

**Mitarbeiter/innen
des Sachgebietes Aktivierende Leistungen und
Verwaltung**

nachrichtlich allen übrigen Mitarbeiter/ innen

Arbeitshilfe

Arbeitshilfe Nr.		4/2020
erstellt am		09.12.2020
erstellt von Wellenkötter/Beier	Sachgebiet	Aktivierende Leistungen

Betreff	Absolventenmanagement Teilhabechancengesetz
gesetzliche Grundlage	§ 16e/i SGB II

Sehr geehrte Damen und Herren,

diese Arbeitshilfe regelt das Thema Absolventenmanagement im Rahmen des Teilhabechancengesetzes.

Ich bitte um Kenntnisnahme und Beachtung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Ansgar Seidel

Absolventenmanagement § 16e/i

Mit der Förderungen durch § 16e/i SGB II soll erreicht werden, besonders arbeitsmarktfernen Menschen soziale Teilhabe durch eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung zu ermöglichen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Mittel- bis langfristiges Ziel bleibt es, Übergänge in langfristige, ungeforderte Beschäftigung zu erreichen.

Es ist davon auszugehen, dass Personen, die über einen längeren Zeitraum der Förderung nach § 16e/i am Arbeitsmarkt teilgenommen haben, an diesen wieder näher herangeführt wurden und sich ihre Beschäftigungsfähigkeit gesteigert hat. Um erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten nicht wieder zu verlieren und der Zielsetzung dieser Instrumente gerecht zu werden, ist ein rechtzeitiges, funktionierendes Übergangsmanagement unerlässlich.

Bereits mit Beginn der Beschäftigung sieht der Gesetzgeber eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung für die Teilnehmenden vor. Im Kreis Warendorf wird diese sichergestellt, in dem jede geförderte teilnehmende Person einem externen Coaching zugewiesen wird und durch den Coach während der gesamten Beschäftigungsdauer betreut wird.

Im Folgenden wird der Prozess beschrieben, in dem durch Zusammenarbeit der Akteure Arbeitgeberservice (AGS), Fallmanager (pAp) und externer Coach das Absolventenmanagement erfolgen soll:

- ⇒ Während der gesamten Beschäftigungsdauer erfolgt monatlich ein Gespräch zwischen Coach und § 16e/i-Kraft. Die Form ist nicht vorgeschrieben (persönlich, telefonisch, Videotelefonie). Die besonderen Umstände aufgrund der Pandemie sind zu beachten. Eine Dokumentation des Coachings hat zu erfolgen. Bei sich hieraus ergebenden Handlungsbedarfen nimmt der Coach Kontakt zum pAp auf um diese zu besprechen und das weitere Vorgehen abzustimmen.

Sollte dennoch das Coaching im Laufe der Beschäftigung unterbrochen worden sein, so ist eine Wiederaufnahme spätestens 6 Monate vor dem ursprünglichen Auslaufdatum des Arbeitsvertrages verpflichtend. Ziele sollen einzelfallabhängig sein:

- ✓ den Teilnehmenden auf einen Übergang in ungeforderte Beschäftigung beim gleichen oder einem anderen Arbeitgeber vorzubereiten
 - ✓ in Zusammenarbeit mit dem AGS einen neuen Arbeitgeber für eine § 16i Förderung zu akquirieren
 - ✓ in Zusammenarbeit mit dem AGS hierfür evtl. erforderliche Praktika zu akquirieren und mit dem bisherigen Arbeitgeber abzustimmen
- ⇒ Da das Coaching im Rahmen des Teilhabechancengesetzes im Jobcenter Kreis Warendorf ausschließlich durch externe Träger erfolgt, ist es enorm wichtig, dass der Verlauf des Übergangsmanagements durch den pAp in den Blick genommen wird. **Denn die Integrationsverantwortung für die § 16e/i-Kräfte liegt Letzen Endes beim Jobcenter und nicht beim Träger.**

- ⇒ Hilfreich sind frühzeitige Tandemgespräche zwischen Coach, pAp und § 16e/i-Kraft. Diese sind in den letzten 6 Monaten vor dem vertraglichen Beschäftigungsende monatlich zu terminieren. Dabei sollen Entwicklungspotentiale der Person in den Blick genommen und geprüft werden, ob eine Ausschöpfung des Weiterbildungsbudgets i. H. v. max. 3.000 € (für den gesamte Förderzeitraum) für einschlägige Qualifizierungen sinnvoll ist. Stellt sich im Tandemgespräch heraus, dass die § 16e/i-Kraft stabil ist und sich während der Beschäftigung gut entwickelt hat, so ist der AGS zu involvieren.
- ⇒ Parallel, spätestens jedoch 4 Monate vor Auslaufen der Beschäftigung nimmt der pAp Kontakt zum AGS auf. Durch diesen erfolgt die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, um dessen Zufriedenheit mit der § 16e/i-Kraft sowie die Tendenz bzgl. einer Vertragsverlängerung oder Übernahme in ungeforderte Beschäftigung auszuloten. Hierbei soll jedoch vermieden werden, den Arbeitgeber frühzeitig - insbesondere bei befristeten Arbeitsverträgen – zu einer Entscheidung bzgl. der Übernahme einer § 16e/i-Kraft zu drängen. Die Ergebnisse des Kontaktes zum Arbeitgeber bespricht der AGS mit dem pAp und informiert ebenso den Coach, damit dieser seine Vorgehensweisen ggf. anpassen kann.
- ⇒ Zeichnet sich keine Vertragsverlängerung/Übernahmemöglichkeit durch den bisherigen Arbeitgeber ab, beginnt nach dem Arbeitgebergespräch, wie bereits weiter oben beschrieben, die Vermittlung in eine weitere geförderte Beschäftigung oder eine ähnliche, ungeforderte Beschäftigung durch den AGS in Zusammenarbeit mit dem Coach. Die hierfür erforderliche Arbeitgeberakquise erfolgt durch den AGS. Gelingt die Vermittlung in Beschäftigung nicht oder ist aus in der Person liegenden Gründen nicht möglich, aktiviert der pAp die Person anderweitig unter Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse (z. B. Vermittlung in WfbM, AGH,...).
- ⇒ Ist eine einmalige Verlängerung (um maximal vier weitere Jahre) des nach § 16i geförderten Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, so ist eine weitere Verlängerung nicht möglich. 6 Monate vor Auslaufen der Beschäftigung beginnt der Prozess, wie oben beschrieben, mit Ausnahme einer weiteren Arbeitgeberakquise für und Vermittlung in geförderte Beschäftigung.

Hinweis des MAGS und der RD zur Frage, wie im Rahmen von § 16i ein Wechsel in eine andere Tätigkeit erfolgen kann:

„Ein Beschäftigungsverhältnis kann unter den in § 16i Abs. 6 SGB II genannten Voraussetzungen ohne Einhaltung einer Frist vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer gekündigt werden. In enger Abstimmung mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte eine Abberufung aus dem geförderten Beschäftigungsverhältnis erfolgen. Damit ist ein Wechsel in ein Beschäftigungsverhältnis mit einer „besseren“ Integrationsperspektive möglich. Die maximale Förderdauer von bis zu 5 Jahren ist dabei zu berücksichtigen. Innerhalb dieser Förderdauer sind die Fördervoraussetzungen des § 16i Abs. 3 SGB II bei einem Wechsel nicht erneut zu prüfen. Wird ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis beendet und ein neues bei einem anderen Arbeitgeber begründet, beträgt der Lohnkostenzuschuss erneut 100 Prozent.“