

Beispielsberechnung für das Erreichen der Integrationsquote bei der Beauftragung Dritter mit der gesamten Vermittlung

In diese Beispielberechnung sind insbesondere die nachfolgend näher erläuterten Faktoren eingeflossen:

- a) eine Zuweisung erfolgt grds. für die Dauer von 3 bzw. 6 Monaten. Die honorierbare Integration muss in der Zuweisungsdauer erfolgen und 6 Wochen andauern. Nach diesem Zeitablauf ist feststellbar, ob der Auftragnehmer erfolgreich im vertraglich vereinbarten Sinne arbeitet.
- b) die Anzahl der Bewerberzuweisungen ist aus den in der Leistungsbeschreibung genannten Gründen nicht monatlich gleich, sondern unterliegt Schwankungen.
- c) es ist nicht beabsichtigt – jedoch im Einzelfall durchaus nicht auszuschließen – dass es zu Beginn einer Beauftragung zu „Anlaufschwierigkeiten“ kommen kann. Dies wurde bei der Vorgehensweise angemessen berücksichtigt (vergl. Berechnungsbeispiel unter „Fairness-Ausgleich“).
- d) im Ausnahmefall kann es auch Zuweisungen geben, deren Zuweisungsdauer auf länger als drei Monate festgelegt wird. Für die erfolgreiche Integration dieser Bewerber hat der Auftragnehmer folglich auch mehr als lediglich 3 Monate Zeit. Auch diese Möglichkeit wurde angemessen berücksichtigt (vergl. Berechnungsbeispiel unter „Fairness-Ausgleich“).

Für die erste Integrationsbetrachtung ist die Anzahl der im ersten Monat der Beauftragung zugewiesenen und beim Auftragnehmer erschienenen Bewerber maßgeblich. Der Integrationserfolg wird durch die Agentur für Arbeit nach Ablauf der ersten 4 bzw. 7 Monate und 6 Wochen beobachtet (Regelzuweisungsdauer + 1 Monat + 6 Wochen). Die Agentur für Arbeit wird feststellen, ob die vertraglich vereinbarte Integrationsquote (z.B. 30%) für die in diesem ersten Monat zugewiesenen und zum ersten individuellen Beratungsgespräch erschienenen Bewerber (z.B. 10 Bewerber) erreicht wurde. Dieses ist im aufgeführten Beispiel der Fall, wenn mindestens 3 Bewerber eingegliedert wurden. Es ist bei Werten hinter dem Komma immer auf die nächste volle Zahl aufzurunden.

Beispiel:

- Integrationsquote 30 % bei einer Anzahl von 100 Bewerbern und 12 Monate Beauftragungsdauer, Regelzuweisungsdauer 3 Monate.
- Weiterhin wird angenommen, dass im ersten Monat (hier = April) insgesamt 10 Bewerber, im Mai 12 Bewerber, im Juni 10 Bewerber, im Juli 10 Bewerber, im August 11 Bewerber, im September 12 Bewerber, etc. zugewiesen wurden und erschienen sind.
- die nachfolgend aufgeführten Monatszeiträume sind grds. um die 6 Wochen zu ergänzen (x Monate + 6 Wochen); in der Darstellung wurde jedoch aus Vereinfachungsgründen darauf verzichtet.

Berechnung „Nach Ablauf der ersten 3 Monate“

- betrachtet werden die im April zugewiesenen und erschienenen 10 Bewerber.
- der Auftragnehmer kann indes bis zum Ablauf des 4. Monats (hier: Ende Juli) inzwischen Integrationserfolge aus den bis dahin 42 zugewiesenen und erschienenen Bewerbern schöpfen.
- $10 \text{ Bewerber} \times 30\% = 3 \text{ Bewerber}$.
- es muss nach Ablauf der ersten 3 Monate erkennbar sein, dass nach Ablauf des 4. Monats mind. 3 Bewerber eingegliedert sein werden. Anderenfalls erfolgt das o.g. Schreiben der Agentur an den Auftragnehmer.

Berechnung „Nach Ablauf der ersten 4 Monate“

- die Berechnung entspricht dem zuvor genannten Beispiel.
- sofern nicht mindestens 3 Bewerber erfolgreich integriert wurden, ist das REZ zur Kündigung mit einer Frist von 14 Tagen berechtigt.

Berechnung „Nach Ablauf der ersten 5 Monate“

- betrachtet werden die im April und Mai zugewiesenen und erschienenen 22 Bewerber.

Sgb II Umsetzung / Integrationsquote

- der Auftragnehmer kann indes bis zum Ablauf des 5. Monats (hier: Ende August) inzwischen Integrationserfolge aus den bis dahin 53 zugewiesenen und erschienenen Bewerbern schöpfen.
- $22 \text{ Bewerber} \times 30\% = 6,6 \text{ Bewerber}$ (immer auf volle Zahlen aufrunden, also 7 Bewerber).
- sofern nicht mindestens 7 Bewerber erfolgreich integriert wurden, ist das REZ zur Kündigung mit einer Frist von 14 Tagen berechtigt.

Berechnung „Nach Ablauf der ersten 6 Monate“

- betrachtet werden die im April, Mai und Juni zugewiesenen und erschienenen 32 Bewerber.
- der Auftragnehmer kann indes bis zum Ablauf des 6. Monats (hier: Ende September) inzwischen Integrationserfolge aus den bis dahin 65 zugewiesenen und erschienenen Bewerbern schöpfen.
- $32 \text{ Bewerber} \times 30\% = 9,6 \text{ Bewerber}$ (immer auf volle Zahlen aufrunden, also 10 Bewerber).
- sofern nicht mindestens 10 Bewerber erfolgreich integriert wurden, ist das REZ zur Kündigung mit einer Frist von 14 Tagen berechtigt.

Für die folgenden Monate ist in dieser Vorgehensweise weiter zu verfahren.

„Fairness-Ausgleich“:

Da in die Berechnung „erfolgreiche Integration“ immer alle Integrationen bis zum letzten Tage vor der Berechnung einfließen, jedoch für die Berechnung „vertragliche Integrationsquote“ hingegen immer die letzten 3 Monate vor der Berechnung außer Acht bleiben, genießt der Beauftragte hier einen merklichen Vorteil (zu o.g. Beispiel „Nach Ablauf der ersten 5 Monate“ Für die Berechnung der erfolgreichen Integrationen sind nur die in April und Mai zugewiesenen 22 Bewerber maßgeblich. Der Auftragnehmer hatte jedoch bis zu diesem Zeitpunkt bereits 53 Bewerber zur Verfügung um die Quote zu erfüllen. Aus diesem Grunde wird es als angemessen und fair angesehen, wenn diese Vorgehensweise schon vom ersten Monat an praktiziert wird (trotz der oben unter Buchstabe „c)“ erwähnten möglichen Anlaufschwierigkeiten) und auch die ausnahmsweise mit einer länger als 3-monatigen Dauer zugewiesenen Bewerber in die Integrationsberechnung mit einfließen (vergl. die oben unter Buchstabe „d“ geschilderte Thematik).