

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	2
2. Fördervoraussetzungen.....	2
3. Umgang mit Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit	2
3.1 Anderweitige Vermittlungsbemühungen.....	4
3.2 Ermessen	4
4. Andere Integrationsstrategien	4
5. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und den Arbeitgeber.....	5
5.1 Arbeitsverhältnis	5
5.2 Befristung	5
5.3 Freistellung	5
5.4 Ausschlusskriterien.....	5
6. Höhe und Dauer der Förderung	6
6.1 Höhe der Förderung	6
6.2 Dauer der Förderung.....	6
7. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)	7
8. Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung	7
9. Verfahren.....	7
9.1 Ausfüllen und Attribuieren der Vorprüfungs-Checkliste.....	7
9.2 Ausgabe der Antragsunterlagen.....	7
9.3 Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme	8
9.4 Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG2-Buchung, Nachweise.....	8
9.5 Anpassung des Kundendatensatzes durch IFK.....	9
9.6 Kundenbetreuung durch den Coach	9

1. Ausgangslage

§ 16e SGB II richtet sich an arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die trotz intensiver Vermittlungsbemühungen im Sinne von § 16 SGB II (Eingliederungsleistungen) seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Ziel ist die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

2. Fördervoraussetzungen

Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person muss mindestens 2 Jahre arbeitslos sein. Da für die Berechnung der Arbeitslosigkeit § 18 SGB III anzuwenden ist, müssen die 24 Monate nicht zusammenhängend sein. Es wird der Zeitraum der letzten 5 Jahre betrachtet.

3. Umgang mit Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit

§ 18 Abs. 1 S. 2 SGB III enthält Tatbestände, die die Arbeitslosigkeit nicht unterbrechen (Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu 6 Wochen). Die vorherige Teilnahme am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bleibt bei der Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit unberücksichtigt.

§ 18 Abs. 2 SGB III enthält Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit, die innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren unberücksichtigt bleiben, aber nicht für die Berechnung der erforderlichen 24 Monate der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden dürfen (**unschädliche, nicht zu berücksichtigende** Unterbrechungen):

- Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II (z.B. AGH)
- Zeiten einer Krankheit (länger als 6 Wochen), einer Pflegebedürftigkeit (ab Pflegegrad 2) oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz
- Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Personen
- Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes
- oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes
- sowie Zeiten einer Maßnahme, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation, für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlich ist,
- Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
- Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war, und
- kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.

Liegen unschädliche Unterbrechungstatbestände im Sinne von § 18 Abs. 2 SGB II vor, wird die Arbeitslosigkeit vor und nach der Unterbrechung zusammengerechnet.

Alle anderen Unterbrechungstatbestände führen dazu, dass mit ihrem Ende eine neue Berechnung der 24 Monate beginnt und Zeiten der Arbeitslosigkeit vor der schädlichen Unterbrechung nicht zu

berücksichtigen sind. Hierbei darf maximal der Zeitraum der letzten 5 Jahre betrachtet werden. Zeiten außerhalb von 5 Jahren bleiben unberücksichtigt.

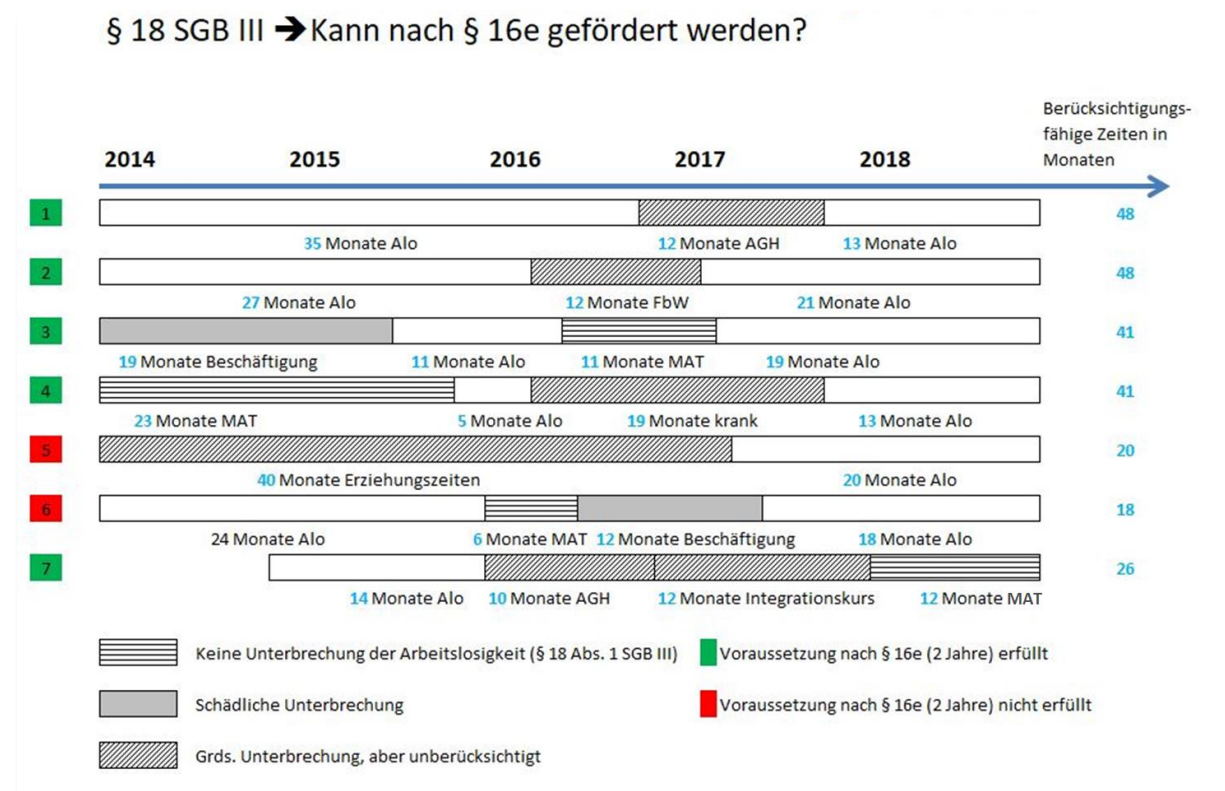


Abbildung 1: Beispiele für die Berechnung der Zeiten als Fördervoraussetzung

Beispiele:

- Herr A. ist seit dem 01.03.2017 arbeitslos.
17.04.2017–15.05.2017 Teilnahme an einem Bewerbungstraining nach § 45 SGB III (keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit)
01.05.2018 –20.05.2018 arbeitsunfähig erkrankt (keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit)
01.10.2018 –15.10.2018 ortsabwesend (keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit)
Zum 01.03.2019 soll er eine nach § 16e SGB II geförderte Beschäftigung aufnehmen.
Ergebnis: Herr A. ist genau 2 Jahre arbeitslos gewesen und damit förderfähig.
- Frau B. soll zum 01.04.2019 in ein nach § 16e SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis einmünden.
Ihr Lebenslauf sieht folgendermaßen aus:
01.01.2014 – 25.07.2014 arbeitslos
26.07.2014 – 25.07.2017 Elternzeit (unschädliche Unterbrechung)
26.07.2017 – 31.03.2019 arbeitslos
Ergebnis: Frau B. war im Zeitraum 26.07.2017 bis 31.03.2019 nicht zwei Jahre arbeitslos, allerdings handelt es sich bei der Elternzeit um eine unschädliche Unterbrechung der Arbeitslosigkeit im Sinne von § 18 Abs. 2 SGB III. Vor der Elternzeit liegt eine weitere Zeit der Arbeitslosigkeit, diese darf zur aktuellen Zeit der Arbeitslosigkeit hinzugerechnet werden – allerdings nur ab dem 01.04.2014, da sonst der 5-Jahreszeitraum überschritten würde. Demnach ergeben sich folgende Zeiten der Arbeitslosigkeit:
01.04.2014–25.07.2014 = 3 Monate und 25 Tage Arbeitslosigkeit
26.07.2017–31.03.2019 = 20 Monate und 6 Tage Arbeitslosigkeit
= Insgesamt 24 Monate und 1 Tag Arbeitslosigkeit

Frau B. kann zum 01.04.2019 in das Beschäftigungsverhältnis einmünden, da sie insgesamt 2 Jahre arbeitslos gewesen ist.

- 3) Herr C. soll zum 01.03.2019 in ein nach § 16e SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis einmünden. Sein Lebenslauf sieht folgendermaßen aus:
01.01.2014 - 30.11.2016 arbeitslos
01.12.2016 - 30.06.2017 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (schädliche Unterbrechung)
01.07.2017 - 28.02.2019 arbeitslos
Ergebnis: Herr C. erfüllt die Fördervoraussetzungen nicht, da er noch nicht mindestens 2 Jahre arbeitslos im Sinne von § 18 SGB III ist.
Vom 01.07.2017–28.02.2019 war Herr C. insgesamt 20 Monate arbeitslos. Zeiten der Arbeitslosigkeit, die vor seiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, dürfen nicht berücksichtigt werden, da es sich bei der insgesamt 7-monatigen Beschäftigung um eine schädliche Unterbrechung der Arbeitslosigkeit im Sinne von § 18 Abs. 2 SGB III handelt. Herr C. könnte somit frühestens zum 01.07.2019 in ein nach § 16e SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis einmünden (vorausgesetzt, er ist bis dahin weiter arbeitslos).
- 4) Abwandlung des Beispiels: Herr C. war nur vom 01.12.2016 - 31.05.2017 sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In dieser Konstellation erfüllt Herr C. die Fördervoraussetzung, da zur Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit nun auch die Zeiten vor seiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung berücksichtigt werden dürfen (vgl. § 18 Abs. 2 Nr. 5 SGB III) und somit eine mindestens 2-jährige Arbeitslosigkeit vorliegt.

3.1 Anderweitige Vermittlungsbemühungen

Es ist zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der mindestens zweijährigen Dauer der Arbeitslosigkeit bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsinstrumente nach dem SGB II, erfolgt sind und nicht erfolgreich waren. Folgende Kriterien belegen die Vermittlungsbemühungen:

- Der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person wurden ein oder mehrere Vermittlungsvorschläge unterbreitet, die nicht zu einer Integration geführt haben.
- Es erfolgte eine Förderung mit Eingliederungsleistungen, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.

3.2 Ermessen

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt, ist im Rahmen des Ermessens im konkreten Einzelfall zu prüfen, zu begründen und zu dokumentieren (Fördercheck), ob eine Förderung nach § 16e SGB II geeignet ist. Dabei muss auch eine Abwägung erfolgen, ob andere Eingliederungsinstrumente zielführender, passgenauer oder wirtschaftlicher sind (vgl. Punkt 4).

4. Andere Integrationsstrategien

Bevor das Beschäftigungsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert werden kann, muss von der zuständigen Integrationsfachkraft (IFK) geprüft werden, ob die Person ggf. auch mit anderen Eingliederungsleistungen integriert werden kann, z.B. durch einen Eingliederungszuschuss (EGZ) nach §§ 88 ff. SGB III oder durch eine Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach §§ 81 ff. SGB III. Hier ist insbesondere der bisherige Beratungs- und Integrationsverlauf individuell zu berücksichtigen.

Erfüllt die Person die Fördervoraussetzungen gemäß § 16e SGB II und liegen keine begründeten Anhaltspunkte vor, dass eine Integration auch anderweitig möglich ist (z. B. konkrete Zusage eines Arbeitgebers, die betreffende Person auch mit einem EGZ einzustellen), ist davon auszugehen, dass diese Förderung die passende Integrationsstrategie ist.

Hinweise: Ein Übergang aus einer laufenden Weiterbildungsmaßnahme nach den §§ 81 ff. SGB III in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16e SGB II ist **nicht** möglich. Hier sollte zunächst die zuvor geplante Integrationsstrategie (Integration durch erfolgreichen Abschluss einer FbW) verfolgt werden.

Auch ein lückenloser Übergang aus einer beendeten FbW in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16e SGB II hat zumindest für die Dauer des Absolventenmanagements (6 Monate nach Abschluss FbW) nicht zu erfolgen. Personen, die an einer FbW teilnehmen, sind in der Regel als arbeitsmarktnah einzustufen, so dass eine Integration ohne oder mit anderen Unterstützungsangeboten möglich sein sollte.

Ferner ist zu beachten, dass ein laufendes Reha-Verfahren bzw. ein festgestellter Reha-Bedarf Vorrang vor einer Förderung mit § 16e SGB II hat.

5. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und den Arbeitgeber

5.1 Arbeitsverhältnis

Um einen Zuschuss nach § 16e SGB II zum Arbeitsentgelt zu erhalten, müssen Arbeitgeber mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) mit einem Stundenumfang von **mindestens 15 Wochenstunden** schließen.

5.2 Befristung

Arbeitsverträge mit Personen, für die ein Zuschuss gemäß § 16e SGB II gewährt wird, müssen für eine Dauer von mindestens zwei Jahren abgeschlossen werden.

5.3 Freistellung

In den **ersten sechs Monaten** der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II hat der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) in angemessenem Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen (§16e Abs. 4 SGB II).

5.4 Ausschlusskriterien

Die Zahlung eines Zuschusses gemäß § 16e SGB II ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

- die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um die Förderung zu erhalten, oder
- eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Grundsätzlich sollte die Förderung nicht erbracht werden, wenn die leistungsberechtigte Person während der letzten 4 Jahre vor Förderbeginn bereits **mehr als 3 Monate** bei demselben Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Im Rahmen des Ermessens ist bei Einstellung einer verwandten oder verschwägerten Person zu prüfen, ob das Interesse des Arbeitgebers, eine ganz bestimmte Person einzustellen (subjektiv), oder das Interesse, die Stelle mit einer geeigneten bzw. passenden Person zu besetzen (objektiv), überwiegt. Beschäftigungsverhältnisse im Eltern-Kind-Verhältnis, unter Ehegatten oder BG-Mitgliedern sind von der Förderung ausgeschlossen.

6. Höhe und Dauer der Förderung

6.1 Höhe der Förderung

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16e Abs. 2 SGB II beträgt

- im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75%
- im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.

Der Lohnkostenzuschuss wird auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsentgelts (regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt) zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers in Höhe von 19 % am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) berechnet.

Der Lohnkostenzuschuss bemisst sich am tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitsentgelt, auch wenn im Arbeitsvertrag ein höheres Arbeitsentgelt vereinbart wurde. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z.B. Weihnachtsgeld) bleibt unberücksichtigt.

Es werden keine Arbeitsverhältnisse gefördert, welche gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. § 22 Abs. 4 S. 1 MiLoG findet gemäß § 16e Abs. 2 S. 4 SGB II keine Anwendung, so dass auch für Langzeitarbeitslose bereits in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung der Mindestlohn gilt.

Verändert sich das Arbeitsentgelt während der Förderdauer, wird der Zuschuss nach Vorlage der entsprechenden Nachweise angepasst, z. B. bei:

- Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes
- Erhöhung des tariflichen oder kirchenrechtlichen Entgelts
- Veränderung der vereinbarten Arbeitszeit

Bei einer Änderung der vereinbarten Arbeitszeit muss der Arbeitgeber vorab mit der Jobcenter Wuppertal AÖR Rücksprache halten und die geplante Veränderung hinreichend begründen.

6.2 Dauer der Förderung

Die Förderung kann für einen maximalen Zeitraum von zwei Jahren gewährt werden.

Hinweis: Auch Personen, die in den Anwendungskreis des § 53a Absatz 2 SGB II fallen und/oder über 60 Jahre alt sind, können gemäß § 16e SGB II gefördert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Förderdauer nicht über das Eintrittsdatum in die Regelaltersrente hinausgeht. Ein möglicher früherer Renteneintritt bleibt unberücksichtigt, sofern noch kein Verfahren gemäß § 12a Abs. 1 Nr. 1 SGB II eingeleitet wurde oder ein anderes konkretes Renteneintrittsdatum (z.B. Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Schwerbehinderung) bekannt ist.

7. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)

Während der Förderung sollen die zugewiesenen Personen durch ein begleitendes Coaching unterstützt werden. Dieses soll das Arbeitsverhältnis stabilisieren, vorzeitige Abbrüche verhindern und Fortschritte überprüfen. Der Umfang ist individuell zu bestimmen, der*die Arbeitnehmer*in ist in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung dafür unter Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber freizustellen. Der Arbeitgeber ist in die Förderplanung einzubinden. Die Termine sollten regelmäßig, soweit möglich, bei dem Arbeitgeber erfolgen. Die Termine sind mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

8. Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung

Leistungen zur Weiterbildung und Qualifizierung können während eines nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses im Einzelfall gewährt werden.

9. Verfahren

Zu beachtende Arbeitsschritte bei der Förderung mit § 16e SGB II:

9.1 Ausfüllen und Attribuieren der Vorprüfungs-Checkliste

Kommt die IFK zu dem Schluss, dass eine Förderung über § 16e SGB II die passgenaue Integrationsstrategie für den*die Kunden*in ist, prüft sie die Fördervoraussetzungen und füllt die Checkliste im FMG2 *Kd Desktop > Dokumentation > Teilhabe-Arbeitsmarkt_(SGBII-16e) > 16e_Checkliste-Vorprüfung* aus.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor (s. S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.**f.), wird die Checkliste in d.3 unter *Maßnahmenmanagement > 16e > Entscheidung > Checkliste* attribuiert und im FMG2 die Kennung **16e-j** in einem der Freifelder auf dem Reiter *Allgemeines* vergeben.

Bei Nichtvorliegen wird die Kennung **16e-n** über das Drop-down-Feld gewählt. Das Einstellen der Checkliste in d.3 ist dann nicht erforderlich.

In jedem Fall wird von der IFK ein aussagekräftiger Vermerk im FMG2 zur Prüfung der Förderfähigkeit erstellt.

Wichtiger Hinweis: Für die Aufnahme einer Arbeitsstelle im Rahmen des § 16e SGB II können Kunden*innen nicht mit Einstiegsgeld oder Vermittlungsbudget gefördert werden.

Aber: Erforderliche Fahrkosten zur Arbeitsstelle können für den ersten Monat der Beschäftigung aus der Freien Förderung nach § 16f SGB II übernommen werden. Zudem können auch die Kosten für Arbeitskleidung zur Arbeitsaufnahme nach § 16f SGB II übernommen werden, wenn diese tatsächlich notwendig sind. Bezüglich der Höhe der Förderung werden die gleichen Werte wie beim [Vermittlungsbudget](#) zugrunde gelegt.

9.2 Ausgabe der Antragsunterlagen

Die Antragsunterlagen werden durch den Unternehmensservice an die Arbeitgeber ausgegeben.

9.3 Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme

Die von Arbeitgebern ausgefüllten Unterlagen inkl. Entwurf des Arbeitsvertrags gehen entsprechend im Unternehmensservice ein. Hier werden die Antragsunterlagen und der Arbeitsvertragsentwurf geprüft und eine fachliche Stellungnahme zur Förderung mit Dauer und Höhe erstellt. Alle Unterlagen werden in d.3 als Aktendokument (s.u.) eingestellt.

Positive Stellungnahme:

Die Unterlagen (positive Stellungnahme, Antrag, Arbeitsvertragsentwurf) werden durch den Unternehmensservice in d.3 unter **Maßnahmenmanagement > 16e** bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt. Die Verfügung wird von JBC.31 ausgefüllt.

Negative Stellungnahme:

Sollte eine Förderung nicht möglich sein, wird ein Ablehnungsbescheid durch den Unternehmensservice erstellt, der ebenso wie die Antragsunterlagen und die negative fachliche Stellungnahme in d.3 unter **Maßnahmenmanagement > 16e** bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt wird. Eine Weiterleitung an JBC.31 ist nicht erforderlich.

9.4 Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG2-Buchung, Nachweise

Die positive fachliche Stellungnahme wird als Aktendokument an das Funktionspostfach **Maßnahmenmanagement** in d.3 versendet. Als Betreff sind **Stellungnahme § 16e** sowie Name und Vorname des*der Kunde*in und Kundennummer anzugeben.

Durch den Versand der Stellungnahme wird JBC.31 über den Eingang eines §16e-Antrages informiert und zieht sich dann die eingangs attribuierten Antragsunterlagen zur weiteren Bearbeitung. Der Bewilligungsbescheid wird durch JBC.31 erstellt und versandt. JBC.31 fordert die DEÜV¹-Meldung an. Alternativ kann die Meldung der Krankenkasse vorgelegt werden.

Die FMG2-Buchung erfolgt durch JBC.31. JBC.31 fertigt sowohl im Kundendatensatz als auch im Arbeitgeber-Datensatz einen FMG2-Vermerk über den Bescheid und die Mittelfestlegung.

JBC.31 überwacht den Eingang des unterschriebenen Arbeitsvertrags und im Nachgang die des DEÜVs bzw. der Meldung an die Krankenkasse (Wiedervorlage). Der Arbeitsvertragsentwurf wird mit dem eingereichten unterschriebenen Arbeitsvertrag von JBC.31 abgeglichen.

JBC.31 informiert anschließend die zuständige IFK und JBC-16iU per Mail, wenn ein Bewilligungsbescheid über eine Stelle nach § 16e SGB II für eine*n Kunden*in versandt wurde. In der Mail wird um Anpassung des FMG2-Datensatzes gebeten. Dafür wird die erstellte Mail-Vorlage genutzt, in der die vorzunehmenden Anpassungen im FMG2 erläutert werden.

Der Arbeitsvertrag geht gemäß Anforderung im Bescheid bei JBC.31 ein und wird von dort als Posteingangsdokument in d.3 an das zuständige LG-Ratenpostfach und auch das Postfach Teamleitung Maßnahmebetrieb weitergeleitet.

¹ DEÜV: Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung

Kündigungen:

Wenn eine Fachkraft die Mitteilung über die Kündigung eines* einer Kunden*in erhält, werden unverzüglich alle betroffenen Schnittstellen per E-Mail informiert: JBC 16iU, 865.3111, 865.5110. Die Kündigung wird außerdem als Posteingangsdokument an das zuständige Ratenpostfach der LG gesendet und durch die LG in der Hauptakte abgelegt.

Bearbeitung der eingehenden Gehaltsnachweise:

Die Gehaltsnachweise über das gezahlte Arbeitsentgelt inkl. der Gesamtversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber JBC.31 quartalsweise einreichen muss, werden durch JBC.31 geprüft. Ggf. erfolgt eine Verrechnung.

9.5 Anpassung des Kundendatensatzes durch IFK

JBC.31 nimmt die FMG2-Buchung vor und versendet den Bewilligungsbescheid an den Arbeitgeber. Dem*der Kunden*in sendet JBC.31 das Informationsschreiben („Inhalt und Ablauf des beschäftigungsbegleitenden Coachings“) zu und informiert die zuständige IFK, die dann den Datensatz im FMG2 überarbeitet und den weiteren Leistungsanspruch durch Rücksprache mit der LG überprüft. Abhängig davon erfolgt die Anpassung des Datensatzes (Schließung der Profile, Anpassung des AMA-Status und ggf. Erfassung der Erwerbstätigkeit) durch die IFK.

Anschließend überstellt sie den*die Kunden*in mit überarbeitetem Datensatz im FMG2 an die Teamleitung MB.

9.6 Kundenbetreuung durch den Coach

Das beschäftigungsbegleitende Coaching ist für alle Kunden*innen verbindlich. Die Coaches nehmen nach Arbeitsaufnahme umgehend Kontakt zu den Kunden*innen auf. Die Betreuungshoheit geht auf den Coach über.

Stand: August 2021

Sladojewic, FBL3