

Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

Das Landeskirchenamt

Dienstgebäude: Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon: (05 11) 12 41-0
Telefax: (05 11) 12 41-761
Internet: www.Landeskirche-Hannover.de
E-Mail: Landeskirchenamt@evlka.de
Auskunft: Herr Siegmann, Frau Krenzien
Durchwahl: (05 11) 12 41-771 bzw. -173
E-Mail: Arvid.Siegmann@evlka.de
Heike.Krenzien@evlka.de
Datum: 23. November 2004
Aktenzeichen: 6250 - 1A II 5 R 230

Rundverfügung K10/2004

Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II („Ein-Euro-Jobs“)

1. Allgemeines zu Angeboten von Arbeitsgelegenheiten
 2. Versicherungsschutz: Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz besteht.
 3. Verhandlungen zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten erforderlich.
 4. Weitergehende Informationen, Koordination und Ansprechpartner
- Anlage: Beschäftigungsanweisung über die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 01.01.2005 werden mit der Einführung des Zweiten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitssuchende – Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Hilfebedürftige zum sogenannten Arbeitslosengeld II zusammengelegt. Durch das Angebot von Arbeitsgelegenheiten (§ 16 Abs. 3 SGB II) sollen die Selbsthilfekräfte des Einzelnen aktiviert, für Betroffene die Möglichkeit eines Zusatzverdienstes geschaffen und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden. Kirchliche Körperschaften verhandeln bereits mit den zuständigen staatlichen und kommunalen Stellen, um Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II, sogenannte „Ein-Euro-Jobs“, zu schaffen.

Zu den Rahmenbedingungen und praktischen Fragen geben wir Ihnen folgende Hinweise:

1. Allgemeines zu Angeboten von Arbeitsgelegenheiten

Die Hartz IV-Reformen, insbesondere das Angebot von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II, haben in der Öffentlichkeit vielfältige Diskussionen und auch Befürchtungen hervorgerufen. Es ist daher eine besondere Aufgabe unserer Kirche und ihrer Einrichtungen und Dienste, verunsicherten Menschen Beratung und Hilfestellungen zu geben. Kirche und Diakonie möchten mit eigenen Angeboten den Arbeitslosen eine Wahlmöglichkeit zu den Angeboten kommunaler Beschäftigungsgesellschaften anbieten. Dabei ist sorgfältig zu beachten, dass keine regulären Stellen oder ehrenamtliche Aufgabenbereiche verdrängt oder in Frage gestellt werden. Wir begrüßen daher die Möglichkeit, in sinnvoller Weise Fördern und angemessenes Fordern zum Wohl der Menschen miteinander zu verbinden.

Mit dem Angebot von Arbeitsgelegenheiten können wir die Betroffenen vielfältig unterstützen: Verbesserte Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung und praktische Bewährung, Unterstützung bei finanziellen Engpässen nach einer möglichen Senkung von Sozialleistungen, Stärkung des Selbstwertgefühls durch eine sinnstiftende Tätigkeit, Wertschätzung ihrer Person und Leistung. Im Gegenzug gewinnen wir die Möglichkeit, Menschen über den normalen Stellenrahmen hinaus für zusätzliche Tätigkeiten und Angebote einzusetzen und unser kirchliches und diakonisches Tun dadurch zu erweitern und zu vertiefen.

Die nach § 16 Abs. 3 SGB II beschäftigten Personen sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Deshalb sollen auch keine Vereinbarungen zwischen den anbietenden Stellen und den beschäftigten Personen geschlossen, sondern lediglich eine Beschäftigungsanweisung erlassen werden.

Sowohl kirchliche Körperschaften als auch freie diakonische Rechtsträger können Vereinbarungen mit den Trägern der Leistungen nach SGB II schließen. Eine Poolbildung auf der Ebene des Kirchenkreises ist sinnvoll, um unsere Verhandlungsposition zu stärken und den Verwaltungsaufwand zu verringern.

Obwohl das SGB II erst mit dem 01.01.2005 in Kraft tritt, können Arbeitsgelegenheiten aufgrund einer Übergangsregelung bereits seit dem 01.10.2004 eingerichtet werden.

Für den Anbieter von Arbeitsgelegenheiten ergibt sich die Notwendigkeit, sowohl das Verhältnis zur Arbeitsagentur als auch das Verhältnis zu den beschäftigten Personen – unter Berücksichtigung der o.g. Ziele – zu gestalten.

Wenn im Folgenden und in der anliegenden Beschäftigungsanweisung von Arbeitsagenturen gesprochen wird, sind die Träger der Leistungen nach SGB II gemeint. Zu ihnen gehören die Arbeitsgemeinschaften, die Agenturen für Arbeit und die für das Optionsmodell zugelassenen 3 kommunalen Körperschaften. Um Verwechslungen mit den Trägern der Leistungen nach SGB II zu vermeiden, werden die Anbieter von Arbeitsgelegenheiten nicht als deren Träger, sondern als Beschäftigungsstellen bezeichnet.

2. Versicherungsschutz

a) Haftpflichtversicherung

Für die Beschäftigten nach § 16 Abs. 3 SGB II gilt das auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen maßgebliche Haftungsprivileg. Sollten die Beschäftigten persönlich privatrechtlich für Sach- oder Personenschäden in Anspruch genommen werden, besteht Versicherungsschutz im Rahmen des landeskirchlichen Sammelversicherungsvertrages mit der VGH. Eigenschäden sind wie üblich nicht versichert.

Wichtig für den Versicherungsschutz ist, dass hinreichende Direktions- und Kontrollkompetenzen sichergestellt sind. Die dafür verantwortliche Person ist im Kopf der Beschäftigungsanweisung anzugeben.

Von einer anteiligen Erstattung der Versicherungsprämie sehen wir zunächst ab.

b) Unfallversicherung

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kirchlicher Körperschaften genießen Unfallversicherungsschutz durch die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG). Dieser wird auch für Beschäftigte nach § 16 Abs. 3 SGB II gewährt. Bei Trägern freier diakonischer Einrichtungen ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zuständig. Auch hier wird Versicherungsschutz gewährt.

Die VBG behält sich vor, pro Kopf einen pauschalen Beitrag zu erheben, die BGW wird voraussichtlich die Beiträge auf Grundlage eines angenommenen Bruttoentgeltes von 1,00 € pro Stunde berechnen. Diese Angaben sind jedoch noch unverbindlich. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

3. Notwendige Verhandlungen zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheiten

Es entsteht ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen der Arbeitsagentur, der Beschäftigungsstelle und der beschäftigten Person:

- Die Arbeitsagentur schließt mit der zu beschäftigenden Person eine Eingliederungsvereinbarung, die auch die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit beinhalten kann.
- Die Arbeitsagentur gewährt einer (kirchlichen) Beschäftigungsstelle als Anbieter einer Arbeitsgelegenheit eine individuelle pauschale Förderung von bis zu 500,00 €, aus der auch die Mehraufwandsentschädigung von maximal 1,50 € pro Stunde gezahlt wird. Die Höhe der Pauschalen ist örtlich zu verhandeln.
- Es wird gem. § 16 Abs. 3 SGB II zwischen der Beschäftigungsstelle und der beschäftigten Person kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründet; die beschäftigte Person tritt dennoch in ein (gesetzlich geregeltes) Sozialrechtsverhältnis zu der beschäftigenden Stelle. Es ist deshalb nicht sinnvoll, darüber hinaus eine vertragliche Vereinbarung mit der beschäftigten Person abzuschließen.

Damit dieses Sozialrechtsverhältnis jedoch kirchlichen Interessen gerecht wird, ist es sinnvoll, eine Beschäftigungsanweisung zu erlassen. In der **Anlage** stellen wir Ihnen dafür ein Muster zur Verfügung.

Innerhalb des beschriebenen rechtlichen Dreiecksverhältnisses kann es jedoch zu unterschiedlichen Standpunkten und Zielen zwischen den Arbeitsagenturen und den Anbietern von Arbeitsgelegenheiten kommen. Zur Unterstützung der örtlich zu führenden Verhandlungen merken wir daher zu dem Muster der Beschäftigungsanweisung noch folgendes an:

a) ACK-Klausel/Auswahl: Von dem Erfordernis des evangelisch-lutherischen Bekenntnisses wie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann abgesehen werden; die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche ist im Hinblick auf die Teilhabe an der Erfüllung des kirchlichen bzw. diakonischen Auftrags jedoch grundsätzlich zu verlangen. Nur wenn dies nach Art der Tätigkeit entbehrlich ist, könnte von dieser Beschäftigungsvoraussetzung im Sinne einer diakonischen Hilfe abgewichen werden. Dieses liegt im Ermessen des örtlichen Trägers und sollte in einer Vereinbarung mit der örtlichen Arbeitsagentur bereits als Voraussetzung festgeschrieben werden, so dass die Einzelfallprüfung bereits durch die Arbeitsagentur erfolgt.

b) Beschäftigungsbedingungen: Über die Höhe der Mehraufwandsentschädigung und der Fortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall ist mit den Arbeitsagenturen zu verhandeln.

Über die von den Arbeitsagenturen zugebilligten Bedingungen darf im Einzelfall keinesfalls hinausgegangen werden.

c) Sanktionen/Auswahl: Eine Auswahl durch die Arbeitsagenturen unter Bewerberinnen und Bewerbern ist insbesondere auch wegen der sinnvollen Zuordnung von Mensch und Tätigkeit wichtig. Wenn eine ungeeignete Person von uns abgelehnt wird oder die Tätigkeit ohne ihr Verschulden beendet wird, sollten wir uns dafür einsetzen, dass keine Sanktionen durch die Arbeitsagentur ausgesprochen werden. Dies würde den unter 1. genannten Zielen, die wir mit dem Angebot von Arbeitsgelegenheiten verfolgen, zuwiderlaufen. Entsprechende Regelungen sind mit den örtlichen Arbeitsagenturen zu vereinbaren.

d) Zeugnis: Es besteht kein Anspruch auf ein Zeugnis. Auf Wunsch sollte ein Zeugnis ausgestellt werden, künftige Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen und die geleistete Arbeit anzuerkennen.

~~e) Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV): [Aufgehoben durch Rundverfügung K4/2007]~~

4. Weitergehende Informationen, Koordination und Ansprechpartner

Das Diakonische Werk unserer Landeskirche hat bereits mehrfach in Abstimmung mit uns über die geplanten Hartz IV-Reformen informiert. Die Kirchenkreise wurden gebeten, Ansprechpartner zu benennen, die als regionale „Hartz IV-Experten“ vom Diakonischen Werk zu besonderen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen eingeladen werden. Hierdurch soll ein regionales Multiplikatorennetzwerk aufgebaut werden.

Grundlegende Informationen und Neuigkeiten finden Sie auch auf der Internetseite des Diakonischen Werkes der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. unter

www.diakonie-hannovers.de

Um gerade in der Einführungszeit der Arbeitsgelegenheiten die ersten örtlichen Erfahrungen – positive wie negative – auch für andere kirchliche und diakonische Stellen nutzbar zu machen, bitten wir Positionen und Orientierungsmaßstäbe der örtlichen Arbeitsagenturen, weitergehenden Regelungsbedarf, ausgehandelte Pauschalen, erfolgreiche Argumentationen, Beispiele für Poolbildungen und alle sonstigen Informationen und Entwicklungen, die anderen kirchlichen Stellen und diakonischen Einrichtungen nützlich sein könnten, dem Diakonischen Werk zur Verfügung zu stellen.

Hierfür und für weitergehende Informationen und Fragen stehen Ihnen gern zur Verfügung:

<u>Im Landeskirchenamt:</u>	(0511) 1241 -	
Haftpflichtversicherung:	Karl.Klenke@evlka.de	- 363
Unfallversicherung:	Veronika.Stein@evlka.de	- 250
Arbeitsrecht:	Axel.Klus@evlka.de	- 360
	Susanne.Fischer@evlka.de	- 184
 <u>Im Diakonischen Werk:</u>	 (0511) 3604 -	
Verhandlungen mit den Arbeitsagenturen, ört- liche Umsetzungen und Informationsaustausch:	Helge.Johr@diakonie-hannovers.de	- 112
	Norbert.Steen@diakonie-hannovers.de	- 264

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. v. Vietinghoff

Anlage zur Rundverfügung K10/2004 vom 23. November 2004**Beschäftigungsanweisung für die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit**

Der / Die **Kirchenkreis, Kirchengemeinde oder
Rechtsträger der diakonischen Einrichtung**
als Träger der Einrichtung – im folgenden „Beschäftigungsstelle“ genannt –
erlässt für die Tätigkeit in **konkrete Beschreibung der Tätigkeit¹**
für **Beschäftigte Person**
– im folgenden „beschäftigte Person“ genannt –
die folgende Beschäftigungsanweisung:

§ 1 Grundlagen

- (1) Ziel der angebotenen Arbeitsgelegenheit ist eine sinnstiftende strukturierte Tätigkeit, die die persönliche Lebenslage der beschäftigten Person und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fördert.
- (2) Die beschäftigte Person ist angewiesen, durch ihr Verhalten während der Arbeitsgelegenheit den kirchlichen Auftrag zu achten und seine Verwirklichung zu fördern.
- (3) Die Beschäftigungsstelle stellt die persönlichen und sächlichen Gegebenheiten in ihrer Einrichtung zur Erreichung dieses Zieles im Rahmen ihres kirchlichen bzw. diakonischen Auftrages zur Verfügung.
- (4) Die beschäftigte Person stellt ihre Arbeitskraft nach ihren Möglichkeiten zur Verfügung und nimmt auf diese Weise am kirchlichen bzw. diakonischen Auftrag der Einrichtung teil. Sie muss hierfür ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten nach Kräften einsetzen und die angebotenen Möglichkeiten, sich weiterzuqualifizieren, nutzen.

§ 2 Arbeitszeit

- (1) Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit wird wie folgt festgelegt: **Festlegung der Arbeitszeit**
- (2) Die beschäftigte Person wird von ihrer Tätigkeit freigestellt, soweit sie an Bewerbungsgesprächen, Qualifizierungsmaßnahmen, oder sonstigen in der Eingliederungsvereinbarung oder von der Agentur für Arbeit bestimmten Maßnahmen teilnehmen muss und dies nicht außerhalb der Beschäftigungszeit durchgeführt werden kann.

§ 3 Einweisung

Bei Beginn der Beschäftigung hat die beschäftigte Person an der Einweisung in ihre Tätigkeit teilzunehmen.

§ 4 Arbeitsunfähigkeit

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit hat die beschäftigten Person dies spätestens zum Beginn ihrer Arbeitszeit dem oder der direkten Vorgesetzten mitzuteilen. Eine ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit soll die beschäftigte Person spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Die Beschäftigungsstelle behält sich das Recht vor, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen.

§ 5 Schweigepflicht

Die beschäftigte Person hat das Gebot der Verschwiegenheit in allen dienstlichen Angelegenheiten sowohl während als auch nach Beendigung der Beschäftigung zu beachten.

¹ Einsatzort, Dauer, wesentliche Inhalte der Tätigkeit und direkten Vorgesetzten benennen

§ 6 Beendigung der Tätigkeit

Auf die Möglichkeit von Sanktionen durch die Agentur für Arbeit nach dem SGB II bei Beendigung der Tätigkeit vor Ablauf der vereinbarten Dauer wird die beschäftigte Person ausdrücklich hingewiesen. Die Beschäftigungsstelle ist gesetzlich verpflichtet, die Agentur für Arbeit unverzüglich über die Beendigung der Tätigkeit zu informieren. Für eventuelle Sanktionen durch die Agentur für Arbeit ist die Beschäftigungsstelle nicht verantwortlich.

§ 7 Sonstige Anweisungen

z.B. über vorgesehene individuelle Qualifizierungsanteile, Umgang mit Schlüsseln und anderen dienstlichen Gegenständen.

..... den

Kenntnis genommen:

.....
Beschäftigungsstelle

.....
Beschäftigte Person