

Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz)

Verbindliche Träger-/ Arbeitgeberinformationen zur Förderung
des Lohnkostenzuschusses gemäß § 16i SGB II

Stand: Juni 2023

Inhalt

1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II.....	3
2. Verfahrenshinweise	4
2.1 eService Teilhabe am Arbeitsmarkt (TAAMO)	5
2.2 Landesergänzungsförderung für §16i SGB II	5
2.3 Berechnung des Lohnkostenzuschusses bei Zahlung des Mindestlohns	6
2.4 Anwendung eines Tarifvertrages.....	7
3. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)	8
4. Weiterbildung und Praktika nach §16i Abs. 5 SGB II:	10
5. Abberufung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach §16i Abs. 6 SGB II:	10

1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II

Mit dem § 16i SGB II wurden neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsmarkt geschaffen. Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. Aus diesem Grund werden beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, für die Beschäftigung von förderfähigen, erwerbsfähigen, leistungsberechtigten Personen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt zu erhalten, wenn sie mit dieser Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt im

- ersten bis einschließlich 24. Monat des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
- 25. bis einschließlich 36. Monat des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
- 37. bis einschließlich 48. Monat des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
- 49. bis einschließlich 60. Monat des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist.

Durch die Aufhebung des § 81 SGB II zum 01.01.2023 im Rahmen des Bürgergeldgesetzes wird die Regelung des § 16i SGB II entfristet und das Instrument dauerhaft etabliert. Eintritte in eine Förderung sind ab dem 01.01.2023 unbegrenzt möglich.

Allgemeine Information zum neuen Teilhabechancengesetz sind auf der Homepage des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) zu finden.

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Beschaefigungschancen-im-SGB-II/Teilhabechancengesetz/teilhabechancengesetz.html>

Wer kann gefördert werden?

Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn:

- sie das 25. Lebensjahr vollendet hat
- sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
- sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig oder selbständig war
- für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach §16i Absatz 1SGBII noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

Abweichend von § 16i Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 SGB II kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX ist.

2. Verfahrenshinweise

Alle von Arbeitgebern eingereichten Stellenangebote nach §16i SGB II werden registriert und zur Besetzung für geeignete Kund*innen des Jobcenters Berlin Neukölln verwendet.

Der/Die potentielle Kund*in erhält von Ihrer zuständigen Integrationsfachkraft (IFK) passende Stellenangebote mit einem Flyer zum Stellenangebot und Angabe zu der individuellen Förderdauer. Darin werden sie aufgefordert sich bei dem Arbeitgeber/Träger zu melden. Alle zur Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber/Träger erforderlichen Informationen sind dort enthalten.

Das Stellenangebot erhält ausschließlich der/die Kunde/Kundin, eine darüberhinausgehende Info an den Arbeitgeber/Träger erfolgt nicht.

Sofern eine Einstellung beabsichtigt ist, sollte dies vom Arbeitgeber/Träger dem Jobcenter umgehend angezeigt werden - per E-Mail, Telefon, per Post oder bevorzugt online über den eService TAAMO/siehe Punkt 2.1.

Die Einstellungsabsicht des Arbeitgebers/Trägers sollte folgende Informationen enthalten:

- Antrag nach §16i SGB II Förderung für: Name, Kunden-Nr. – sofern bekannt, Geburtsdatum
- **CoSach-Betriebs-Nummer** des Arbeitgebers/Trägers,
- das beabsichtigte Tätigkeitsfeld (als was soll der/die Kunde/Kundin eingestellt werden?)

Die Einstellungsabsicht gilt gleichzeitig als Antragstellung für eine Förderung nach § 16i SGB II.

Die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) überprüft die konkreten Fördermöglichkeiten und sendet dem Arbeitgeber postalisch und digital den Antrag auf Lohnkostenzuschuss nach §16i SGB II zu. Hierbei sollte bevorzugt der neue eService Teilhabe am Arbeitsmarkt (TAAMO s. Punkt 2.1) genutzt werden.

Mit der Übersendung des Antrages ist eine positive Vorentscheidung zur Förderung des/der Kund*in getroffen worden. Für die Antragsbearbeitung dürfen nur die durch das Jobcenter Berlin Neukölln versandten Formulare verwendet werden. Die Angaben im Antrag müssen mit den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag übereinstimmen.

Alle bereits bekannten Änderungen, welche das Arbeitsentgelt betreffen, sind zum Zeitpunkt der Antragstellung auf dem Antragsformular (oder in geeigneter Form) mitzuteilen. Dies können zum Beispiel künftige bereits beschlossene Tarifierhöhungen, Änderungen in den Entwicklungsstufen oder Anpassungen der Arbeitszeit sein.

Auf diese Weise wird der Lohnkostenzuschuss bereits zum Zeitpunkt der Bewilligung möglichst genau festgelegt und eine erneute, geänderte Antragstellung zum späteren Zeitpunkt kann ggf. vermieden werden.

Die vollständigen Antragsunterlagen (z.B. Antrag, Arbeitsvertrag, Auszug Tarif, usw.) sind anschließend für den Bewilligungsprozess an das Jobcenter zurückzusenden. Hier erfolgt dann die abschließende Bearbeitung mit Übersendung des Bewilligungsbescheides.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine gewisse Bearbeitungszeit für die Antragsbearbeitung einzukalkulieren ist.

Sollte zum Arbeitsantritt noch kein Bewilligungsbescheid vorliegen, kann der Bearbeitungszustand des Antrages beim Team 641 erkundet werden:

Jobcenter-Berlin-Neukoelln.AGT@jobcenter-ge.de

Mit Arbeitsantritt sind arbeitsvertragliche Pflichten einzuhalten, auch wenn noch kein Bewilligungsbescheid des Jobcenters vorliegt. Hierzu zählen insbesondere die Erbringung der Arbeitsleistung durch den/die Arbeitnehmer*in und auf der anderen Seite die Lohnzahlung durch den Träger bzw. Arbeitgeber.

Die Zahlung der Fördermittel durch das Jobcenter erfolgt nachträglich und Arbeitgeber müssen in Vorleistung gehen, ein Zurückhalten der Entgeltzahlung an den/die Arbeitnehmer*in ist nicht zulässig.

2.1 eService Teilhabe am Arbeitsmarkt (TAAMO)

Hierbei handelt es sich um einen Online Service im Online-Portal der BA für die Förderleistung „Teilhabe am Arbeitsmarkt, gem. § 16i SGB II“.

Dieser Online-Service richtet sich ausschließlich an antragstellende Arbeitgeber.

Der Online-Auftritt zu diesem eService kann unter dem folgenden Link aufgerufen werden:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-langzeitarbeitslosen>

Um den o.g. eService nutzen zu können, benötigen Arbeitgeber neben einem verifizierten Online-Kundenkonto bei der Bundesagentur für Arbeit eine zusätzliche Freischaltung des eServices „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ durch das zuständige Jobcenter.

Die Freischaltung erfolgt, indem das Antragsformular durch die zuständige IFK an den eService übermittelt wird.

2.2 Landesergänzungsförderung für §16i SGB II

Das Land Berlin gewährt im Rahmen der Landesergänzungsförderung Zuschüsse für Projekte, die Aufgaben von gesamtstädtischem Interesse erfüllen bzw. die bezirklichen Strukturen stärken und in denen Personen beschäftigt werden, die nach dem SGB II von Berliner Jobcentern gefördert werden, oder an sonstigen Beschäftigungsprogrammen des Bundes oder des Landes Berlin teilnehmen.

Nähere Informationen dazu sind auf folgender Internetseite zu finden:

<https://www.zgs-consult.de/arbeit/projekte-in-oeffentlich-gefoerderter-beschaeftigung/>

Die Bewilligungsbescheide der zgs consult GmbH über die Ko-Finanzierung möglicher Stellen sind bei Erhalt dem Jobcenter Neukölln einzureichen.

Weiterhin sind dem Jobcenter die besetzten Stellen oder zurückgezogene Stellen zeitnah mitzuteilen. Nur so kann ein Überblick über unbesetzte Stellen gewährleistet und diese mit Priorität zeitnah und passgenau besetzt werden.

Es ist darauf zu achten, dass bei Vorliegen von Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die dort ausgewiesenen Vergütungsbestandteile/Entgelte im Arbeitsvertrag anzusetzen sind. Als Nachweis wird der vollständige Tarifvertrag benötigt.

Ein tarifliches Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf die Regelungskomplexe eines Tarifvertrages zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen.

Eine Teil-Inbezugnahme lediglich auf das monatliche Arbeitsentgelt des Tarifvertrages reicht hingegen nicht aus, wenn hier z.B. ein 13. Gehalt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen usw. tariflich vorgesehen sind. In solchen Fällen müssen alle Bestandteile des Tarifvertrages zum Entgelt übernommen werden. Andernfalls wäre hier nur der gesetzliche **Bundes-Mindestlohn** durch das Jobcenter förderfähig.

Die näheren Erläuterungen, insbesondere zu den tariflichen Sonderzahlungen, die im Rahmen der Ko-Finanzierung bei der zgs consult GmbH beantragt werden können, können unter Punkt 2.4 entnommen werden.

2.3 Berechnung des Lohnkostenzuschusses bei Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn legt die zu vergütende Untergrenze, bezogen auf die Arbeitsstunden, fest. Im Mindestlohngesetz ist jedoch lediglich die Höhe des Mindestlohnes je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde festgelegt. Um nachvollziehen zu können, ob der Mindestlohn gezahlt wird, müsste der Monatslohn „spitz“ ausgerechnet werden, also die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem Mindestlohn multipliziert werden. Zur Vereinfachung in der Lohnbuchhaltung wird monatlich ein pauschalierter Monatslohn abgerechnet, zumeist nach der „13/3-Regel“:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit} \times \frac{13}{3}$$

Die Berechnung des Lohnkostenzuschusses im Rahmen des Teilhabechancengesetzes erfolgt nicht nach dieser Berechnungsmethode!

...Stattdessen wird **nach § 16i SGBII** der durchschnittliche Monatslohn nach einer alternativen Rechenmethode herangezogen, die die Bundesagentur für Arbeit in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt hat („7/30-Regel“):

$$\frac{\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit}}{7} \times 30$$

Hierbei wird der Monat mit 30 Tagen und die Woche mit 7 Tagen berechnet. Der so errechnete durchschnittliche Monatslohn wird ihnen zunächst als laufende Zahlung bewilligt (entsprechend der Förderhöhe als prozentualer Anteil).

Nach Ablauf jeweils eines Beschäftigungsjahres wird rückwirkend betrachtet, ob der Mindestlohn tatsächlich vergütet wurde, gemessen an den geleisteten Arbeitsstunden. Es erfolgt also ein Ausgleich möglicher Abweichungen im Verhältnis vom durchschnittlichen Monatslohn zu den tatsächlichen Lohnansprüchen gemäß Mindestlohngesetz.

Daher sind Sie verpflichtet, Zwischen- und Schlusserklärungen einzureichen, um zu wenig oder zu viel gezahlte Lohnkostenzuschüsse auszugleichen. Dazu müssen die im Beschäftigungsjahr geleisteten Arbeitsstunden konkret in den einzureichenden Erklärungen ausgewiesen werden.

Für die Ausgleichszahlung ist eine Übersicht über die tatsächlich entlohnten Stunden einzureichen. Zu den entlohnten bzw. förderfähigen Stunden zählen die vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, Stunden mit Lohnfortzahlung und Arbeitsstunden, welche auf einen gesetzlichen Feiertag fallen.

Ein Stundennachweis ist vom Arbeitgeber nur zu führen und einzureichen, sofern die Berechnungsgrundlage des Lohnkostenzuschusses nach §16i SGBII geförderten ArbeitnehmerInnen der gesetzliche Mindestlohn (Stundenbasis) ist.

Ein Hinweis hierfür bietet auch der jeweilige Bewilligungsbescheid: Wird in der zweiten Spalte der Berechnungstabelle der „Mindestlohn in € mtl.“ aufgeführt, ist das Führen einer Stundenübersicht notwendig. Wird dort das „mtl. zu zahlendes Arbeitsentgelt in €“ aufgeführt, ist eine Stundenübersicht nicht notwendig.

Wenn Abweichungen zwischen der tatsächlichen Gehaltszahlung und dem laufenden Lohnkostenzuschuss vermieden werden soll, muss im Arbeitsvertrag und im Antrag eine monatliche Arbeitszeit angegeben werden.

Weitere Einzelheiten und Auflagen sind dem Bewilligungsbescheid zu entnehmen.

Beispiele:

Mindestlohn: 12,00 € / Wochenarbeitszeit: 30 Std.

Lohnbuchhaltung („13/3-Regelung“)	Rechenmethode BA + BMAS („7/30-Regel“)
$12,00 \text{ €} \times 30 \times \frac{13}{3} = 1560,00 \text{ €}$	$\frac{12,00 \text{ €} \times 30}{7} \times 30 = 1542,86 \text{ €}$

2.4 Anwendung eines Tarifvertrages

Arbeitgeber die nicht originär tarifgebunden sind, können dennoch die Anwendung eines aktuellen Tarifvertrages im Arbeitsvertrag vereinbaren. Hierbei muss jedoch auf den gesamten Regelungskomplex zum Arbeitsentgelt Bezug genommen werden. Unter Regelungskomplex ist z.B. beim Tarifvertrag des Landes Berlin der komplette Abschnitt III mit den Vorschriften §§ 12 bis 25 und nicht nur einzelne Paragraphen zu verstehen. Bei der ausdrücklichen Inbezugnahme muss der betreffende Tarifvertrag im Arbeitsvertrag konkret benannt sein und sollte mit der Formulierung „in seiner jeweils gültigen Fassung“ versehen werden.

Von der einzelnen Aufzählung der anzuwendenden Regelungsinhalte wird abgeraten, da sie eine Einschränkung darstellen könnte. Auch darf an anderer Stelle im Arbeitsvertrag keine anderslautende Vereinbarung getroffen werden. Es empfiehlt sich, den entsprechenden Regelungskomplex des Tarifvertrages als Anlage zum Arbeitsvertrag zu gestalten.

Eine Anwendung lediglich von Teilen des Regelungskomplexes zum Arbeitsentgelt eines Tarifvertrages hat nur die Förderung des gesetzlichen Mindestlohnes zur Folge.

Sogenannte Haustarifverträge erfüllen in den meisten Fällen lediglich den Charakter einer Betriebsvereinbarung. Ein Tarifvertrag muss immer von einer Gewerkschaft ausgehandelt sein und nicht vom Betriebsrat oder vom Vorstand. Der Betriebsrat ist nicht tariffähig i.S.d. § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz.

Auch in diesen Fällen können Zuschüsse nur nach dem gesetzlichen Mindestlohn gewährt werden.

Für die Erstattung von eventuellen Sonderzahlungen, welche sich aus der Anwendung eines Tarifvertrages ergeben, können sich Arbeitgeber im Rahmen der Ko-Finanzierung an die „zgs consult GmbH“ wenden.

Diese Rechtsauffassung wird ab sofort umgesetzt. Eine Anpassung bereits ergangener Bewilligungsbescheide ist nicht vorgesehen.

3. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfolgt individuell und orientiert sich an den individuellen Problemlagen und Bedürfnissen des Teilnehmenden und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitgebers.

Das vorrangige Ziel der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist es, den Teilnehmenden ab der Arbeitsaufnahme zu begleiten, das Leistungsvermögen der Teilnehmenden zu verbessern, die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und perspektivisch den Übergang in ungeforderte Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen.

- Bei Teilnehmenden nach § 16i SGB II gilt es vorzeitige Abbrüche zu verhindern, regelmäßig die Integrationsfortschritte zu überprüfen und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende zu unterstützen und zu begleiten.
- Auch die Arbeitgeber der Teilnehmenden werden bei der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses unterstützt, indem den Teilnehmenden die betrieblichen und sozialen Anforderungen des Arbeitgebers vermittelt werden und sie dabei unterstützt werden, die Anforderungen des Arbeitgebers schrittweise umzusetzen.

Unter „ganzheitlicher“ beschäftigungsbegleitender Betreuung sind folgende Inhalte zu verstehen:

- Einbeziehung des persönlichen Umfeldes und der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung und Betreuung des Teilnehmenden in Fragen, die eine Stabilisierung und Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses gefährden,
- Alltagshilfen (zum Beispiel Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Erscheinungsbild),
- Hilfestellung bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II (Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung, Pflege),
- Hilfestellung bei Behördengängen/Antragstellungen,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VIII).

Die Anforderungen, die der Arbeitgeber an den Teilnehmenden stellt, sind auch Bestandteile der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung. Die Aufgaben des Coaches orientieren sich u.a. dabei an den Anforderungen des Arbeitsplatzes und sind damit auch auf die Unterstützung und Entlastung der Arbeitgeber ausgerichtet. Ausgenommen von der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist die arbeitsplatzbezogene fachliche Anleitung, die der Arbeitgeber sicherzustellen hat.

Die Aufgaben eines Coaches umfassen insbesondere u.a.:

- Beratung, Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden während des gesamten Förderzeitraums der Beschäftigung,
- Aufbau von betrieblichen Tagesstrukturen im betrieblichen Umfeld über einen längeren Zeitraum,
- Vermittlung des betrieblichen Umfeldes und der Anforderungen im Arbeitsalltag (u. a. pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers), ausgenommen ist die arbeitsplatzspezifische fachliche Anleitung,
- Verhaltenstraining im Umgang mit dem Arbeitgeber/den Kollegen am Arbeitsplatz,
- Krisenintervention bzw. Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
- Unterstützung des Arbeitgebers bei dessen betrieblichen und sozialen Anforderungen, u. a. Vermittlung der Anforderungen des Arbeitgebers an den Teilnehmenden und Hilfestellungen für den Teilnehmenden, die Anforderungen des Arbeitgebers schrittweise umsetzen zu können,
- Übergangmanagement während der laufenden Förderung bzw. zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses – dies umfasst die Gestaltung des Übergangs in ungeforderte Beschäftigung beim gleichen oder einem anderen Arbeitgeber, inklusive Arbeitgeberakquise und Arbeitgeberansprache,
- Unterstützung der Teilnehmenden bei Abbruch oder Beendigung der Förderung (dies umfasst auch den Hinweis, sich in gegebenen Fällen bei dem jeweils zuständigen Bedarfsträger zu melden),
- regelmäßige Überprüfung der Integrationsfortschritte im Sinne einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und des Leistungsvermögens sowie Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses

Im Rahmen des Maßnahmeverlaufes soll ausgehend von den Beobachtungen und Gesprächsergebnissen ein umfassendes Bild über das vorhandene Potential und eine Einschätzung zur Motivation der Teilnehmenden

gewonnen werden. Diese Beobachtungen sind Grundlage für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung und deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

Ziel ist die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, um die Teilnehmenden auf die wachsenden Anforderungen in der Arbeitswelt vorzubereiten.

Insbesondere sollen gefördert werden:

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Selbstständigkeit, Offenheit, Wertehaltung, Empathie)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Aufbau von Tagesstrukturen, Pünktlichkeit, Verbindlichkeit)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Interkulturelle Kompetenzen (z.B. Verständnis und Toleranz für sowie im Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen).

Der notwendige Umfang des Coachings wird von der zuständigen Integrationsfachkraft des Jobcenters zusammen mit dem Teilnehmenden festgelegt. Der Arbeitgeber hat den Teilnehmenden für den Zeitraum der erforderlichen Betreuungsstunden für das erste Jahr der Beschäftigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts im angemessenen Umfang freizustellen. Im weiteren Verlauf erfolgt das Coaching außerhalb der Arbeitszeit.

Die Gespräche sollen, abhängig von den Gesprächsinhalten, an einem geeigneten Ort stattfinden. Sie können beispielsweise am Arbeitsplatz, in den Räumlichkeiten des Betriebs, in der Wohnung des Teilnehmers oder auch in den Räumlichkeiten des Auftragnehmers erfolgen. Die Räumlichkeiten sollen eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre gewährleisten.

Die beschäftigungsbegleitende Betreuung wird für alle nach § 16i SGB II geförderten Kundinnen und Kunden des Jobcenters Berlin Neukölln vom Träger SBH Nord GmbH durchgeführt.

SBH Nord GmbH
Standort Berlin
Lahnstr. 31
D-12055 Berlin

Lehrgangsführer/Jobcoach David Pitro

Fon: 030 4998070614, 0151 61067323
Mail: david.pitro@sbh-nord.de
www.sbh-nord.de

Die Zuweisung der Teilnehmenden erfolgt durch das Jobcenter, über die Arbeitsaufnahme beim Arbeitgeber wird die SBH Nord GmbH durch die zuständige Integrationsfachkraft unterrichtet.

Zu Beginn des geförderten Beschäftigungsverhältnisses erhalten die Teilnehmenden ein Schreiben von SBH Nord GmbH, mit der Aufforderung, den Kontakt herzustellen.

Ebenso wird der Arbeitgeber kontaktiert und über die vereinbarten und geplanten Coachingstunden durch die SBH Nord GmbH informiert, damit die Termine beim Arbeitgeber in betriebliche Abläufe eingeplant werden können.

Die SBH Nord GmbH hat die Zustimmung des Teilnehmenden einzuholen, wenn sich die Betreuung auf den höchstpersönlichen Bereich des Teilnehmenden bezieht. Zudem hat sie vor dem individuellen Beginn der Maßnahme für jeden Teilnehmenden die Erklärung des Arbeitgebers einzuholen.

Dafür sind zentral vorgegebene Vordrucke zu verwenden, die hier hinterlegt sind:

<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarkt/vordrucke#1478799422459>

Die SBH Nord GmbH ist über tatsächliche bzw. drohende Abbrüche, Fehlverhalten und Störungen der Teilnehmenden dringend zu informieren, mit dem Ziel das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

4. Weiterbildung und Praktika nach §16i Abs. 5 SGB II:

Im angemessenen zeitlichen Umfang sollen erforderliche Weiterbildungen oder betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erfolgen können.

Durch betriebliche Praktika solle der Übergang in nachhaltige ungeforderte Arbeitsverhältnisse erleichtert werden. Es werden alle Arten von Qualifizierung (auch in Teilzeit) gefördert. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich. Damit können auch betriebsinterne Qualifizierungen gefördert werden. Die Weiterbildungskosten können je gefördertem Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt bis zu 3000,-€ übernommen werden.

Eine entsprechende Förderung erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers.

Dieser ist formlos inkl. Darstellung der geplanten Qualifizierungsmaßnahme bei der zuständigen Integrationsfachkraft für jeden Teilnehmenden gesondert einzureichen.

Diese prüft die Erforderlichkeit unter Berücksichtigung des zeitlichen Umfanges und der Angemessenheit der Weiterbildungskosten und es ergeht ein separater Bewilligungsbescheid zu der Entscheidung.

Auf dieser Grundlage kann die Weiterbildung realisiert und nach Rechnungslegung die Kosten erstattet werden.

5. Abberufung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach §16i Abs. 6 SGB II:

Es soll sichergestellt werden, dass ein kurzfristiger Wechsel in ungeforderte Beschäftigung arbeitsrechtlich jederzeit möglich ist. Damit soll gewährleistet werden, dass Menschen nicht dauerhaft vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Zudem ist eine Abberufung möglich, wenn die Förderung durch das Jobcenter aus anderen Gründen, etwa wegen Verstoßes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen Mitwirkungspflichten oder wegen Verweigerung der Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, beendet wird.

Die Abberufung wegen der Möglichkeit der Vermittlung in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung ist Ausdruck der Nachrangigkeit der geförderten Beschäftigung gegenüber einer ungeforderten Beschäftigung sowie einer Ausbildung. Der Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer müssen zudem die Möglichkeit haben, das geförderte Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen zu können, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

aufnehmen kann. Zudem können die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das geförderte Arbeitsverhältnis fristlos beenden, um an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder an einer auf einen Berufsabschluss abzielenden beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.