingliederungsvereinbarung sind in § 15 SGB II geregelt. Demnach soll in ihr verbindlich festgelegt werden, welche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit der eHb vom Träger erhält und welche Bemühungen er selbst erbringen muss, um seine Arbeitslosigkeit zu überwinden.

Die Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 konkretisiert die in § 15 SGB II festgeschriebenen Anforderungen an die Eingliederungsvereinbarung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die BA haben sich für eine Veröffentlichung von Teilen der Arbeitshilfe Eingliederungsvereinbarung SGB II in Form dieser Weisung entschieden, weil bei Prüfungen des Bundesrechnungshofes[2] und der Internen Revision der BA[3] qualitative und quantitative Mängel an den Eingliederungsvereinbarungen festgestellt wurden.

Insbesondere in Bezug auf Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE) enthält die Geschäftsanweisung klare Anweisungen, welche Bestandteile die

[1] Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsanweisung SGB II Nr. 28/2006, S. 1.
[2] Die Geschäftsanweisung bezieht sich auf die Prüfung des Bundesrechnungshofes GZ: VI 6 - 2005 - 0972.
[3] Die Geschäftsanweisung bezieht sich auf folgende Prüfungen der Internen Revision der BA: Orientierungsuntersuchung 9/2005; Ordnungsmäßigkeit der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit 8/2006.

Eingliederungsvereinbarung enthalten muss. So sind in ihr

- die mit der Zuweisung zu einer Maßnahme verfolgten Ziele,
- die Art der Tätigkeit,
- der Tätigkeitsort,
- der zeitliche Umfang und die zeitliche Verteilung der Maßnahme sowie
- die Höhe der Mehraufwandsentschädigung

zu regeln. Darüber hinaus sind „Art und Umfang der zu erbringenden Bemühungen (...) **individuell** auf die Person und die vorliegenden Umstände abzustimmen."[4] Das bedeutet, dass die Eingliederungsvereinbarung für die vereinbarten Bemühungen konkrete Angaben zu

- der Häufigkeit,
- dem Zeitraum der Erledigung und
- der Form des Nachweises

enthalten muss.

1.2 Prüfziele

Ziel der Prüfung war es, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die Agenturen für Arbeit (AAen) ihrer Gewährleistungsverantwortung nachkommen und sicherstellen, dass in den Grundsicherungsstellen rechtmäßige Eingliederungsvereinbarungen abgeschlossen werden. Da die Steuerungsbedarfe der AAen von der Qualität der Eingliederungsvereinbarungen abhängt, sollte die Prüfung auch klären, inwieweit die Eingliederungsvereinbarungen den Anforderungen der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 entsprechen.

1.3 Prüfumfang und -methode

Die Prüfung erfolgte in der Zeit vom 5. Oktober 2009 bis 27. Januar 2010 in 12 AAen, darunter zwei AAen in getrennter Aufgabenwahrnehmung.[5] Aus jedem Bezirk der zehn Regionaldirektionen (RD) wurde mindestens eine AA ausgewählt.
In den AAen wurden die Vorsitzenden der Geschäftsführung bzw. die Führungsunterstützer anhand eines standardisierten Fragebogens interviewt. Hierdurch sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie die AAen sicherstellen, dass die im Rechtskreis SGB II abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen den Kriterien der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 entsprechen.

---

[4] Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsanweisung SGB II Nr. 28/2006, S. 2.
[5] Eine Auflistung der AAen kann der Anlage 2 entnommen werden.

Daneben erfolgte eine Datenprüfung in den Fachanwendungen coSachNT und VerBIS. In den AAen wurde in 100 Fällen geprüft, ob der eHb beim Eintritt in eine AGH-MAE über eine gültige Eingliederungsvereinbarung verfügte, die den wesentlichen Kriterien der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 entsprach. Es wurden nur Fälle geprüft, in denen der eHb 14 Tage vor Prüfung an einer AGH-MAE teilgenommen hat.[6] Die Auswahl erfolgte zufällig. In der AA Kempten wurde eine Vollerhebung durchgeführt, da nur 93 eHb zum Stichtag an einer AGH-MAE teilgenommen haben.

Es wurde zunächst geprüft, ob in dem entsprechenden Fall eine Eingliederungsvereinbarung in VerBIS hinterlegt war. Sofern dies zutraf, erfolgte eine qualitative Prüfung der Eingliederungsvereinbarung. Die Prüfkriterien entsprachen den in der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 genannten Mindestanforderungen an eine Eingliederungsvereinbarung. Im Einzelnen wurde geprüft, ob sich die Eingliederungsvereinbarung auf die konkrete AGH-MAE bezieht, ob die Ziele, die mit der Maßnahme für den eHb verfolgt wurden, festgeschrieben werden, ob die Art der Tätigkeit, der Tätigkeitsort, der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit sowie die Höhe der Mehraufwandsentschädigung bestimmt sind und ob die vom eHb zu erbringenden Eigenbemühungen hinsichtlich der Häufigkeit, des Zeitraums und der Form des Nachweises konkretisiert sind.

Die Eingliederungsvereinbarung ist Teil des Integrationskonzeptes für den eHb. Sie soll dokumentieren, welche Leistungen der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der eHb zu erbringen haben, um die vereinbarten Ziele zu erreichen. Das bedeutet, dass der Vermittler grundsätzlich vor Abschluss der Eingliederungsvereinbarung entscheiden muss, ob eine AGH-MAE das geeignete und letzte Mittel zur Zielerreichung ist, welche Tätigkeit der eHb wo ausüben oder erlernen soll, welchen zeitlichen Umfang die AGH-MAE einnehmen soll und wie sich die Arbeitszeit verteilt. Der eHb muss wissen, welcher Maßnahme er zustimmt, bevor er die Eingliederungsvereinbarung unterschreibt. Im Sinne einer individuellen Integrationsstrategie reicht es nicht aus, wenn als Art der Tätigkeit lediglich „Helfer" angegeben ist oder sich die Palette der Einsatzmöglichkeiten von Lagerarbeiter bis Kinderbetreuer[7] erstreckt.

Auch der Tätigkeitsort ist möglichst konkret anzugeben. Die Eintragung des Namens der Stadt ist an dieser Stelle zu unbestimmt.

---

[6] Der ursprünglich vorgesehene Stichtag 30. Juni 2009 erwies sich nach der Pilotprüfung in der AA Landau als nicht praktikabel und wurde anschließend entsprechend geändert. Die AAen sind gemäß der Arbeitshilfe AGH nur verpflichtet, die jeweils aktuelle Eingliederungsvereinbarung in Papierform im Original aufzubewahren (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitshilfe AGH, Stand 14. April 2009, S. 12). Der ursprüngliche Stichtag lag zu weit in der Vergangenheit, so dass die zu prüfende Eingliederungsvereinbarung in der Regel nicht mehr die aktuellste war und deshalb nicht archiviert werden musste. Eine Prüfung der Unterschrift war in diesen Fällen nicht mehr möglich.

[7] Eine inhaltliche Bewertung der AGH-MAE war nicht Gegenstand der Prüfung.

Um das Kriterium „Umfang und der Verteilung der Arbeitszeit" zu erfüllen ist es nicht ausreichend, lediglich die Wochenstundenzahl anzugeben. Vielmehr ist konkret zu regeln, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten die Teilnahme an der AGH-MAE erfolgen soll. Auch hier ist entscheidend, dass der eHb vor Antritt der Maßnahme entscheiden kann, ob er diese von der zeitlichen Verteilung her durchführen kann. Insbesondere für alleinerziehende eHb ist es wichtig zu wissen, ob etwa eine Teilnahme in den Abendstunden oder am Wochenende notwendig ist. Es reicht nicht aus, diese Details in einem Gespräch zu klären. Sie müssen schriftlich in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten werden.

Ebenso wenig sind Verweise in den Eingliederungsvereinbarungen, dass Einsatzstelle und Arbeitszeit in Absprache mit dem Träger erfolgen, mit der GA 28/2006 vereinbar. Problematisch ist dieser Punkt insbesondere bei so genannten Regiemaßnahmen, bei denen der Träger häufig erst nach Abschluss der Eingliederungsvereinbarung entscheidet, wo, wann und für welche Tätigkeit der eHb eingesetzt wird.

Aufgrund des Weisungscharakters hat der Vermittler bezüglich der Aufnahme oder des Weglassens einzelner Kriterien in die Eingliederungsvereinbarung keinen Entscheidungsspielraum.

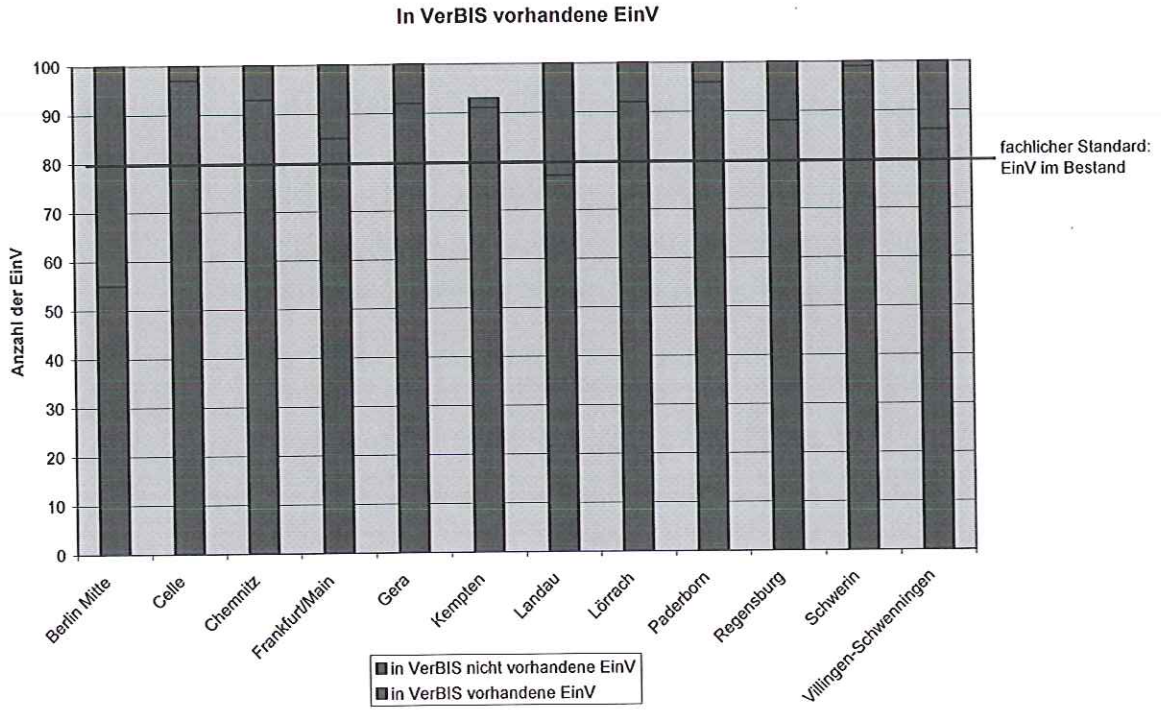
Schließlich wurden die Originaleingliederungsvereinbarungen angefordert um zu prüfen, ob diese vom eHb unterschrieben waren.

2 Prüfergebnisse

2.1 Qualität der geprüften Eingliederungsvereinbarungen

Laut VerBIS waren in **14%** der geprüften Fälle zu Beginn der AGH-MAE keine Eingliederungsvereinbarungen archiviert.

Entsprechend der Geschäftsanweisung Nr. 7/2009 sollen 80% der arbeitsuchend und arbeitslos gemeldeten eHb über eine gültige Eingliederungsvereinbarung verfügen.[8]
Betrachtet man lediglich die in VerBIS hinterlegten Eingliederungsvereinbarungen, so erfüllen mit Ausnahme der AA Berlin Mitte und der AA Landau alle AAen diesen Standard. In Berlin Mitte waren nur bei 55% der eHb und in der AA Landau bei 77% der eHb zu Beginn der AGH eine Eingliederungsvereinbarung in VerBIS hinterlegt.



Da in VerBIS alle Eingliederungsvereinbarungen fünf Jahre[9] gespeichert sein müssen, enthält die Darstellung auch die nicht aktuellen Fassungen.

[8] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsanweisung Nr. 7 / E-Mail-Info SGB III vom 24.03.2009, S. 1.
[9] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitshilfe Eingliederungsvereinbarung SGB II, Stand 14. April 2009, S. 12.

Von den in VerBIS gespeicherten aktuellen Eingliederungsvereinbarungen waren **79%** gültig.

Empfehlung 1: *Eingliederungsvereinbarungen sollten nicht nur in VerBIS, sondern auch in Papierform fünf Jahre archiviert werden, da sie nur im Original und unterschrieben vor Gericht als Beweis anerkannt werden.*

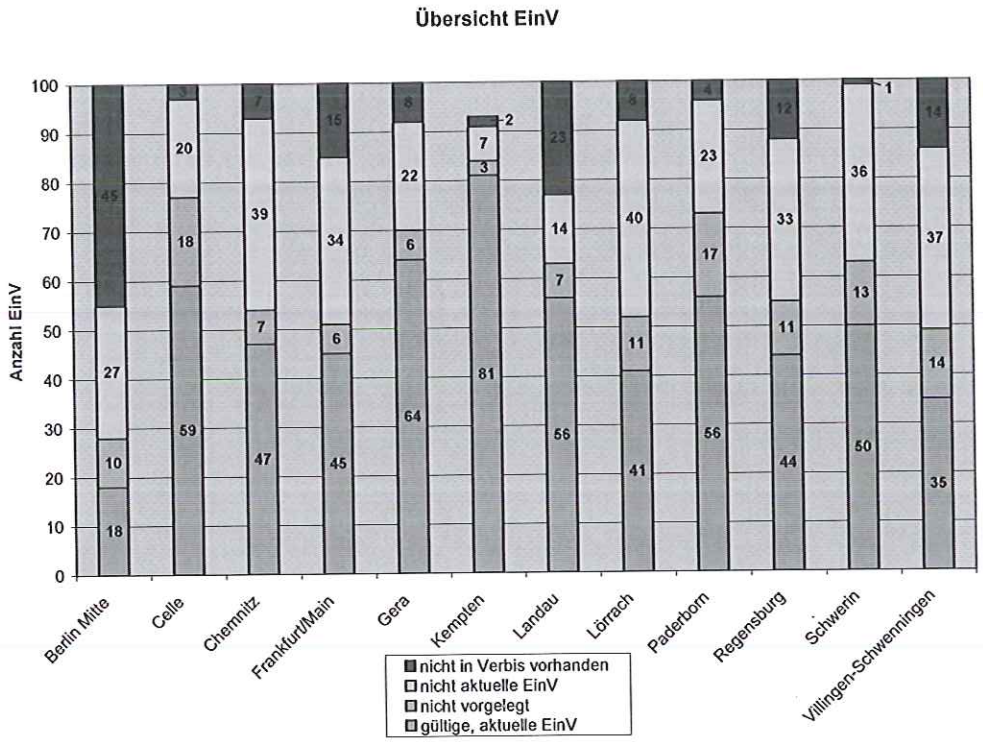
Digitalisierte Eingliederungsvereinbarungen (ohne Unterschriften) haben derzeit noch keinen Beweiswert. Deshalb muss die Eingliederungsvereinbarung in Papierform archiviert werden. Entsprechend der Arbeitshilfe Eingliederungsvereinbarung betrifft das aber nur die jeweils **aktuelle** Fassung. Das bedeutet, dass ältere Versionen nicht mehr aufbewahrt werden müssen.[10] Bei der Auswertung der Prüfergebnisse bleiben aus diesem Grund die Eingliederungsvereinbarungen unberücksichtigt, die zum Prüfzeitpunkt nicht mehr aktuell waren.

Eine nach den Maßstäben der Prüfung gültige Eingliederungsvereinbarung lag vor, wenn

- sie in VerBIS hinterlegt war,
- sie vor Eintritt in die Maßnahme abgeschlossen wurde,
- sie vom eHb unterschrieben war und
- im Original vorgelegt werden konnte.

[10] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitshilfe Eingliederungsvereinbarung SGB II, Stand 14. April 2009, S. 12.

Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass die Anzahl der in VerBIS hinterlegten aktuellen Eingliederungsvereinbarungen von der Anzahl der Eingliederungsvereinbarungen, die im Original vorgelegt werden konnten und unterschrieben waren, abweicht.

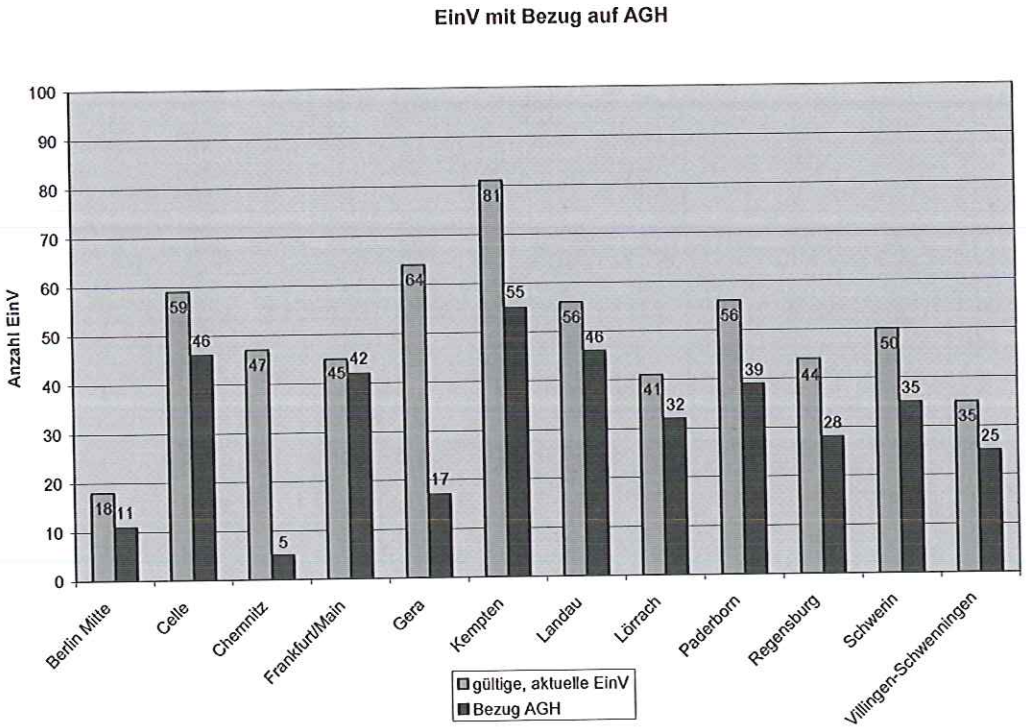


Von den im Original vorgelegten und vom eHb vor Beginn der AGH-MAE unterschriebenen Eingliederungsvereinbarungen erfüllt **keine** sämtliche Kriterien der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006.

Von den geprüften Eingliederungsvereinbarungen erfüllte keine sämtliche Kriterien der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006. Betrachtet man die bezüglich der AGH und bezüglich der Eigenbemühungen erforderlichen Inhalte getrennt, so ergibt sich ein differenzierteres Bild.

2.1.1 AGH-spezifische Elemente der Eingliederungsvereinbarung

Bei der Prüfung wurde festgestellt, dass nur in **64%** aller Fälle überhaupt die AGH-MAE genannt ist, an der der eHb teilnehmen soll.

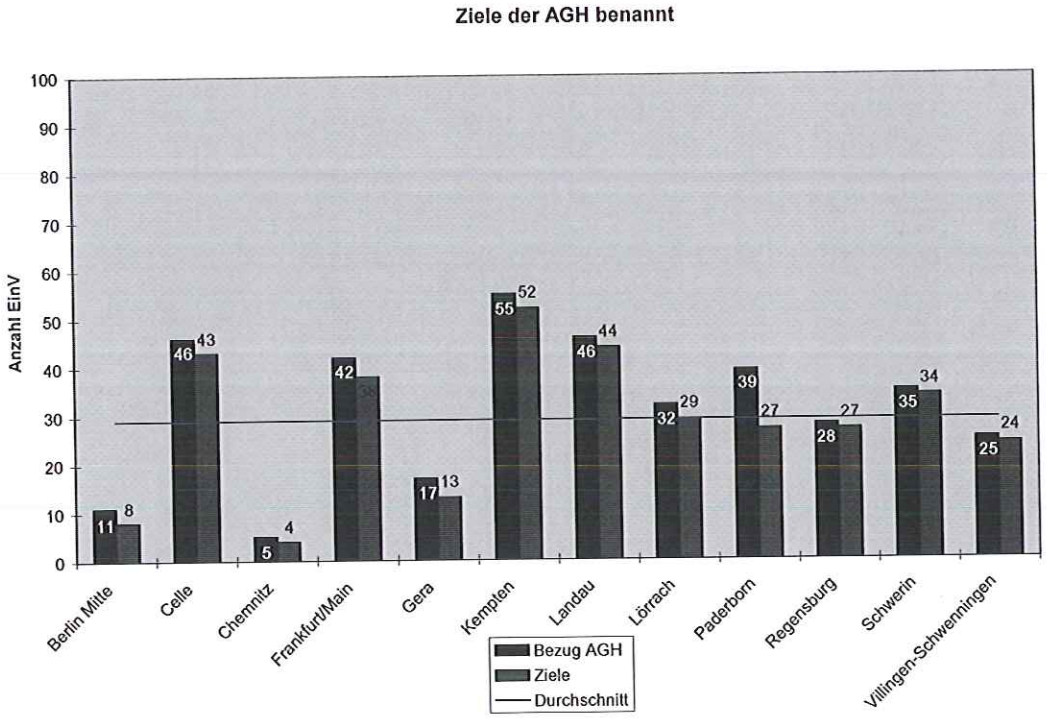


Von den Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE sind alle AGH-spezifischen Elemente lediglich in **einem** Fall im Verantwortungsbereich der AA Regensburg hinreichend bestimmt. Bei den übrigen Eingliederungsvereinbarungen war mindestens ein Kriterium nicht erfüllt.

Bei der Prüfung in der AA Kempten fiel auf, dass Details in neun Fällen in der Zuweisung geregelt wurden, die Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung wurde. Sofern die Zuweisung zusammen mit der Eingliederungsvereinbarung in der Dokumentenverwaltung in VerBIS archiviert wird, ist dieses Vorgehen nicht zu beanstanden. Denn sobald die Zuweisung Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung ist, ist für sie das Verfahren der Arbeitshilfe „Eingliederungsvereinbarung SGB II" anzuwenden. Demnach ist das aktuelle Original zur Akte zu nehmen und wie alle übrigen Eingliederungsvereinbarungen fünf Jahre in VerBIS zu speichern. In der AA Kempten wurde jedoch nicht so verfahren. Obwohl die Zuweisungen Teil der Eingliederungsvereinbarung waren, wurden sie nicht in VerBIS hinterlegt. Da nur Dokumente in die Prüfung einbezogen wurden, die in VerBIS archiviert sind, konnten die Zuweisungen nicht gewertet werden.

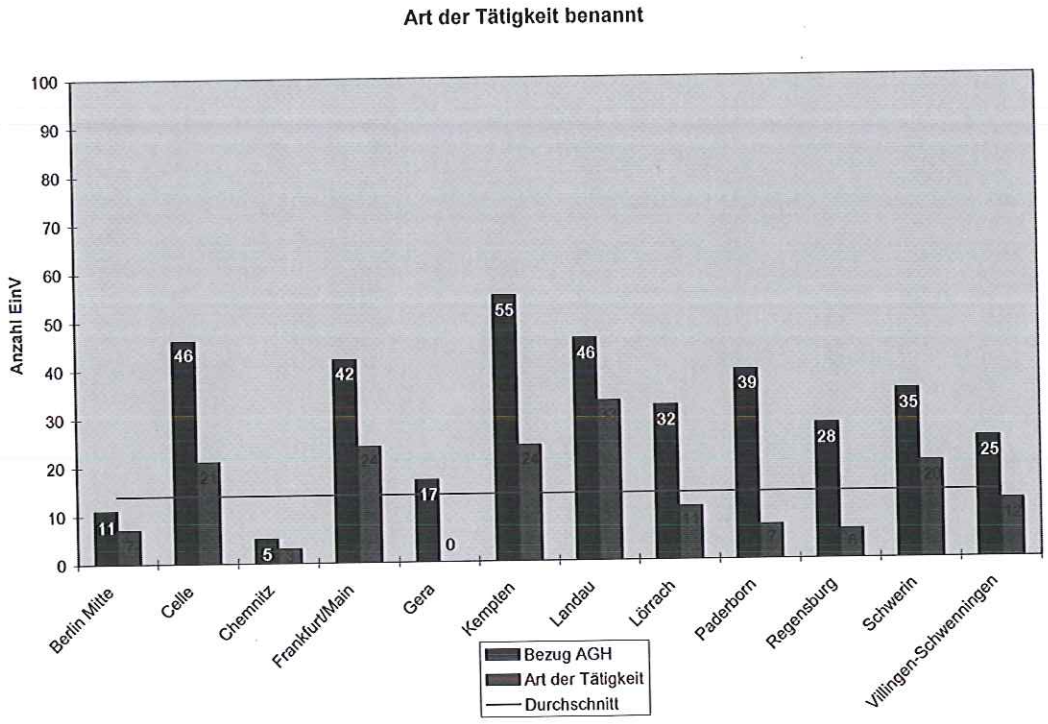
2.1.1.1 Ziel der Maßnahme

In **90%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE war ein konkretes Ziel für den eHb angegeben, das mit der Maßnahme erreicht werden sollte. In den übrigen Fällen war nicht erkennbar, weshalb der eHb an der AGH-MAE teilnehmen sollte.



2.1.1.2 Art der Tätigkeit

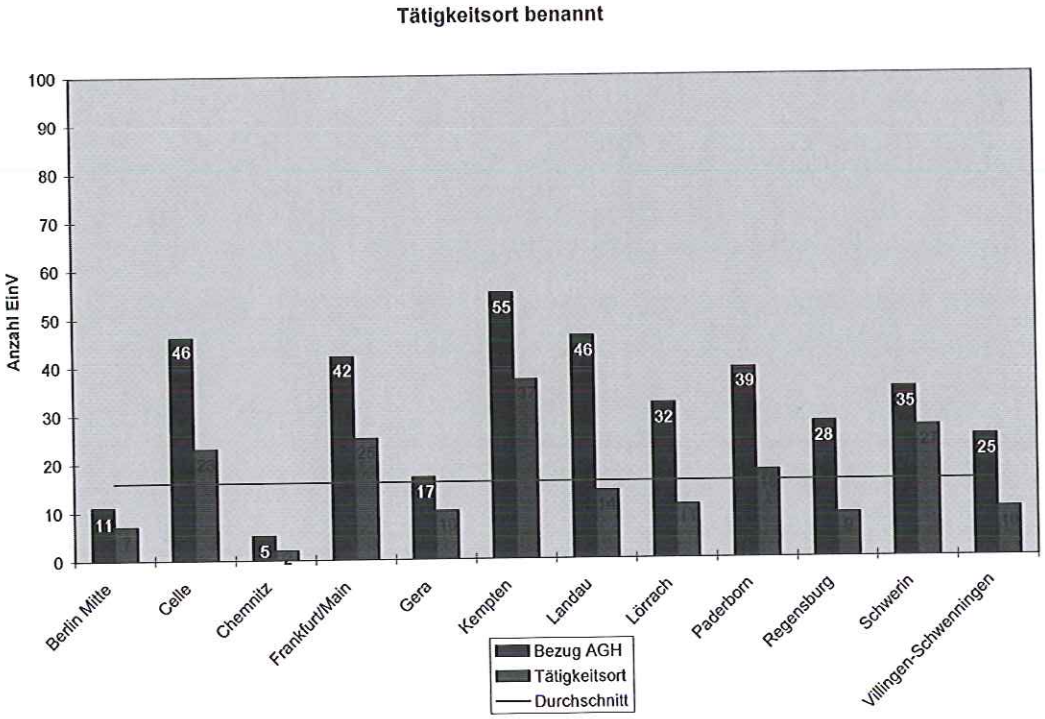
In **44%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE war die Art der Tätigkeit benannt. In den übrigen Fällen fiel auf, dass entweder gar keine Tätigkeit genannt war, diese zu unkonkret war (etwa „Helfer") oder mehrere sehr unterschiedliche Aufgaben genannt waren.



2.1.1.3 Tätigkeitsort

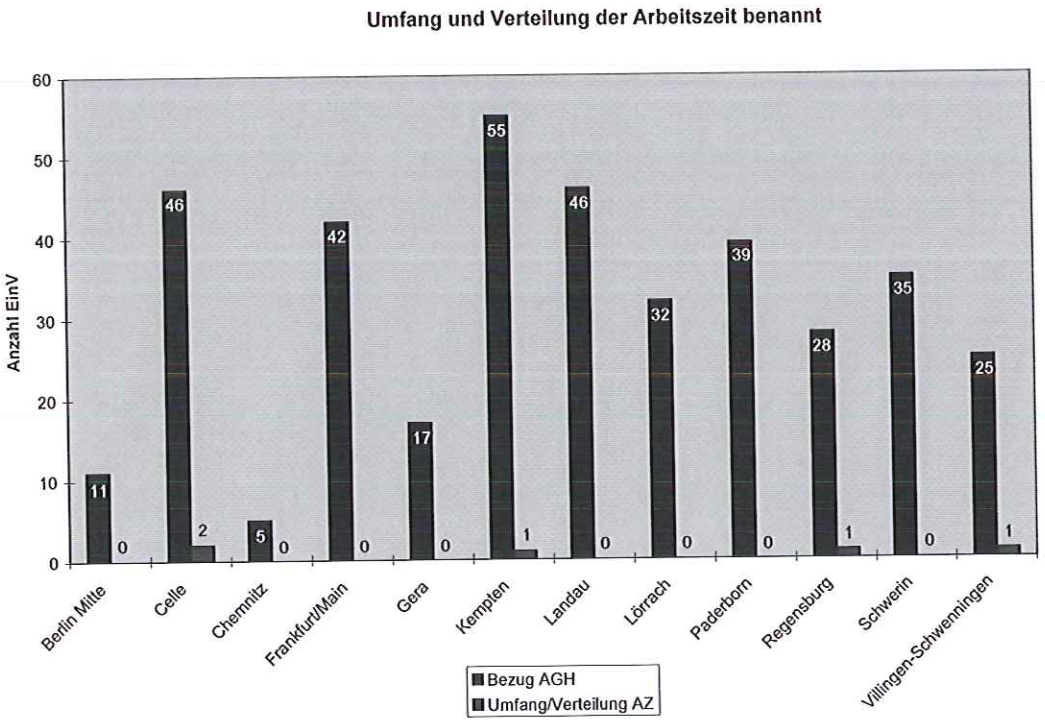
Empfehlung 2: *Bei Teilnehmern an einer AGH sollte anstelle des Tätigkeitsortes die Einsatzstelle mit Anschrift verpflichtend in der Eingliederungsvereinbarung festgeschrieben werden.*

Der Tätigkeitsort war in **51%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE angegeben. Hier war häufig die Adresse der Einsatzstelle eindeutig benannt. Bei den Eingliederungsvereinbarungen, die keine Angaben zum Tätigkeitsort beinhalteten fiel auf, dass besonders häufig nur der Name der Stadt eingetragen war, nicht aber der konkrete Ort, wo die AGH-MAE durchgeführt werden sollte. Das Kriterium konnte in diesen Fällen nicht als erfüllt gewertet werden.



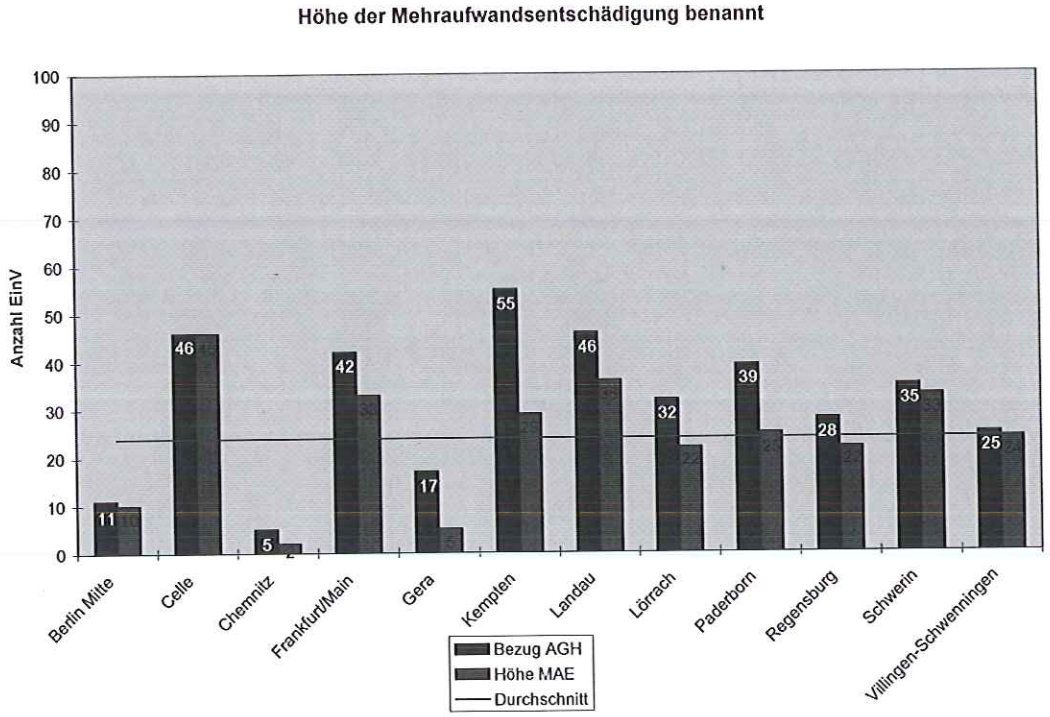
2.1.1.4 Umfang und Verteilung der Arbeitszeit

Lediglich in fünf gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE (**1%**) war der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit geregelt. In den übrigen Fällen war insbesondere die Verteilung der Arbeitszeit nicht angegeben. So ist das Kriterium „Umfang und Verteilung der Arbeitszeit" nicht erfüllt, wenn in der Eingliederungsvereinbarung nur „30 Stunden wöchentlich" angegeben ist.



2.1.1.5 Höhe der Mehraufwandsentschädigung

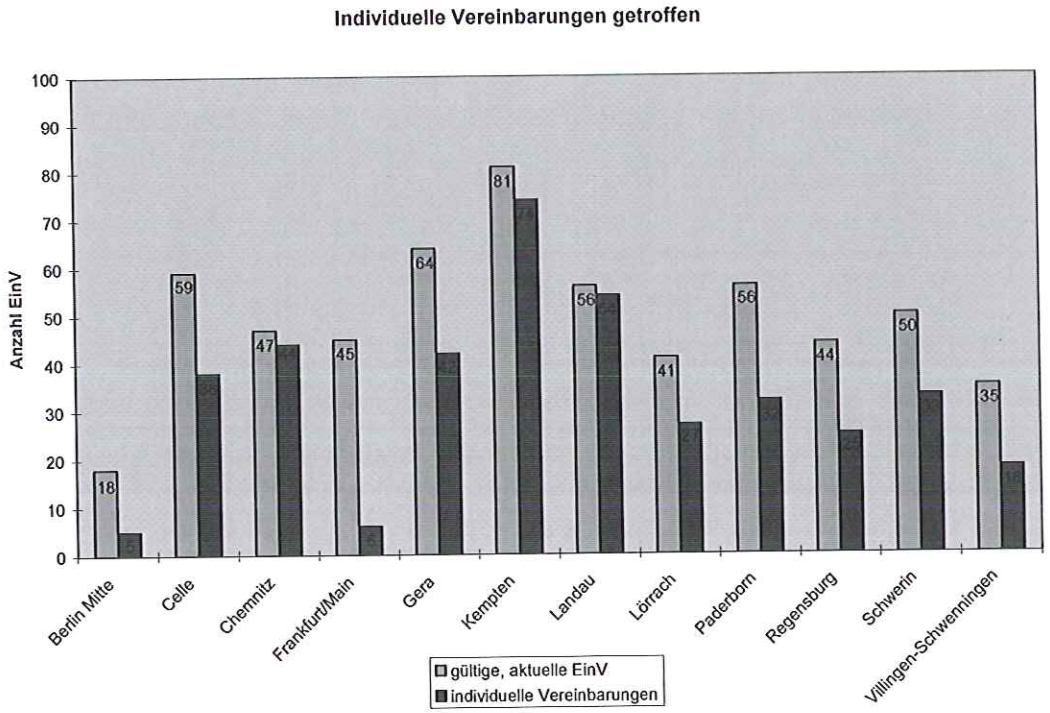
In **75%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Bezug zur AGH-MAE war die Höhe der Mehraufwandsentschädigung angegeben.



2.1.2 Eigenbemühungen

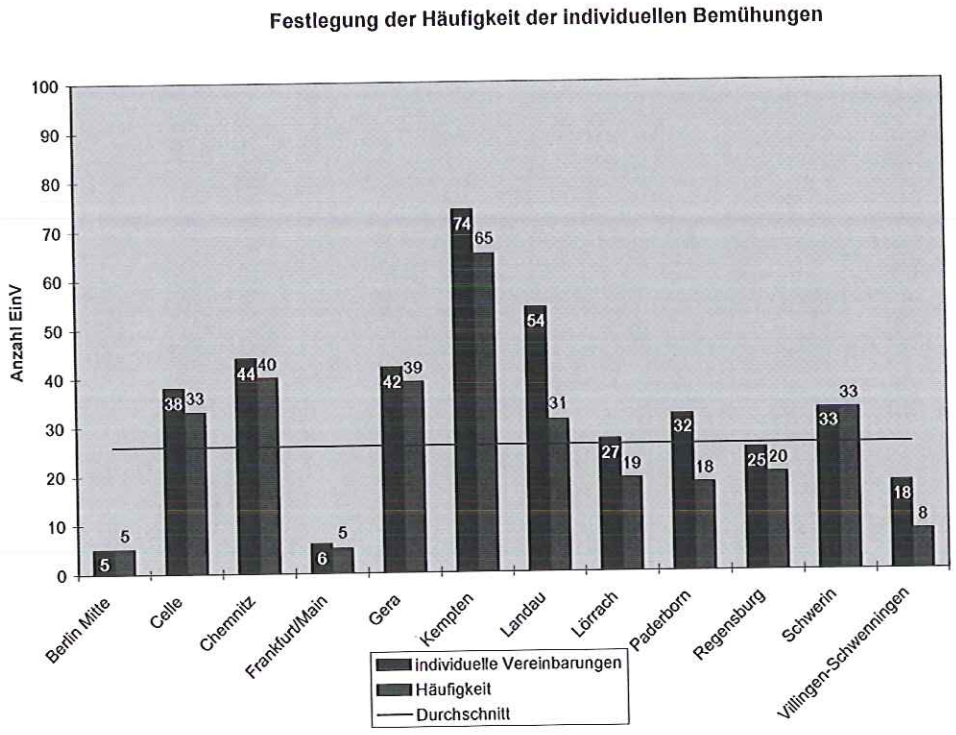
Empfehlung 3: *Im Sinne einer individuellen Integrationsstrategie sollte auf das bloße Einsetzen von Textbausteinen, in denen auf die Bewerbungsbemühungen arbeitsmarktferner eHb abgestellt wird, verzichtet werden. Es ist nicht zielführend, pauschal eine bestimmte Anzahl an Bewerbungen zu fordern. Bewerbungen können nur dann erfolgreich sein, wenn das Anforderungsprofil des eHb zu der offenen Stelle passt. Bewerbungen auf nicht geeignete Stellen führen nicht zu einer schnelleren Integration sondern verursachen bei Arbeitgebern und letztlich auch beim Bund, der die Auslagen erstattet, hohe Kosten. Darüber hinaus können sich Absagen, mit denen zu rechnen ist, wenn die Stelle offensichtlich nicht zum Bewerber passt, demotivierend auf den eHb auswirken.*

In **67%** der Eingliederungsvereinbarungen waren die vom eHb zu erbringenden Bemühungen geregelt. Davon wurden in **73%** dieser Fälle konkrete Angaben sowohl zum Zeitraum, als auch zur Häufigkeit, als auch zur Form des Nachweises der Eigenbemühungen gemacht. Bei den übrigen Eingliederungsvereinbarungen war mindestens eines der Kriterien nicht erfüllt.



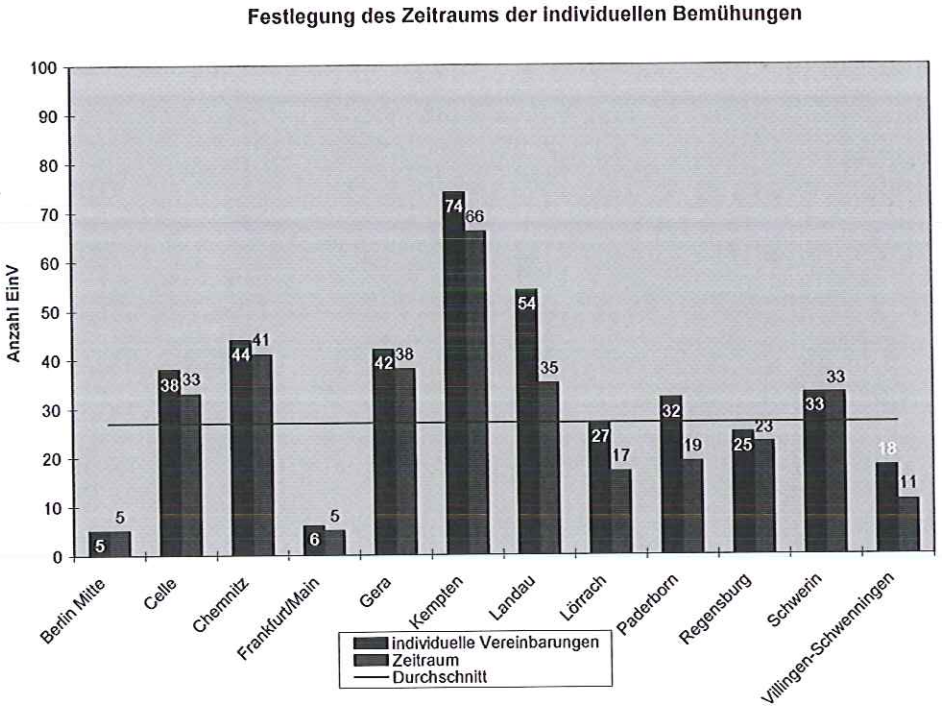
2.1.2.1 Häufigkeit der Eigenbemühungen

In **79%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Eigenbemühungen war geregelt, wie oft der eHb Eigenbemühungen zu erbringen hat.



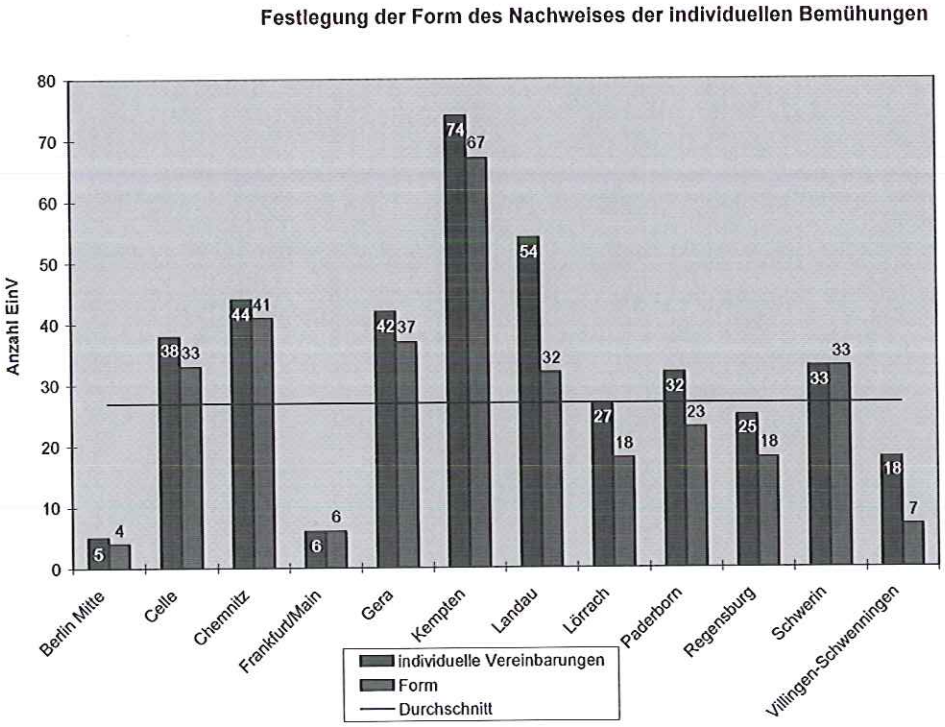
2.1.2.2 Zeitraum der Eigenbemühungen

In **82%** der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Eigenbemühungen war ein konkreter Zeitraum angegeben, in denen der eHb die geforderten Eigenbemühungen erbringen muss.



2.1.2.3 Form des Nachweises der Eigenbemühungen

80% der gültigen Eingliederungsvereinbarungen mit Eigenbemühungen enthielten Angaben, wie der eHb seine Eigenbemühungen gegenüber dem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nachweisen muss.



2.2 Gewährleistungsverantwortung der BA gegenüber den ARGEn

Die **Hälfte** der geprüften AAen hält die Einhaltung der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 in den ARGEn nach. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Quantität und nicht auf der Qualität der Eingliederungsvereinbarungen.

Im Rahmen ihrer Gewährleistungsverantwortung müssen die AAen sicherstellen, dass durch die ARGEn Eingliederungsvereinbarungen abgeschlossen werden, die dem § 15 SGB II entsprechen. Durch Erlass der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 wurden die Anforderungen an die Eingliederungsvereinbarungen näher konkretisiert und verbindlich festgeschrieben.

Wie die oben dargestellten Prüfergebnisse zeigen, entsprechen die Eingliederungsvereinbarungen nicht der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006. Den Führungsunterstützern war zum Teil nicht bekannt, von welcher Qualität die in der ARGE abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarungen waren, da keine Nachhaltung und überwiegend keine eigenen Stichproben erfolgten. Die AAen können aber nur dann geeignete Lösungen zur (Wieder-)Herstellung der Rechtmäßigkeit entwickeln, wenn zunächst ein Problembewusstsein vorhanden ist.

2.2.1 Thematisierung der Prüfergebnisse der Internen Revision der BA

Die **Hälfte** der geprüften AAen thematisiert nicht die Prüfergebnisse der Internen Revision der BA.

Einen Hinweis auf die schlechte Qualität der Eingliederungsvereinbarungen geben auch die Prüfberichte der Internen Revision der BA. Auch wenn die ARGE im Verantwortungsbereich der jeweiligen AA nicht betroffen war, so zeigen die Prüfergebnisse doch Fehlerschwerpunkte auf, die auch in dieser ARGE vorkommen können. Dass nur die Hälfte der AAen die Prüfergebnisse der Internen Revision auswertet, unterstreicht das mangelnde Problembewusstsein vor Ort.

2.2.2 Eingliederungsvereinbarungen als Bestandteil des Internen Kontrollsystems

Acht von zehn AAen gaben an, dass die Fachaufsicht bezüglich der Eingliederungsvereinbarungen im Internen Kontrollsystem der ARGE geregelt sei.

Nur Berlin Mitte und Gera konnten nicht nachweisen, dass die Prüfung von Eingliederungsvereinbarungen Teil des Internen Kontrollsystems der ARGE ist.[11]

2.2.3 Kenntnisse über die Qualifizierung der Mitarbeiter

Drei von zehn AAen hatten Kenntnisse darüber, ob und wie die Mitarbeiter in den ARGEn hinsichtlich des Abschlusses von Eingliederungsvereinbarungen qualifiziert werden.

Ein Grund für die schlechte Qualität der Eingliederungsvereinbarungen könnte sein, dass die zuständigen Mitarbeiter nicht hinreichend aus- und weitergebildet werden. Da den AAen grundsätzlich hätte bekannt sein müssen, dass beim Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen häufig Fehler unterlaufen, hätten sie über Kenntnisse verfügen müssen, inwieweit die Mitarbeiter in diesem Bereich geschult werden.

2.3 AAen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung

Die AAen mit getrennter Aufgabenwahrnehmung müssen die Einhaltung der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 nicht unmittelbar gewährleisten.
Die BA hat die Verantwortung als Leistungsträgerin für die ihr nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II übertragenen Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Insoweit ist die BA für die rechtmäßige und einheitliche Leistungserbringung sowie die wirtschaftliche und sparsame Verwendung der Haushaltsmittel in den getrennten Aufgabenwahrnehmungen eigenverantortlich.

2.3.1 Thematisierung der Prüfergebnisse der Internen Revision

In der AA Celle werden die Prüfergebnisse der Internen Revision thematisiert, in der AA Villingen-Schwenningen nicht.

---

[11] Es wurde lediglich geprüft, ob in der Beschreibung des Internen Kontrollsystems geregelt ist, wie die Fachaufsicht bezüglich der Rechtmäßigkeit der Eingliederungsvereinbarungen erfolgen soll. Gegenstand der Prüfung war es nicht zu klären, ob die Fachaufsicht auch tatsächlich ausgeübt wird.

2.3.2 Eingliederungsvereinbarungen als Bestandteil des Internen Kontrollsystems

Sowohl die AA Celle, als auch die AA Villingen-Schwenningen gaben an, dass die Fachaufsicht bezüglich der Eingliederungsvereinbarungen in einem Internen Kontrollsystem geregelt ist.

2.3.3 Kenntnisse über die Qualifizierung der Mitarbeiter

Die AA Celle verfügte über Erkenntnisse, ob und wie die Mitarbeiter im Rechtskreis SGB II hinsichtlich des Abschlusses von Eingliederungsvereinbarungen qualifiziert werden. Die AA Villingen-Schwenningen konnte hierzu keine Angaben machen.

3 Schlussbemerkung

Im Jahr 2006 hatten sich BMAS und BA aufgrund von Mängeln, die bei Prüfungen des Bundesrechnungshofes und der Internen Revision festgestellt wurden entschlossen, Teile der Arbeitshilfe in Form der GA 28/2006 als Weisung zu erlassen. Die Gültigkeit war bis 30. September 2011 festgelegt. Durch die HEGA 02/10 vom 19. Februar 2010 wurde die GA 28/2006 ab 22. Februar 2010 aufgehoben und durch Fachliche Hinweise mit Weisungscharakter ersetzt. Die Prüfergebnisse wurden dabei nicht berücksichtigt.

Anlage 1

AZ: II-1202, II-4113 **Nürnberg, den 15 .09.2006**

Organisationseinheit: S 21

Geschäftsanweisung Nr. 28 / 2006

gültig ab: 01.10.2006 / gültig bis: unbefristet

Betreff: Anforderungen an die Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II

Gem. § 15 SGB II soll die Agentur für Arbeit im Einvernehmen mit dem kommunalen Träger mit jedem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die für seine Eingliederung erforderlichen Leistungen vereinbaren. Die Eingliederungsvereinbarung (EinV) ist das **wichtigste Instrument** zur Unterstützung der Umsetzung der **individuellen Betreuung**.
In Prüfungen des Bundesrechnungshofs (GZ: VI 6 – 2005 – 0972) und der Internen Revision der BA (Orientierungsuntersuchung 9/2005; Ordnungsmäßigkeit der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit 8/2006) wurden **qualitative und quantitative Mängel** bei der EinV festgestellt. Um künftig die **Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung** und die **Controlling-Berichterstattung** sicherzustellen (Gewährleistungsverantwortung der BA), haben sich BMAS und BA für eine Veröffentlichung von Teilen der Arbeitshilfe zur EinV nach § 15 SGB II als Geschäftsanweisung entschieden.

Beratung und Profiling

Der EinV hat ein umfassendes und systematisches **Profiling** im Rahmen einer **Beratung** vorauszugehen. Profiling, Beratung und Abschluss der EinV sind im BA-Vermittlungssystem VerBIS zu **dokumentieren**. Die vereinbarten Leistungen müssen einen **Bezug zum Profiling** erkennen lassen.

Grundlagen der EinV

Die EinV ist von einem Mitarbeiter des zuständigen Trägers und vom erwerbsfähigen Hilfebedürftigen **gemeinsam** zu erarbeiten (§ 15 Abs. 1 S. 1 SGB II). Sie muss verbindliche Aussagen zum **Fördern und Fordern** des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen enthalten (§ 15 Abs. 1 S. 2 SGB II). Die Eingliederungsvereinbarung ist **individuell** auszugestalten (§ 15 Abs. 1 SGB II). Sofern in der EinV kommunale Leistungen vereinbart werden, muss zuvor die **Zustimmung des kommunalen Trägers** eingeholt werden.

Förderleistungen

Die mit der Zuweisung zu einer Maßnahme verfolgten **Ziele** sind dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu erläutern und zumindest stichwortartig zu **dokumentieren** (Bewerberangebot oder EinV).
Wird ein **Zusatzjob** angeboten, ist insbesondere die Art der Tätigkeit, der Tätigkeitsort, der zeitliche Umfang, die zeitliche Verteilung und die Höhe der Mehraufwandsentschädigung zu **bestimmen**. Es ist darzulegen, welches individuell auf den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bezogene **Eingliederungskonzept** mit der Maßnahme verfolgt wird (Integrationsstrategie).

Bemühungen des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen

Art und Umfang der zu erbringenden Bemühungen sind **individuell** auf die Person und die vorliegenden Umstände abzustimmen. Das gilt auch für die ggf. geforderte Anzahl von Bewerbungen. Die vereinbarten Bemühungen sind hinsichtlich der Häufigkeit, des Zeitraums der Erledigung und der Form des Nachweises zu **spezifizieren** und zu **überprüfen**.
Die Zumutbarkeit von Eigenbemühungen hängt u. a. von der **finanziellen Leistungsfähigkeit** ab. Die Kosten für schriftliche Bewerbungen und Fahrtkosten sind nur teilweise durch den Regelsatz abgedeckt (BGBl I Nr. 27, 1067 f, § 2 RSV). Da über § 16 Abs. 1 SGB II die §§ 45 und 46 Abs. 1 SGB III anwendbar sind, kann hierüber die **Erstattung von Bewerbungs- und Fahrtkosten** in der EinV geregelt werden.

Integrationskurs

Nach dem Wortlaut des § 44 Aufenthaltsgesetz (AufenthaltsG) soll der persönliche Ansprechpartner (pAp) / Fallmanager für diejenigen seiner Kunden die **Teilnahme an einem Integrationskurs** anregen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und nicht ausreichend Deutsch sprechen (§ 44 a AufenthaltsG). Die Teilnahme am Integrationskurs ist in die EinV aufzunehmen – vorbehaltlich der Genehmigung bzw. eines feststellenden Verwaltungsakts durch die Ausländerbehörde. Gleiches gilt für Spätaussiedler, die zwar deutsche Staatsangehörige sind, jedoch nach dem Bundesvertriebenengesetz an Integrationskursen teilnehmen können.

Rechtsfolgenbelehrung zur EinV

Die Rechtsfolgenbelehrung hat dem Hilfebedürftigen **konkret**, **eindeutig**, **verständlich**, **verbindlich** und **rechtlich zutreffend** die unmittelbaren und konkreten Auswirkungen eventueller Pflichtverletzungen vor Augen zu führen.

Schadensersatzpflicht bei Abbruch einer Bildungsmaßnahme

Bei Vereinbarung einer Bildungsmaßnahme ist in der EinV die **Schadensersatzpflicht und deren Umfang zu regeln**. Der erwerbsfähige Hilfebedürftige muss klar und unmissverständlich sein Schadensersatzrisiko **erkennen** können. Die entsprechende Belehrung ist im Vermerk zu dokumentieren.
Die Höhe des Schadensersatzes ist nach oben begrenzt auf 30 % der Lehrgangskosten i. S. von § 80 SGB III. Sofern der Schaden geringer ist, ist der tatsächlich entstandene Schaden zu ersetzen. Ein Schaden scheidet aus, wenn die abgebrochene Maßnahme ohne schuldhaftes Zögern mit einem anderen Teilnehmer nachbesetzt werden kann. Den Träger der Grundsicherung trifft insoweit eine Schadensabwendungs- bzw. Minderungspflicht.

Form der Eingliederungsvereinbarung

Für die Niederschrift der EinV bedient sich der pAp / Fallmanager der über den BK-Browser **in VerBIS eingebundenen Word-Vorlage**.
Verfahren nach Niederschrift der Vereinbarungen:

1. Die EinV ist in zweifacher Ausfertigung auszudrucken und jeweils von beiden Vertragsparteien zu unterschreiben. Ein Exemplar ist für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen bestimmt, das zweite Exemplar ist zur Akte zu nehmen.
2. Nach Abschluss ist die EinV in ein PDF - Dokument umzuwandeln und anschließend hochzuladen („EinV hinzufügen").

Unterstützung und Nachhalten des Prozesses

Das BA-Bildungsinstitut (BABI) erstellt ein neues Schulungsmodul für Führungskräfte zum Thema Eingliederungsvereinbarung. Vermittlerschulungen des BABI und die zertifizierte Fallmanagementschulung vertiefen die Inhalte dieser Geschäftsanweisung.

Die **Geschäftsführungen der ARGEn / Agenturen in getrennter Trägerschaft** werden gebeten

- die Problematik umgehend mit den persönlichen Ansprechpartnern und Fallmanagern zu thematisieren,
- qualitätssichernde Maßnahmen zu planen und durchzuführen (insbesondere Mitarbeiterqualifizierung, Fachaufsicht) und
- eine gesetzeskonforme Umsetzung des Instruments Eingliederungsvereinbarung sicherzustellen.

Die **Regionaldirektionen** werden gebeten zusammen mit den Agenturen für Arbeit darauf hinzuwirken,

- dass die Geschäftsführungen der ARGEn / Agenturen in getrennter Trägerschaft die oben genannten Maßnahmen nachhaltig verfolgen.

Wegen der Bedeutung dieser Thematik wird sich die Zentrale regelmäßig über den Stand der Umsetzung informieren.

Im Auftrag

Schumacher

Anlage 2

Geprüfte Agenturen für Arbeit

Agentur für Arbeit	Regionaldirektion	Prüfzeitraum
Berlin Mitte	Berlin-Brandenburg	25.-26.01.2010
Lörrach	Baden-Württemberg	02.-05.11.2009
Villingen-Schwenningen (AAgAW)	Baden-Württemberg	16.-18.11.2009
Regensburg	Bayern	26.-29.10.2009
Kempten	Bayern	25.-26.01.2010
Frankfurt am Main	Hessen	09.-11.11.2009
Schwerin	Nord	30.11.-02.12.2009
Paderborn	Nordrhein-Westfalen	30.11.-02.12.2009
Celle (AAgAW)	Niedersachsen-Bremen	14.-16.12.2009
Landau	Rheinland-Pfalz-Saarland	05.-08.10.2009
Chemnitz	Sachen	02.-04.11.2009
Gera	Sachsen-Anhalt-Thüringen	07.-09.12.2009

Anlage 3

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Fragen an die AA _____ zur Prüfung „Eingliederungsvereinbarungen“

Gesprächspartner: _____ Datum: _____

_____

3. Sind die Prüfergebnisse der Internen Revision (Oktober 2008) thematisiert worden?

☐ **ja** ☐ **nein**

3.a Wenn ja: Wann, wo und mit welchen Konsequenzen für die eigene Aufgabenwahrnehmung? (*Unterlagen vorlegen lassen!)*

Liegen (aussagekräftige) Unterlagen vor? ☐ ***ja*** ☐ ***nein***

4. Hält die AA die tatsächliche Einhaltung der GA 28/2006 nach?

☐ **ja** ☐ **nein** ☐ **teilweise** (*z.B. nicht in allen ARGEn*)

4.a Wie hält die AA die tatsächliche Einhaltung der GA 28/2006 nach? (*Unterlagen für jede ARGE vorlegen lassen!*)

☐ **Stichproben**
☐ **Zielnachhaltedialog**
☐ **Beirat**
☐ **Sonstiges** _____
☐ **entfällt**, da keine Nachhaltung

5. Ist die Prüfung der Eingliederungsvereinbarungen Teil des IKS der ARGEn? (*Unterlagen für jede ARGE vorlegen lassen!*)

EGV in IKS **integriert** in ___ ARGE(n) EGV **nicht** in IKS **integriert** in ___ ARGE(n)

Liegen der AA Erkenntnisse darüber vor, ob und wie die Mitarbeiter in den ARGEn in Bezug auf die Rechtmäßigkeit von Eingliederungsvereinbarungen qualifiziert werden?

☐ ja ☐ nein

Ergänzungen:

Anlage 4

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Erfassungsbogen für die Prüfung „Eingliederungsvereinbarungen“

Agentur für Arbeit: _____

ARGE: _____

Kundennummer:	
Datum der EGV, falls vorhanden:	

Handelt es sich um die aktuelle EGV? Ja ☐ Nein ☐	
Beginn der AGH:	Ende der AGH:

☐ **keine** gültige Eingliederungsvereinbarung zu Beginn der AGH vorhanden

1. Ist die Eingliederungsvereinbarung individuell?

		Ja	Nein
1.1	Wird in der Eingliederungsvereinbarung Bezug auf die AHG genommen?		
1.2	Sind die mit der Maßnahme verfolgten Ziele (Eingliederung, Überwindung bestimmter Vermittlungshemmnisse, soziale Integration etc.) zumindest stichwortartig in der EGV oder VerBIS dokumentiert? (Integrationsstrategie)		
1.3	Ist die Art der Tätigkeit bestimmt?		
1.4	Ist der Tätigkeitsort bestimmt?		
1.5	Ist der Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit der AGH bestimmt?		
1.6	Ist die Höhe der Mehraufwandsentschädigung bestimmt?		
1.7	Wurden individuelle Vereinbarungen über die vom eHb zu erbringenden Bemühungen getroffen?		

		Ja	Nein
1.7.1	Sind die vereinbarten Bemühungen hinsichtlich der Häufigkeit spezifiziert?		
1.7.2	Sind die vereinbarten Bemühungen hinsichtlich des Zeitraums spezifiziert?		
1.7.3	Sind die vereinbarten Bemühungen hinsichtlich der Form des Nachweises spezifiziert?		
	Zwischenergebnis zu 1: Ist die Eingliederungsvereinbarung individuell?[1]		

2. Rechtsfolgenbelehrung

Führt die Rechtsfolgebelehrung dem Hilfebedürftigen konkret, eindeutig, verständlich, verbindlich und rechtlich zutreffend die unmittelbaren Auswirkungen eventueller Pflichtverletzungen vor Augen?		

3. Sofern sich der eHb weigert, eine EGV abzuschließen

3.1	Wurden die Gründe des eHb zur Nichtunterzeichnung der EGV dokumentiert? Ggf. wo?		
3.2	Wurden die Regelungen zu den Leistungen zur sozialen und beruflichen Integration und zu Form und Umfang der Eigenbemühungen und Mitwirkungspflichten des eHb durch Verwaltungsakt erlassen?		

4. Gültigkeit der Eingliederungsvereinbarung

Ist die EGV vom eHb unterschrieben? Wann?		

5. Gesamtbewertung

Liegt eine gültige Eingliederungsvereinbarung vor, die den Kriterien der Geschäftsanweisung Nr. 28/2006 entspricht, vor?[2]		

[1] Sofern einer der Punkte 1.1 bis 1.7 nicht vorliegt, ist die Eingliederungsvereinbarung nicht individuell!
[2] Sofern einer der Punkte 1 bis 5 nicht vorliegt, erfüllt die Eingliederungsvereinbarung nicht die Kriterien der GA 28/2006!