I. Welche Formen der öffentlichen Förderung stehen im SGB II für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung?

Die Grundsätze des Förderns und Forderns, die in Kapitel 1 des SGB II niedergelegt sind, sind vorrangig auf die Arbeitseingliederung ausgerichtet. Als Instrumente der Arbeitseingliederung sieht § 16 Abs. 1 SGB II alle Eingliederungsleistungen des SGB III als Ermessensleistungen vor, (vergleiche hierzu eine umfassende Aufzählung in Brühl/Hoffmann, SGB II, Grundsicherung für Arbeitsuchende, August 2004, Seite 78 – 89, sowie die Übersicht „Eingliederungsleistungen" in der Fachinformation zum SGB II im Intranet des Paritätischen).

1. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)

Nach wie vor können erwerbsfähige Hilfebedürftige gemäß §§ 260 ff. SGB III im Rahmen von ABM beschäftigt werden.
Voraussetzung ist insbesondere, dass es sich um zusätzliche Arbeiten handelt. Nach § 261 SGB III handelt es sich um zusätzliche Arbeiten, wenn sie ohne Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Darüber hinaus sind seit dem 1.1.2004 auch Arbeiten zur Bewältigung von Naturkatastrophen oder sonstiger außergewöhnlicher Ereignisse förderfähig, § 270 a Abs. 2 SGB III.

Der Maßnahmeträger erhält für die Durchführung der ABM für Maßnahmen, die ab 2004 beginnen, Zuschüsse zu den Lohnkosten, die sich an der Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers in der geförderten Maßnahme orientieren, § 264 SGB III, höchstens 1.300 EURO. Der Arbeitslose wird im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses beschäftigt, ihm ist ein angemessenes Arbeitsentgelt zu zahlen. Darüber hinaus sieht § 266 SGB III noch die Möglichkeit von Zuschüssen für Sachkosten, pauschalierte Beiträge und Beitragsanteile des Arbeitgebers und die Qualifizierung der zugewiesenen Arbeitnehmer bis zu 300 EURO pro Arbeitnehmer und Fördermonat vor. Im Unterschied zur bis zum 1.1.2004 geltenden Regelung, ist es nicht mehr möglich, in einer ABM neue Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu erwerben. Eine Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

2. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandentschädigung (MAE)

Als weitere Fördermöglichkeit sieht § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II die in der Öffentlichkeit stark diskutierte „Mehraufwandvariante" (MAE), auch genannt „1 - 2 EURO Jobs" oder „Zusatzjobs" vor. Es muss sich um im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeiten handeln. Im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten sind insbesondere auch gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten, die von Trägern der freien Wohlfahrtspflege angeboten werden können. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II bestimmt, dass diese Arbeiten kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechtes begründen. Der Hilfebedürftige erhält während der Beschäftigung in einer solchen Arbeitsgelegenheit eine angemessene Mehraufwandsentschädigung zusätzlich zum Arbeitslosengeld II, die zwischen 1 – 2 Euro je

Stunde liegt. Der Maßnahmeträger, die Organisation, die die gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten anbietet, kann eine monatliche Pauschale für die Anleitung, Qualifizierung, Betreuung, Organisation der Arbeitsgelegenheiten von der ARGE/AA erhalten.

II. Arbeitgelegenheiten (MAE) im Einzelnen

1. Lokale Handlungs- und Entscheidungsspielräume

Die konkrete Ausgestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten erfolgt auf der lokalen Ebene durch die SGB II –Träger (Kommune, ARGE, Jobcenter). Der Handlungsspielraum der lokalen Ebene ist groß. Über Art, Umfang und Inhalt der Zusatzjobs entscheiden die vor Ort zuständigen SGB II – Träger in eigener Verantwortung. Welche Arbeitsgelegenheiten als zusätzlich und im öffentlichen Interesse angesehen werden, soll im Konsens der beteiligten Akteure (wozu auch die Freien Träger gezählt werden) geklärt werden. Die Höhe der Mehraufwandsentschädigung und der Förderpauschale ist ebenfalls auf der lokalen Ebene festzulegen und auf die individuellen Erfordernisse abzustimmen. Dies wird auch aus **der Gemeinsamen Erklärung der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Städtetages, des Deutschen Landkreistages, des Deutschen Städte- und Gemeindebundes sowie der in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammen arbeitenden Spitzenverbände aus dem Monat Oktober 2004 deutlich (vgl. Informationspool zu Arbeitsgelegenheiten in den Fachinformationen, Intranet des Paritätischen).** Diese Erklärung enthält Empfehlungen zur Zielsetzung der Zusatzjobs, zu den Fördervoraussetzungen, zur Höhe und Dauer der Förderung und zur Zusammenarbeit der Akteure bei der Durchführung der Maßnahmen.

Es werden Interpretationshilfen erwartet, die derzeit von der Bundesagentur im Zusammenwirken mit dem Bundeswirtschaftsministerium erstellt werden und die den SGB II – Trägern als konkrete Arbeitsempfehlung dienen sollen. In einer Redaktionsgruppe sind auch die kommunalen Träger und die freie Wohlfahrtspflege beteiligt. Wann diese der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, ist im Moment noch offen.

2. Fördervoraussetzungen

a) Zuschussförderung/Fördervereinbarungen

Zusatzjobs werden bisher im wesentlichen auf dem Zuschusswege durch die jeweils zuständigen SGB II –Träger gefördert. Arbeitsgelegenheiten können von freien Trägern selbst aber auch von Koordinierungsstellen oder Beschäftigungsgesellschaften angeboten werden. Beispiele für Paritätische Koordinierungsstellen, die eine größere Zahl von konkreten Arbeitsgelegenheiten sozusagen im Paket für Mitgliedsorganisationen beantragen und auch hinsichtlich der Abrechnungsmodalitäten verwalten, finden Sie in unserem Informationspool zum Thema Arbeitsgelegenheiten im Intranet des Paritätischen.

Nach derzeitiger Praxis ist die Förderung der konkret beschriebenen Arbeitsgelegenheiten beim zuständigen SGB II –Träger zu beantragen.
Mit einem rechtsmittelfähigen Bescheid werden dem Träger die Maßnahmedurchführung und eine bestimmte Zahl von Teilnehmerplätzen sowie damit verbundene Förderleistungen bewilligt. Nach bisheriger Wahrnehmung wird von verschiedenen Arbeitsagenturen eine einheitliche Bescheidgrundlage verwendet, vgl. hierzu auch Punkt II 2d.

Denkbar sind auch Vereinbarungen mit dem SGB II-Träger über die Ausgestaltung der Maßnahmen § 17 Abs. 1,2 SGB II.

b) Anforderungen an Arbeitsgelegenheiten

Die Fördervoraussetzungen werden in einer Arbeitshilfe vom 09.08.2004 der BA (Bundesagentur für Arbeit) folgendermaßen beschrieben:

Gemeinnützigkeit: Als gemeinnützig gelten Arbeitsgelegenheiten, die unmittelbar den Interessen der Allgemeinheit auf materiellem, geistigem oder sittlichem Gebiet dienen, also insbesondere der Förderung von Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur, Religion, Völkerverständigung, Entwicklungshilfe, Umwelt, Landschafts- und Denkmalschutz, der Jugend- oder Altenhilfe, dem öffentlichen Gesundheitswesen. Die Arbeiten dürfen nicht privaten, erwerbswirtschaftlichen Zwecken dienen, also der Konkurrenz auf dem Waren- und Dienstleistungsmarkt. Gemeinnützigkeit ist generell zu vermuten bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger (insbesondere Kommunen, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Selbsthilfegruppen).

Zusätzlichkeit: Hinsichtlich der Zusätzlichkeit der Arbeitsgelegenheiten ist § 19 Abs. 2 BSHG entsprechend anzuwenden (Anmerkung der Verfasserin: bezieht sich auf die Rechtslage bis zum 31.12.2004. Eine vergleichbare Definition des Begriffes „Zusätzlichkeit" findet sich zu ABM in § 261 Abs. 2 SGB III.) *Zusätzlich in diesem Sinne ist nur die Arbeit, die sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde. Von dem Erfordernis der Zusätzlichkeit kann im Einzelfall abgesehen werden, wenn dadurch die Eingliederung in das Arbeitsleben besser gefördert wird oder dies nach den besonderen Verhältnissen* des *Arbeitnehmers und seiner Familie geboten ist.*

Aus der oben angeführten gemeinsamen Erklärung der BA, BMWA u.a. geht hervor, dass die Ausfüllung der Begriffe öffentliches Interesse und Zusätzlichkeit durch die lokale Ebene im Konsens mit den beteiligten Akteuren erfolgen soll.
Rahmenvereinbarungen, Vorschläge aus Regionaldirektionen oder Sozialministerien von Ländern, die in unserem Informationspool zum Thema Arbeitsgelegenheiten im Intranet des Paritätischen unter Punkt 3 zu finden sind, gegen einen Einblick in die lokalen Bemühungen um eine Konkretisierung.

Hinreichende Bestimmtheit: konkrete Beschreibung der Arbeitsgelegenheiten (z.B. Art / Umfang / Struktur / Inhalte / Ort / Qualifizierung / Zahl der Teilnehmenden usw.)

Arbeitsmarktpolitische Zweckmäßigkeit: d.h. Eignung zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Mindestanforderung bei erwachsenen Teilnehmenden) bzw. Hinführung an die Integration in Arbeit (in Kombination etwa mit Qualifizierung, Sprachkursen, etc. – Anforderung bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen)

im gesamtgesellschaftlichen Interesse: z.B. Verbesserung der Infrastruktur

Neutralität: keine Wettbewerbsverzerrung am Markt

Keine Gefährdung bestehender Arbeitsverhältnisse

Teilweise wurden und werden von den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege Mindeststandards für die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten entwickelt (vgl. z.B. die Handlungsempfehlungen des LV Brandenburg vom 1.09.2004 und das Positionspapier der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW, Informationspool zu Arbeitsgelegenheiten unter Punkt 4 im Intranet des Paritätischen), die sicherstellen sollen, dass Mitgliedsorganisationen MAE´s ausschließlich für zusätzliche Arbeiten einrichten, die nicht den eigenwirtschaftlichen Interessen des Vereins dienen, sondern der Integration des Hilfebedürftigen in den Arbeitsmarkt. Dies ist deshalb auch von erheblicher Bedeutung, weil gleichzeitig Begehrlichkeiten von kommunaler Seite zu begegnen ist, die darauf ausgerichtet sind, die Finanzierung bisher geförderter Daueraufgaben der allgemeinen Daseinsfürsorge zurückzufahren:

Aus einem Schreiben des Landkreises Uckermark an die Liga der Wohlfahrtsverbände sei zitiert: „ .... Bitte berücksichtigen Sie, dass diese Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig zu nutzen sind vor der Förderung einzelner Maßnahmen und Projekte im Rahmen der Förderung der freien Wohlfahrtspflege. Überall, wo sich über diese Beschäftigungsangebote ab 2005 Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeit der Träger der freien Wohlfahrtspflege erschließen lassen, wird eine finanzielle Förderung im Rahmen der Richtlinie zur Förderung der freien Wohlfahrtspflege entfallen bzw. in entsprechendem Umfang zu reduzieren sein."

c) Höhe der Förderpauschalen und der Mehraufwandsentschädigung

Wie bereits unter Punkt II 1 beschrieben obliegt die Festlegung der Höhe der Förderpauschalen und der Mehraufwandsentschädigung den jeweils örtlich zuständigen SGB II –Trägern (vgl. auch die „Gemeinsame Erklärung" Punkt 3.3). Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben, die eine bestimmte Höhe der Förderpauschale vorschreiben. Die vielfach genannte Größe von maximal 500 EURO pro Teilnehmer an einer Arbeitsgelegenheit, in der auch die Mehraufwandsentschädigung bereits enthalten ist, wurde auf die Zahl der geplanten Arbeitsgelegenheiten bezogen aus den vom Bund insgesamt zur Verfügung gestellten Mitteln für diese Fördermaßnahmen ermittelt.

Der Maßnahmeträger hat bei der Beantragung der Förderung im Einzelnen die notwendigen Mittel, die er für die Durchführung einer solchen Arbeitsgelegenheit braucht, darzulegen. Ein entsprechendes Formular wird von den Arbeitsagenturen hierfür zur Verfügung gestellt. Hierin ist detailliert der Verwendungszweck der Fallpauschale in monatlichen Beträgen anzugeben.

Vor Antragstellung sollte der Maßnahmeträger unbedingt in Vorgesprächen mit dem zuständigen SGB II – Träger die finanziellen Rahmenbedingungen im Einzelnen verhandeln. Hierzu gehört vor allem auch die Mehraufwandsentschädigung, die an den Hilfebedürftigen pro Beschäftigungsstunde gezahlt wird.

Maßnahmepauschale
Förderfähig können die Kosten des Trägers der Maßnahme für eine Qualifizierung, Anleitung, Betreuung der beschäftigten Person, für Verwaltungsaufwand sein. Aber auch Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung oder eine andere notwendige Betriebshaftpflichtversicherung, gegebenenfalls auch Kosten, die durch notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen z. B. im Bereich Kindertageseinrichtungen, notwendige Impfungen und dergleichen, entstehen, können zu den förderfähigen Posten gehören.

Mehraufwandsentschädigung
Bewilligt wird eine Mehraufwandsentschädigung zwischen 1 und 2 Euro pro Stunde für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden, die durch Stundenzettel nachgewiesen werden müssen. Die MAE wird nicht während eines Urlaubs oder während Krankheit gezahlt. Der Maßnahmeträger hat diese Mittel unverzüglich an die beschäftigte Person weiterzuleiten.

Wir weisen auch hier noch einmal auf unser Angebot des Informationspools im Intranet zum Thema (Punkt 4) hin. Vor Ort wird derzeit vielfach durch die Paritätischen Landesverbände, Kreisgruppen oder andere örtlichen Vertretungen, gelegentlich auch über paritätische Beschäftigungsgesellschaften, versucht, übergeordnete Rahmenbedingungen auch in finanzieller Hinsicht für die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten zu erreichen.

d) Dauer der Förderung, Beginn und Ende der Arbeitsgelegenheit

Nach der „Gemeinsamen Erklärung" ist die Dauer der Förderung auf die individuellen Erfordernisse und die Eingliederungsvereinbarung des Hilfeempfängers abzustimmen und lokal festzulegen. Lokale Besonderheiten wie die Lage auf dem Arbeitsmarkt als auch Besonderheiten bei dem Personenkreis der zu fördernden Hilfebezieher sollen berücksichtigt werden. Bei älteren Langzeitarbeitslosen seien auch längere Förderzeiträume vorstellbar (vgl. Punkt 3.3).

Die Einsatzstellen sollten unbedingt vor der Beschäftigung einer Person über ein Auswahlverfahren oder ein Profiling sicherstellen, dass Tätigkeiten insbesondere in sensiblen Arbeitsbereichen, die Dienste am Menschen anbieten, nur von Personen verrichtet

werden, die diese vor allem freiwillig verrichten und über eine Grundmotivation und besondere soziale Kompetenz verfügen. Die Einrichtung muss deshalb die Möglichkeit haben, vorgeschlagene Kandidaten anzunehmen, aber auch abzulehnen (vgl. hierzu auch „Gemeinsame Erklärung" Punkt 3.4).

Die Förderung (Zahlung der Maßnahmepauschale und der MAE) sollte regelmäßig mindestens an die Besetzungsdauer der Arbeitsgelegenheit geknüpft werden, beginnend also spätestens mit dem Tag der konkreten Zuweisung eines bestimmten Hilfebedürftigen in die Beschäftigung, unter Berücksichtigung der Tage, die für die Auswahl bzw. ein Profiling benötigt werden.

Die konkrete **Zuweisung** einer bestimmten Person in die Beschäftigungsmaßnahme erfolgt nicht durch den Bewilligungsbescheid über die Förderleistungen an den Träger. Ob die Zuweisung per Verwaltungsakt an den Hilfebedürftigen erfolgen muss, oder ob eine Absprache in der Eingliederungsvereinbarung hierfür bereits eine ausreichende Grundlage für die Verpflichtung des Hilfebedürftigen, die Arbeit in der konkreten Arbeitsgelegenheit aufzunehmen darstellt, ist derzeit ungeklärt.
Bei Ablehnung einer Arbeitsgelegenheit durch den Arbeitslosen muss dieser mit einer Sanktion, nämlich Kürzung des Arbeitslosengeldes II, rechnen.

Zur Vermeidung von Haftungsrisiken, die sich aus dieser ungeklärten Rechtslage ergeben können, sollte der Maßnahmeträger mit dem SGB II –Träger vereinbaren, dass nur Personen zugewiesen werden, die nachweislich gegen eine entsprechende Zuweisung keine Rechtsmittel eingelegt haben. Sollte während einer laufenden Maßnahme Rechtsmittel gegen eine Zuweisung eingelegt werden, sollte die Maßnahme ohne Sanktionen für den Hilfebedürftigen sofort abgebrochen werden, sofern nicht der SGB II – Träger alle sich aus dem Rechtsmittelverfahren ergebenden Risiken, sofern sie nicht eindeutig im Verantwortungsbereich des Maßnahmeträgers liegen (z.B. es stellt sich heraus, dass hinsichtlich der „Zusätzlichkeit" falsche Angaben des Trägers gemacht wurden), übernimmt.

Zu klären ist auch, unter welchen Bedingungen die **Maßnahme vorzeitig beendet** werden kann und welchen Einfluss dies auf die Zahlung der Maßnahmepauschale hat.
Klar ist, dass der Arbeitslose die Arbeitsgelegenheit jederzeit abbrechen können muss, um eine reguläre Arbeit aufzunehmen, da Ziel der Maßnahme die Eingliederung des Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt ist.
Andererseits muss die Einrichtung die Arbeitsgelegenheit aus wichtigen Gründen fristlos beenden können, z.B. wenn die beschäftigte Person unentschuldigt fehlt, wenn sie fachlich ungeeignet ist oder auch, wenn sie sich trotz Hinweisen oder Ermahnungen nicht an in der Einrichtung geltende Verhaltensregeln hält.
Da auch jede unvorhergesehene Beendigung zusätzlichen Verwaltungsaufwand verursacht, ist dieser Kostenaspekt bei der Regelung der Dauer der Zahlung der Maßnahmepauschale zu berücksichtigen.

Die Zahlungsmodalitäten für die Maßnahmepauschale müssen auf die Beendigungsmodalitäten der Arbeitsgelegenheit abgestimmt sein, ohne jedoch den Aspekt der Planungssicherheit der Einrichtung zu vernachlässigen.
Wird nach einer kurzfristigen Beendigung die Arbeitsgelegenheit für einen Zeitraum nicht neu besetzt, z.B. weil niemand zur Verfügung steht, hat die betroffene Einrichtung durch weitere Vorhaltung bestimmter Overheadkosten ein Finanzierungsproblem, wenn die Maßnahmepauschale taggenau mit Beendigung der Besetzung der Arbeitsgelegenheit abgerechnet wird. Mit Besetzung der Arbeitsgelegenheit ist die generelle Zuweisung gemeint, nicht die konkrete Ausfüllung durch Anwesenheit der beschäftigten Person. Fehlzeiten und Urlaubszeiten haben darauf keinen Einfluss.
In den derzeit verwendeten Bescheiden werden monatliche Maßnahmepauschalen bewilligt. Aus dem Abrechnungsbogen geht hervor, dass offensichtlich eine taggenaue Abrechnung erfolgen soll. Dies berücksichtigt nicht, dass damit eine Planungssicherheit der Einsatzstellen nicht gegeben ist.
Hier sollte vor Ort in Gesprächen mit dem SGB II – Träger eine Regelung gefunden werden, die einem notwendigen Vorhalten von Overheadkosten Rechnung trägt.

Zusammengefasst sollten daher folgende Punkte mit dem SGB II – Träger geklärt werden, die Bewilligung daraufhin besonders überprüft werden und gegebenenfalls nach verhandelt werden:

- Der Beginn der Zahlung der Maßnahmepauschale ist zu klären, z.B. ab Besetzung der Arbeitsgelegenheit (Tag bestimmt der SGB II – Träger zuzüglich etwaiger Profilingtage, monatlich oder taggenaue Abrechnung nach Besetzung der Arbeitsgelegenheit.. Aus Gründen der Planungssicherheit sollte die Zahlung der Maßnahmepauschale allerdings an den Tag der konkreten Zuweisung (ggf. verlängert um die Bewerbungstage) bis zur Beendigung der Maßnahme oder „Abberufung" aus der Maßnahme, die durch den SGB II – Träger zu erfolgen hat, geknüpft werden (ggf. verlängert um eine notwendige Vorhaltezeit von Overheadkosten, wenn die Maßnahme nicht sofort wiederbesetzt werden kann.)

- Es ist verbindlich zu vereinbaren, dass nur Personen zugewiesen werden, die nachweislich gegen eine entsprechende Zuweisung keine Rechtsmittel eingelegt haben. Sollte während einer laufenden Maßnahme Rechtsmittel durch den Arbeitslosen gegen eine Zuweisung eingelegt werden, sollte die Maßnahme ohne Sanktionen für den Hilfebedürftigen sofort abgebrochen werden können. Eine Fortführung sollte nur erfolgen, wenn der SGB II – Träger alle sich aus dem Rechtsmittelverfahren ergebenden Risiken, sofern sie nicht eindeutig im Verantwortungsbereich des Maßnahmeträgers liegen (z.B. es stellt sich heraus, dass hinsichtlich der „Zusätzlichkeit falsche Angaben des Trägers gemacht wurden), übernimmt.

- Es ist darauf hinzuwirken, dass aus dem Bewilligungsbescheid klar hervorgeht, dass es sich um Eingliederungsleistungen gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II handelt.

2. Organisation der Arbeitsgelegenheit in der Einrichtung

a) Vereinbarung

Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II begründet die Beschäftigung in einer Arbeitsgelegenheit kein Arbeitsverhältnis mit der Einrichtung. Dem entsprechend sollen außer den im Gesetz genannten Bundesurlaubsgesetz und den Arbeitsschutzvorschriften keine weiteren Arbeitnehmerschutzvorschriften wie z.B. das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden. Auch wir gehen davon aus, halten aber dennoch Absprachen zwischen der Einrichtung und den beschäftigten Personen über die Durchführung der Maßnahme und gegenseitige Rechte und Pflichten für sinnvoll. Ein Vorschlag für eine Vereinbarung findet sich in der Anlage.

b) Arbeitszeit

Die Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden darf die Eigenbemühungen des Arbeitslosen bei der Suche nach Arbeit oder Ausbildung nicht gefährden. Als zumutbar werden bisher bis zu 30 Stunden inklusive Qualifizierungsanteile angesehen. Für Bewerbungsgespräche ist der Arbeitslose freizustellen.

c) Urlaub

Gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II findet das Bundesurlaubsgesetz entsprechende Anwendung. Danach ist ein Urlaubsanspruch von 24 Werktagen im Jahr zu gewähren. Das bedeutet einen Urlaubsanspruch in einer 5-Tage-Woche auf 20 Arbeitstage, in einer 6-Tage-Woche auf 24 Arbeitstage Urlaub im Kalenderjahr.

d) Erkrankung

Der Arbeitslose hat im Falle der Erkrankung unverzüglich Mitteilung zu machen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Hier könnte vereinbart werden, z.B. ab dem 3. Arbeitstag der Erkrankung.

e) Weisungsrecht

Die beschäftigte Person untersteht während der Arbeitsgelegenheit dem Weisungsrecht der Einrichtung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und den Modalitäten der Ausführung der übertragenen Tätigkeiten.

f) Mitteilungspflichten

Es sollte vereinbart werden, dass die beschäftigte Person die Pflicht zur Mitteilung hat, wenn sie gegen die Zuweisung in die Arbeitsgelegenheit vorgeht. Außerdem ist die Pflicht zu fixieren, sich im Falle einer Verhinderung unverzüglich zu melden und den Grund mitzuteilen.

g) Arbeitsschutz

§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II bestimmt, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz entsprechend anzuwenden sind.

h) Beendigung

Die Beendigung sollte auf Seiten des Arbeitslosen jederzeit bei Aufnahme einer anderen Tätigkeit ermöglicht werden. Seitens der Einrichtung sollte die Maßnahme umgehend beendet werden können, wenn der Arbeitslose länger als 3 Tage unentschuldigt fehlt, er sich als fachlich ungeeignet erweist, oder auch, wenn er sich trotz Hinweisen oder Ermahnungen nicht an die in der Einrichtung geltenden Verhaltensregeln hält. Hinsichtlich dieser Beendigung könnte aus Gründen der Rechtssicherheit die Schriftform vereinbart werden, ist aber nicht zwingend vorgeschrieben.

i) Zeugnis/Beurteilungen

§ 61 Abs. 2 Nr. 2 SGB II verpflichtet Teilnehmer in einer Maßnahme zur Eingliederung, eine Beurteilung ihrer Leistung durch den Maßnahmeträger zuzulassen. Nach § 61 Abs. 3 SGB II ist der Maßnahmeträger verpflichtet, solche Beurteilungen unverzüglich der Arbeitsagentur zu übermitteln. Eine Verpflichtung zur Zeugniserteilung enthält § 61 SGB II aber nicht. Diese Frage müsste zwischen SGB II- Träger und Maßnahmeträger im Rahmen der zu treffenden Absprachen geklärt werden.

j) Haftung, gesetzliche Unfallversicherung

Die Einrichtung hat mit der für den Betrieb abgeschlossenen Betriebshaftpflichtversicherung zu klären, ob die in Arbeitsgelegenheiten beschäftigten Personen mit erfasst sind oder nicht. Gegebenenfalls ist eine Anpassung vorzunehmen. Die hierdurch entstehenden Kosten gelten als förderfähig.

Im Übrigen haften die beschäftigten Personen für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit wie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Die beschäftigten Personen sind in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert. Die BGW hat mitgeteilt, dass die Teilnehmer an den Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsgelegenheiten über die jeweilige Einsatzstelle gesetzlich unfallversichert sind. Zuständig ist der Unfallversicherungsträger der Einsatzstelle. Die Mehraufwandsentschädigung stellt kein Entgelt im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung dar. Damit entfällt eine Berücksichtigung im Entgeltnachweis. Zuständig für die überwiegende Zahl der Paritätischen Mitgliedsorganisationen ist die BGW. Sollte ein Schadensfall eintreten, ist dieser der BGW unverzüglich zu melden.

k) Sozialversicherung

Im Rahmen der Leistung des ALG II wird der erwerbsfähige Hilfebedürftige in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung pflichtversichert, soweit für ihn nicht bereits im Rahmen der Familienversicherung Versicherungsschutz besteht. In der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Hilfebedürftige auf der Basis des Mindestbeitrags pflichtversichert.

l) Umsatzsteuer für die Maßnahmepauschalen?

Nach unserer Auffassung dürften die von einer Koordinierungsstelle an die jeweiligen Träger der Maßnahmen weiter geleiteten Fördermittel nicht umsatzsteuerpflichtig sein. Diese sind vergleichbar mit sonstigen Arbeitsförderungsmaßnahmen nach dem SGB III, in deren Rahmen an Arbeitgeber Zuschüsse gezahlt werden, z. B. im Bereich ABM oder sonstigen Eingliederungsmaßnahmen. Hier steht die Förderung/ Eingliederung des Arbeitslosen im Vordergrund und nicht die Förderung betrieblicher Interessen.

Wir verweisen hierzu auch auf unser Rundschreiben vom 23.04.2004, in dem ein Urteil des Bundesfinanzhofes vom 09. Oktober 2003 dargestellt ist, welches sich mit der umsatzsteuerlichen Behandlung von Zuschüssen befasst. Danach sind echte Zuschüsse nicht umsatzsteuerbar. Um echte Zuschüsse handelt es sich dann, wenn der Zuschuss seitens des Empfängers ohne marktmäßige Gegenleistung erfolgt. Die Abgrenzung von Entgelt und echtem Zuschuss erfolgt nach der Person des Bedachten und dem Förderungsziel. Das Förderungsziel des Zuschusses der Arbeitsagentur ist die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Bezieher von Arbeitslosengeld II. Es ist nicht darauf ausgerichtet, die satzungsmäßigen Aufgaben des Vereins zu subventionieren. Es handelt sich daher um einen echten Zuschuss und nicht um ein Entgelt für einen Leistungsaustausch. Eine Umsatzsteuerpflicht besteht daher nicht.

Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Berlin
Januar 2005