

Arbeitsmarktpolitik im ARGEn?

**PAPs, Profiling, Vermittlung,
Fallmanagement...Fallsteuerung
durch den SGB II- Dschungel**

Siglinde Bohrke- Petrovic

**Fachhochschule des Bundes,
Fachbereich Arbeitsverwaltung**

Arbeitsmarktpolitik im ARGEn?

Gliederung

- **Abgrenzung der Funktionen pAp und Fallmanager**
- **Aufgabenbeschreibungen**
- **Bestandsaufnahme „Dschungel“**
- **Aktuelle Weiterentwicklungen**

Fallmanagement und Beschäftigungsförderung

Bericht der Hartz - Kommission

Fallmanagement: Aufgabe im
Job-Center neben Clearing-Stelle,
Back-Office und Vermittlung

Dienstleistung für
Betreuungskunden

SGB II

§ 4umfassende Unterstützung
durch einen persönlichen
Ansprechpartner

§ 14 Grundsatz des Förderns
... persönlicher Ansprechpartner
für erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
und Bedarfsgemeinschaft

Intensive Betreuung, mehr als Beratung und Vermittlung;
Zuordnung nur eines Ansprechpartners soll intensives Fallmanagement
sicherstellen...

(BT-Drucksache 15/1516, S.54)



Aufgaben des Persönlichen Ansprechpartners (pAp)

- Klärung aller vermittlungrelevanten Tatbestände des EHB und der Bedarfsgemeinschaft
- Bewerberorientierte Vermittlung
- Lotsenfunktion bei weitergehenden Fragestellungen
- **Klärung: erhöhter Förderbedarf durch Fallmanager ?**
- integrationsbezogene leistungsrechtliche Auskünfte
- Beratung zu Fragen der Arbeitsförderung (AN und AG)
- Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“, Abschluss der Eingliederungsvereinbarung.

Aufgaben des Fallmanagers

- Vertiefte Beratung / Anamnese / Diagnose von Kunden **in schwierigen Lebenssituationen** mit dem Ziel einer individuellen Hilfeplanung
- Ziel- und Bedarfsklärung, Hilfeplanung und verbindliche Festlegung von Zielen in einer Eingliederungsvereinbarung
- Planung, Organisation, Steuerung und Überwachung des Integrationsprozesses, Budgetverantwortung und Leistungssteuerung
- Pflege und Ausbau regionaler und arbeitsmarktbezogener Netzwerke
- Bewerberorientierte Vermittlung, u.U. Nachbetreuung
- Dokumentation und Wirkungskontrolle
- Entscheidung über grundlegende integrative Leistungen [\[1\]](#)

[\[1\]](#) siehe Projektgruppe SGB II – FAQ Stand 19.8.04 Nr. 38 ff.

Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung

Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt.

In diesem kooperativen Prozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst werden und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden.

So wird der individuelle Versorgungsbedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittelbaren und unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert.

(Arbeitskreis „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement“ 2004, S. 10)

Persönlicher Ansprechpartner	Fallmanager
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lotsenfunktion ▶ Erster Ansprechpartner ▶ für jeden erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und dessen Bedarfsgemeinschaft ▶ Schwerpunkt Arbeitsmarktintegration 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erwerbsfähige Hilfebedürftige bzw. dessen Bedarfsgemeinschaft ▶ mit erhöhtem Betreuungsaufwand ▶ in der Regel multiple Vermittlungshemmnisse ▶ Standards für qualifiziertes Fallmanagement
<p><u>Schnittstellenvarianten:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pAp behält Zuständigkeit und nutzt FM als Fachdienst <u>oder</u> 2. nach Einschaltung des FM übernimmt der FM bis zur sozialen und arbeitsmarktlichen Reintegration (von der BA favorisiert) 	

Gesetzesbegründung

„...Im Rahmen des Fallmanagements wird die konkrete Bedarfslage des Betroffenen erhoben; darauf aufbauend wird dann ein individuelles Angebot unter aktiver Mitarbeit des Hilfebedürftigen geplant und gesteuert.“

BTD 15/1516, S. 44

Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung

Ist ein integrativer Ansatz, der

- **persönliche Betreuung,**
- **Fallverantwortung und**
- **Finanzverantwortung zusammenführt und**
- **fachliche Grenzen berücksichtigt**
- **einher geht mit einer im Regelfall begrenzten
Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen (Budget),
die**
- **der Fallmanager/die Fallmanagerin zur
Zielverwirklichung einsetzen kann.**

Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung

**verbindet bisher getrennte Unterstützungsleistungen,
nämlich**

- **sozialintegrative und**
- **vermittlungsorientierte Hilfen, indem der FM**
- **grundlegende Informationen zur Berufs-, Bildungs- und
Arbeitsmarktberatung dem Kunden zur Verfügung stellt
und als**
- **Lotse im regionalen System sozialer Unterstützung
fungiert.**

ARGE - Dschungel

- **teils restriktive Handhabung des gesetzlichen Auftrags**
- **eigene Gestaltungsmöglichkeiten der Führung einer ARGE werden nicht ausreichend genutzt**
- **schwerpunktmäßige Ausrichtung auf die Gewährung der Leistungen**
- **Beibehaltung bisheriger „amtsspezifischer“ Philosophien und Logiken des BSHG und des SGB III**
- **„Schnittstellenprobleme“ nicht eindeutig geklärt**

ARGE - Dschungel

- „Schnittstellenprobleme“ nicht eindeutig geklärt
- Übergabeverfahren von pAp zu FM unklar
- Heterogenes Verständnis von Fallmanagement bei Führungs- und Fachkräften
- Unterschiedlichste Zuordnungen, wann Fallmanagement eingesetzt wird:
 - nur für die **leistungsstarken, arbeitsmarktnahen Kundengruppen**, damit der Mitteleinsatz sich rechnet
 - für diejenigen **Kunden mit multiplen Problemlagen**, die im Sinne des Gesetzgebers aktiviert werden sollen

„Erfolgsmessung“ im Rahmen von SGB II

- **keine „Erfolgsdefinition“ für die Aufgaben im Fallmanagement – Was heißt Integration?**

„...soweit einzelne Maßnahmen nicht unmittelbar zur Eingliederung führen“ – andere Indikatoren zu entwickeln sind, „die den Integrationsfortschritt der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in geeigneter Weise abbilden.“

ARGE- Dschungel

- Häufig keine flexible Angebotssteuerung der Träger
- Maßnahmen eher nicht am Bedarf ausgerichtet
- Besetzung der vorhandenen/ eingekauften Maßnahmen/ Arbeitsgelegenheiten um „jeden Preis“
- Kunden landen dadurch in nicht immer für ihren individuellen Integrationsprozess sinnvollen Maßnahmen
- nach wie vor unterschiedliche Kulturen

ARGE- Dschungel

- **Nutzung der IT- Infrastruktur der BA, die jedoch die Abläufe in der ARGE ungenügend abbildet**
- **Unklarheiten und damit Unsicherheiten über die Anwendung der datenschutzrechtlichen Weisungen**
- **Unterschiedlichste Qualifikationen der ARGE-MitarbeiterInnen**
- **Arbeitsgelegenheiten erfüllen nicht immer die gesetzlichen Anforderungen**

ARGE - Dschungel

- **unterkomplexes Fallmanagement/ Creaming-Effekt**
- **„Pfadabhängigkeit“ der Handlungsweisen Fallmanagement wird gar nicht oder nur in Teilbereichen angewendet**
- **mangelnde Sensibilität für die rechtliche Einordnung der Eingliederungsvereinbarung als öffentlich- rechtlicher Vertrag**
- **Sanktionen ohne Vorliegen einer abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung**
- **keine ausreichende Transparenz für Kunde und Kundin über die Leistungsprozesse insgesamt**

ARGE - Dschungel

Unklare Verantwortungsstrukturen:

- einerseits hat die BA ARGE n zu errichten und
- mit Zustimmung des kommunalen Partners die Dienstleistungen zu erbringen.
- Andererseits werden jedem Grundsicherungsträger nach §6 SGB II spezifische Aufgaben zugewiesen.

Wie sollen jedoch Zielvereinbarungen abgeschlossen werden, wenn rechtlich gar nicht die Möglichkeit besteht, diese Ziele auch so umzusetzen?

ARGE - Dschungel

- **Gehören die MitarbeiterInnen weiterhin zum Personal des jeweiligen Grundsicherungsträgers?**
- **Ist es Personal der ARGE mit der zugehörigen Fach- und Dienstaufsicht?**
- **unterschiedliche Bezahlung des Personals als Störfaktor**
- **befristete Einstellungen von fachfremden Personengruppen**

ARGE –Dschungel

Weiterentwicklung durch - Rahmenvereinbarung

Stärkung der Geschäftsführung der ARGEN:

- Klare Entscheidungsbefugnisse im operativen Geschäft**
- Vollständige Weisungsbefugnis über die von den Leistungsträgern bereitgestellten MitarbeiterInnen**
- Verantwortung für die Verwendung der Mittel für die Eingliederung und Verwaltung vor Ort**

ARGE –Dschungel

Weiterentwicklung durch Rahmenvereinbarung

Stärkung der dezentralen Verantwortung:

- **Klare Mehrheitsverhältnisse in der Trägerversammlung der ARGE**
- **Trennung von Gewährleistungs- und Umsetzungsverantwortung**
- **BA bekennt sich zur Gewährleistungsverantwortung**
- **Sie unterstützt die ARGE bei der Wahrnehmung der Umsetzungsverantwortung**

ARGE –Dschungel

Weiterentwicklung durch Rahmenvereinbarung

Gewährleistungsverantwortung:

- **Umfang und Definition von Mindeststandards bei der Leistungserbringung**
- **Controlling- Berichterstattung für die ARGEn**
- **Benchmarking auf der Grundlage des Controllings**
- **Statistik**

Die ARGE erkennt die jährlich abgeschlossene Zielvereinbarung mit obigen Aspekten als verbindlich an.

ARGE –Dschungel

Weiterentwicklung durch Rahmenvereinbarung

Gewährleistungs- und Umsetzungsverantwortung

- **Zielvereinbarung zwischen BMWA und BA, die im Hinblick auf die Umsetzungsverantwortung mit den kommunalen Spitzenverbänden einvernehmlich getroffen wird.**
- **Beteiligung der mit der ARGE kooperierenden Träger an der Zieldefinition**
- **Kombination der zentralen und dezentralen Element so, dass seitens der Agentur zwar bestimmte Ziele eingehalten werden müssen, gleichzeitig aber genügend Handlungsspielraum besteht, mit den kommunalen Trägern weitere Ziele unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten zu vereinbaren.**

ARGE –Dschungel

Weiterentwicklung durch Rahmenvereinbarung

Umsetzungsverantwortung der ARGE bezieht sich auf: :

- das operative Geschäft**
- die Auswahl und Anwendung der Handlungsmittel bei der Leistungserbringung im Rahmen der personellen und finanziellen Ressourcen**
- das erzielte Ergebnis im Rahmen der Zielvereinbarung**
- die Qualitätssicherung**

ARGE –Dschungel Weiterentwicklung

- **Handlungsautonomie für die MitarbeiterInnen ausweiten**
- **Steuerung der erhöhten Ermessensspielräume – keine „unkontrollierbare Anarchie“ (Reis)**
- **Implementieren von Qualitätssicherungssystemen**
- **Bewertung der MitarbeiterInnen richtet sich an den Zielen der jeweiligen Funktionen in der ARGE aus (Beispiel Groß- Britannien)**

ARGE –Dschungel Weiterentwicklung

- **Ausbildung tragfähiger regionaler Netzwerkstrukturen**
- **Leistungsbeschreibungen der Netzwerkpartner**
- **Geschlossene Leistungsvereinbarungen**
- **flexible Angebotssteuerung mit ständiger Anpassung der jeweiligen Trägerangebote an die Erfordernisse des Einzelfalles**
- **Klärung vorhandener Schnittstellen zu den Trägern**

ARGE –Dschungel Weiterentwicklung

- transparente Informationsstrukturen in der Institution selbst**
- Organisationsentwicklung/lernende Organisation**
- professionelle Funktionsträger mit zertifizierter Qualifizierung**
- klare Zugangsdefinition in das Fallmanagement**
- Controlling mit Kennziffern, die die Prozesse einer ARGE angemessen abbilden**

Maeve Quaid:

**„Why good social policy ideas
go bad?“**

**Zitiert nach Claus Reis, Case Management
1/2005**