

Konzept Nr. 2021-01

BAK-Konzept 2.0

Stand: 01.03.2021
Gültig bis: auf Widerruf

1. Vorwort

Die Betriebsakquisiteure (BAK) wurden im März 2018 im Rahmen einer Umstrukturierung im Bereich Markt & Integration eingeführt. Seitdem wird dort von zwei Mitarbeitern arbeitgeberorientiert vermittlerisch agiert. Nach wie vor ist das Jobcenter Landkreis Heilbronn vom Potential und den Möglichkeiten dieses Konstruktes überzeugt.

Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass eine strategische Modifikation und Schärfung des Ursprungskonzepts notwendig ist, um die gesetzten Ziele nachhaltig zu erreichen.

Diese erfolgt nun mit diesem Konzept. Zuständigkeiten und Schwerpunkte werden dabei klarer definiert. Arbeitsprozesse sollen zudem zukünftig nachvollziehbar, transparent und einfach dargestellt werden.

2. Ziele

Um einen möglichst großen Effekt zu erzielen, sind die Ziele der BAK klar definiert.

Folgende vorrangige Ziele sollen erreicht werden:

- Nachhaltige berufliche Integrationen bzw. Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Aufbau eines Arbeitgebernetzwerkes
- Einsatz von Förderinstrumenten
- Regelmäßige federführende Veranstaltung von Messen / Events
- Intensivierung Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice
- Aufbau von Vertrauen und Verlässlichkeit gegenüber allen Beteiligten

3. Strategische Ausrichtung

Die Tätigkeit der Betriebsakquisiteure bleibt weiterhin stark arbeitgeberorientiert geprägt. Allerdings soll der Fokus dabei verstärkt auf der direkten Vermittlungsarbeit am Kunden liegen.

Jeder BAK betreut eine feste Anzahl an Kunden mit vorgegebener Kundenkontaktdichte. Ziel ist es, diese möglichst zeitnah in Arbeit zu integrieren.

Um Verbindlichkeit herzustellen, werden die daraus entstehenden Aufgaben der BAK exakt definiert. Dadurch soll das Handeln der BAK transparenter und für Akzeptanz und Vertrauen bei den Integrationsfachkräften (IFK) sorgen. Die Arbeitsvermittlung im Arbeitgeber-Kontext steht im Mittelpunkt des Handelns der BAK.

Dafür ist es notwendig, ein lebendiges Arbeitgeber-Netzwerk zu schaffen. Um dies zu erreichen, soll das Auftreten des Jobcenters Landkreis Heilbronn nach außen optimiert werden und eine kompetente, vertrauensvolle und verlässliche Zusammenarbeit erreicht werden.

Auch die interne Kommunikation soll zukünftig im Fokus stehen. Der Vorteil der kurzen Wege zu den arbeitnehmerorientierten Integrationsfachkräften (IFK) im Hause schafft dabei große Möglichkeiten flexibler Arbeitsprozesse.

Dafür ist es jedoch notwendig, dass die BAKs auch von den IFK als zuverlässige Beteiligte mit Zielführung wahrgenommen werden.

Ebenso werden die BAK's als Bindeglied und Multiplikatoren des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit fungieren. Auch hier ist das Ziel, die Zusammenarbeit auszubauen.

Geplant ist die Neuausrichtung der BAK mit 3 Vollzeit-Stellen.

4. Anforderungen an Mitarbeiter

Neben vermittlerischen Kenntnissen benötigen die BAK vor allem Vertriebs- und Kommunikations-Kompetenzen. Sie müssen aber auch berufskundlich permanent up to date sein und den Arbeitsmarkt und dessen Ansprüche an Arbeitnehmer ständig beobachten.

Neben hohen Durchsetzungs- und Analysefähigkeiten im Arbeitgeberkontakt ist zudem die Empathie für Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen elementar.

5. Kundenstruktur

Die wichtigste Kernkompetenz der zukünftigen BAK-Kunden ist die Motivation, das „Wollen“. Neukunden werden nicht aufgenommen, da eine warme Übergabe der IFK angestrebt wird.

Die Kundenanforderungen:

- „Wollen“, Motivation
- Verständigung auf Deutsch ohne Dritten möglich
- Alter: U25 – 64 (U25, Ü25, Reha, AEZ, AMM, FM, Migranten, LZA´s, Maßnahme-Absolventen...)
- Gesundheitlich in der Lage, den Zielberuf ausüben zu können
- Es sind keine langwierigen „Steine aus dem Weg zu räumen“ – sofortiger Vermittlungsstart möglich
- Marktnah und marktfern, VZ und TZ
- Gepflegtes BewA (Matching-Relevanz vorhanden)
- Kunden, die vom AMM an die IFK zurückgegeben werden, werden vom BAK übernommen, sofern Motivation vorliegt
- Keine Ausbildungssuchenden

Es wird zunächst **mit 20 Kunden pro BAK** gestartet. Im Rahmen der regelmäßigen Nachhaltung kann diese Anzahl bis auf max. 50 Kunden pro BAK erhöht werden.

Aufgrund der Struktur der IFK und des AGS werden die BAK in **regionaler Zuständigkeit** aufgeteilt.

6. Verfahrensablauf

- Die potentiellen Kunden werden dem BAK durch die IFK vorgeschlagen
- Es erfolgt eine gemeinsame warme Übergabe (IFK, Kunde, BAK) – falls persönlich nicht möglich per Aufgabe und Absprache zwischen IFK und BAK
- Es erfolgt keine Betreuungsübernahme des Kunden im Zwangskontext
- Die Mitwirkungs-Bereitschaft des Kunden wird vom BAK überprüft, in dem er einen Lebenslauf des Kunden anfordert. Sollte dieser trotz Erinnerung nicht eingehen, wird davon ausgegangen, dass der Kunde an einer Mitwirkung kein Interesse hat. Dann erfolgt eine Rückgabe an die IFK.
- Der BAK trägt sich als Hauptbetreuer in VerBIS ein.
- Der Kunde bleibt längstens 6 Monate in Betreuung durch den BAK. Sollte bis dahin keine Integration erfolgt sein, erfolgt die Rückgabe an die zuständige IFK.
- Die Rückgabe erfolgt durch ein Gespräch zwischen BAK und IFK.
- Der BAK dokumentiert den Verlauf der Betreuung am Ende in einer Art „Fazit“ in VerBIS für ggf. spätere §§16e /16i-Zuweisungen.

7. Aufgaben BAK

Die Aufgaben des BAK werden neu definiert. Dabei ist es wichtig, dass die Erwartungshaltung an die BAK klar an diese kommuniziert wird und der Aufgabenumfang auch leistbar ist. Letzteres wird regelmäßig durch die Führungskraft nachgehalten.

Die hauptsächlichen Aufgaben der BAK werden zukünftig in zwei Bereiche unterschieden:

Aufgaben BAK am Kunden in Hauptbetreuung	Zusätzliche Aufgaben BAK	Aufgabe der IFK/FM
Persönlicher / telefonischer Kundenkontakt mindestens alle 4 Wochen	Management/Erstzuweisung und Betreuung der 16i / 16e-Prozesse	Verlängerung der Förderung nach §16e/i obliegt dem/r FM/IFK
Arbeitgeber-Kontakt pro Kunde mindestens alle 2 Wochen	Arbeitgeber-Netzwerkaufbau (auch Kaltakquise)	Nachhaltung der MAG beim Kunden
Stellensuchlauf mindestens 2x pro Woche pro Kunde (Jobbörse, Presse, externe Jobbörsen)	Aufbau und Pflege einer „Kunden-Stellenbörse“ auf der Jobcenter-Homepage.	MAG Buchung bei Kunden in Hauptbetreuung
Nachhaltung von Bewerbungsbemühungen sowie Festlegung von deren Umfang mit dem Kunden, allgemeines Bewerbungsmanagement	EGZ Buchung bei den Kunden, die nicht der AGS abdeckt – AG ist außerhalb des Land- und Stadtkreises Heilbronn sowie bei Rückfragen des AGS	
Begleitung bei Vorstellungsgesprächen (wenn gewünscht und möglich)	Infos über den aktuellen Arbeitsmarkt in Bereichsbesprechungen M&I	
Platzierung von Förderinstrumenten beim Arbeitgeber (MAG, EGZ, ...), bzw. Arbeitgeberberatung bei §16e oder 16i SGBII	Nachhaltung von allen MAG (AG-orientiert) Intervention bei drohenden EGZ-Abbrüchen	
coSACH-Buchungen	Externe Suchläufe im Rahmen Absolventenmanagement	
Maßnahme Zuweisung	Beratung über Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ)	
	„wöchentlicher Stellenticker“	
	AG-Außendienste (sofern möglich)	
	Alle 3 Monate Veranstaltung einer Messe, Events oder Formats	

Alle Aufgaben am Kunden werden in Verbis dokumentiert (auch, wenn diese nicht durch den BAK betreut werden).

Ebenso sind alle Gespräche mit Arbeitgebern in STEP zu dokumentieren.

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber werden arbeitgeberseitig von den BAK nachgehalten.

Sollte ein Arbeitgeber mit einem MAG-Absolventen unzufrieden sein, bietet der BAK ihm eine personelle Alternative im kompletten JC Kundenbestand an, nicht nur durch seine Kunden in Hauptbetreuung.

Bei den Absolventen können die Betriebsakquisiteure eingeschaltet werden, hierzu vergibt die IFK eine interne Kennung „BAK“ in Verbis.

Die BAK führen regelmäßig Stellensuchläufe auf externen Plattformen durch.

Zudem versuchen die BAK die Kunden über ihr Arbeitgebernnetzwerk in Arbeit zu vermitteln.

8. Förderung nach §§16e / 16i SGBII

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II und die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach §16e SGBII sind wichtige politische Ziele.

Kunden, die die Voraussetzungen für eine Förderung nach §§16e/16i SGBII erfüllt haben, werden von der zuständigen Integrationsfachkraft in eine Maßnahme zugewiesen. Somit hat der Kunde die verstärkte vermittlerische Unterstützung (vvU) erfüllt und kann von den BAK gleich in eine geförderte Arbeitsstelle nach §§ 16e/16i SGBII integriert werden.

Um Kunden schneller zu finden, die sowohl die formalen als auch die rechtlichen Voraussetzungen für die Förderungen erfüllt haben, sollen die IFK ihre Kunden mit einer internen Kennung mit „16i“ oder „16e“ in Verbis kennzeichnen, sobald der Kunde die Maßnahme angetreten hat.

Die Aufgaben der BAK bei der Anbahnung nach §16e SGBII sind im [„Ablaufschema §16e“](#) vom 28.09.2019 festgehalten.

Die Aufgaben der BAK ist dem Schaubild [„Arbeitshilfe Förderung nach §16i SGBII“](#) vom 28.08.2019 zu entnehmen.

In den Vorschaltmaßnahmen wird nach einer Stelle für eine betriebliche Erprobung für die Kunden gesucht. Die BAK werden von dem Maßnahmeträger eingeschaltet um dem neuen potentiellen Arbeitgeber die Förderungen nach §16e SGBII und §16i SGBII vorzustellen und bei den Formalitäten zu unterstützen.

Drei Monate vor Beendigung der Förderung nach §§16e/i SGB II wird der BAK von der IFK/FM kontaktiert um den Kunden in einem Außendiensttermin (in der Arbeitsstätte) kennen zu lernen. Wichtig ist, dass seitens des Arbeitgebers als auch von Seiten der IFK/FM signalisiert wird, dass der Kunden durch seine Arbeitsleistung gezeigt hat, dass er Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt hat.

Ist eine Restförderdauer für §16e SGB II oder §16i SGB II vorhanden erhält der Kunde durch die IFK/FM die interne Verbis Kennung „BAK16e“ oder „BAK16i“.

Sollte keine Förderung nach §16e SGB II oder §16e SGB II mehr möglich sein und der Kunde hat nach Empfehlung des Arbeitgebers und der IFK/FM Potential für eine Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt erhält der Kunde durch die IFK/FM die interne Verbis Kennung „Ende16“.

Der BAK wird den Kunden in die wöchentlichen Stellensuchläufe mit aufnehmen, um ihn nach Beendigung der Förderung idealerweise bereits in ein neues Beschäftigungsverhältnis vermitteln zu können. Kunden gehen nicht in die Hauptbetreuung des BAK über.

Der BAK erteilt keine arbeitsrechtlichen Auskünfte. Er erteilt lediglich förderrechtliche Auskünfte-

9. Auftreten nach Außen

Auch wenn die enge Verzahnung zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ein Ziel dieses Konzeptes ist, so ist es nichtsdestotrotz auch wichtig, dass wir als Jobcenter Landkreis Heilbronn selbstbewusst, zielgerichtet und mit klarer Identität und Ausrichtung bei Arbeitgebern auftreten. Wichtig erscheint eine teilweise Abgrenzung zur Agentur für Arbeit, sowohl optisch (z. B. Namensschild), als auch teilweise inhaltlich (andere Instrumente).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch das Auftreten der BAK.

Die richtige Ansprache an den Arbeitgeber ist daher permanent im Team zu reflektieren. Auch ein Namensschild ist zwingend zu tragen, eine untereinander einheitliche Sprachregelung wichtig.

Die BAK verfügen über eine Jobcenter Mappe, die sie vor allem beim persönlichen Erstkontakt an Arbeitgeber überreichen sollen. Dies sorgt für Kundenbindung.

Der BAK wird als vertrauenswürdiger, kompetenter und verlässlicher Ansprechpartner für Arbeitgebern fungieren.

Dafür ist auch eine gute Erreichbarkeit notwendig.

Die E-Mail-Kommunikation erfolgt über das BAK-Teampostfach.

Jobcenter-LK-Heilbronn.Arbeitgeber@jobcenter-ge.de

10. Verfügung

Dieses Konzept tritt ab dem 01.03.2021 in Kraft. Gleichzeitig werden alle anderslautenden Regelungen in diesem Bereich aufgehoben.

1. Inkraftsetzung durch GF
2. Besprechung mit allen Führungskräften M&I erfolgte am 23.02.2021
3. Verteiler per E-Mail an:
VG AA HN, LRA Sozialdezernat, Führungskräfte SGB II
Teams M&I 521 – 525
4. Besprechung mit den Integrationsfachkräften SGB II erfolgt anschließend in den jeweiligen Teamboards
5. Ablage in der JC-Ablage und Veröffentlichung auf der Homepage

Heilbronn, den 26.02.2021

Geschäftsführer Jobcenter Landkreis Heilbronn
(Krebs GF)