

Fragen und Antworten zum Interessenbekundungsverfahren zum Programm Berliner JobCoaching (BJC) ab 2023

1. Werden Haustarifverträge als Grundlage der Vergütung im BJC akzeptiert?

Vielfach wird umgangssprachlich mit dem Begriff Haustarifvertrag ein von der Geschäftsführung entwickeltes abgestuftes Vergütungssystem bezeichnet. Dies ist jedoch kein Tarifvertrag und wird deshalb für das BJC nicht akzeptiert, es sei denn, ein solches Regelwerk für speziell diesen Träger wurde mit einer tariffähigen Gewerkschaft verhandelt und als Tarifvertrag abgeschlossen.

2. Wird der AusbDienstLArbbV5 (Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Mindestlöhne im Bereich der Weiterbildung für pädagogisches Personal) als fachlich einschlägiger Tarifvertrag für das BJC anerkannt?

Die zgs consult prüft in diesen Fällen, ob für die jeweils betreffenden Träger eine fachliche Einschlägigkeit dieses Tarifvertrags vorliegt. Dies ist jedoch nur dann gegeben, wenn von Betrieben oder erkennbar selbständig abgegrenzten Betriebsabteilungen von Trägern überwiegend Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III erbracht werden. Weiterhin wird dann geprüft, ob auch die betreffenden Beschäftigten, die als JobCoaches arbeiten sollen, überwiegend mit der Aus- und Weiterbildung, Vermittlung und Betreuung von Teilnehmenden an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III betraut sind. Die Tätigkeit von JobCoaches im Instrument BJC stellt hierbei selbst keine pädagogische Tätigkeit dar. Für JobCoaches und Beschäftigungstrainer*innen im BJC kann die AusbDienstLArbbV5 daher nur in Ausnahmefällen einen fachlich und persönlich einschlägigen Geltungsbereich darstellen.

3. Welche Auswirkungen hat die Förderung durch Mittel des Landes im Hinblick auf die Einhaltung des Landesmindestlohns?

Das Land Berlin gewährt Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur, wenn geförderte Träger, hier im Instrument BJC, sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 Landesmindestlohngesetz (LMiLoG vom 18.12.2013) zu zahlen. Damit erstreckt sich der Geltungsbereich dieser Vorgabe auch auf alle übrigen Beschäftigten bei geförderten Trägern, die nicht unmittelbar mit Fördermitteln des Landes gefördert werden.

Die Einhaltung dieser Vorgaben wird von der bewilligenden Stelle nachgehalten.

4. Eine AZAV-Zulassung des Trägers ist Voraussetzung für eine Förderung. Genügt es, wenn zum Zeitpunkt der Interessenbekundung ein Nachweis über die Anmeldung zur Zertifizierung vorliegt?

Eine der Eignungsvoraussetzungen für am IBV beteiligte Träger ist in diesem Fall nicht erfüllt. Die Bewilligungsstelle kann, sofern das eingereichte Konzept bzw. die Interessenbekundung insgesamt überzeugend sind, mit einer gewissen Flexibilität auf Einzelfälle reagieren, die diese Vorgabe selbst aber nicht in Frage stellen. Es muss dann eindeutig nachweisbar sein, dass der Zertifizierungsprozess bereits begonnen wurde bzw. ein verbindlicher Zeitplan seitens der Zertifizierungsstelle vorliegt, der auch die Auskunft enthält, wann mit dem Abschluss der Zertifizierung wahrscheinlich zu rechnen ist. Die Nachweise hierzu müssen zusammen mit den IBV-Unterlagen bis zum 09.09.2022, 14 Uhr eingereicht werden. Erfolgt eine Auswahl aus dem IBV, aber zum Zeitpunkt der anschließenden Antragstellung liegt die Zertifizierung noch immer nicht vor, prüft die zgs consult GmbH, ob ein Zuwendungsbescheid in diesem Fall zunächst für ein Jahr bewilligt werden kann, verbunden mit der Zusicherung der Verlängerung auf insgesamt zwei Jahre, wenn die AZAV erfolgreich nachgereicht wurde.

Die AZAV-Zertifizierung sollte sich auf den Fachbereich des Trägers beziehen, der die größten thematischen Schnittstellen zu den Arbeitsinhalten des Berliner Jobcoachings hat.

5. Ist es angedacht, dass die von den JobCoaches erstellten Entwicklungspläne mit Namen und allen persönlichen Daten der betreuten Teilnehmenden in Casian hinterlegt werden?

Nein. Die Entwicklungspläne dienen zu Dokumentationszwecken der JobCoaches, ggf. sind diese auch für Vorortkontrollen der zgs consult GmbH notwendig. Entwicklungspläne werden nicht in der bereitgestellten Datenbank eingetragen, sondern sind intern aufzubewahren. Die darin dokumentierten Informationen dienen lediglich zur Auswertung in aggregierter Form. Es liegt in der Trägerverantwortung, die einzelnen Ergebnisse projektbezogen zusammenzuführen und z. B. für Sachberichte aufzuarbeiten.

6. Ist die erfolgreiche Fertigstellung der Abschlussarbeit innerhalb der Bildungsberatung (KMGNE) ausreichend, um die Voraussetzungen an die Qualifikation der JobCoaches im Jahr 2023 zu erfüllen?

Ja, wenn alle Module (1-5) absolviert wurden und die Abschlussarbeit eingereicht und erfolgreich bestanden wurde, genügt ein Nachweis in Form des erhaltenen Zertifikats, um die Qualifikationsanforderungen ab 2023 zu erfüllen.

7. Schließt die Zielgruppe des Berliner JobCoachings im Jahr 2023 auch Teilzeitbeschäftigte ein, die ergänzende Leistungen vom Jobcenter erhalten?

Grundsätzlich ja. Sofern die betreffende Person ausdrücklich das Ziel hat, von dem Teilzeitjob in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ohne ergänzende SGB II-Leistungen zu wechseln, ist eine Teilnahme am JobCoaching möglich.

8. Wie viele Stellen (JobCoaches und Beschäftigungstrainer*innen) sind für die Umsetzung des Programms im Jahr 2023 vorgesehen?

Die Anzahl der geförderten Projekte und Stellen hängt von der Höhe der hierfür bereit gestellten Haushaltsmittel ab. Eine genaue Angabe der möglichen Stellenanzahl in 2023/2024 für JobCoaches und Beschäftigungstrainer*innen ist erst möglich, wenn die Finanzpläne zu Ihren eingereichten Interessenbekundungen bei der zgs consult GmbH vorliegen. Voraussichtlich werden weniger Stellen als bisher aus Landesmitteln gefördert werden können.

9. Wie verhält es sich mit der Einbindung der Berliner JobCoaches in andere Projekte (hier: Bundesprogramm MY TURN)?

Es ist eine strikte Trennung von Projektförderungen anderer Zuwendungsgeber und der vorgesehenen Landesförderung im Rahmen des Programms BJC vorzunehmen. Wissenstransfer und Erfahrungsaustausche sind möglich und ggf. sogar zielführend für die Umsetzung des Landesprogramms, aber Berliner JobCoaches dürfen zur Vermeidung einer Doppelförderung nicht in anderen Projekten zum Einsatz kommen, in denen bereits ein eigenes Coaching enthalten ist. Umgekehrt darf auch durch andere Projektförderungen gefördertes Personal bei Trägern im BJC nicht für ein JobCoaching zum Einsatz kommen.

10. Können nach Projektstart weitere/zusätzliche Stellen für JobCoaches und/oder Beschäftigungstrainer*innen beantragt werden, wenn ein entsprechender Bedarf anhand der vorhandenen Teilnehmerzahlen vorliegt?

Der jeweils festgelegte Betreuungsschlüssel bezieht sich auf eine durchschnittlich nachweislich einzuhaltende Zahl zu betreuender Fälle. Inwiefern im Jahresverlauf 2023 und 2024 weitere haushalterische Spielräume zur Verfügung stehen werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eingeschätzt werden. Wichtig ist, im Rahmen der Interessenbekundung und Antragstellung schlüssig nachzuweisen, dass und vor allem wie der vorgegebene Schlüssel eingehalten werden kann.

11. Wie ist der Betreuungsschlüssel bei ungleicher Zusammensetzung des Teilnehmerkreises im Projektverlauf zu verstehen?

Im Rahmen der Interessenbekundung und Antragstellung wird aufgrund der unterschiedlichen Betreuungsschlüssel für unterschiedliche Personkreise mit einem Schlüssel von 1:35 kalkuliert (siehe S. 8 des Auftrags zum IBV).

12. Qualifizierung zum Job Broker – Wer beurteilt die Gleichrangigkeit einzelner Abschlüsse mit Blick auf die Vorgaben des Fachkonzepts? Welche Erfordernisse bestehen für die Zulassung zur Prüfung zum Job Broker?

Einzelanfragen zur Qualifikation bereits tätiger JobCoaches können an die zgs consult GmbH gestellt werden. Diese entscheidet, bedarfsweise in Abstimmung mit der zuständigen Fachstelle (SenIAS), über die Erfüllung der Qualifikationsanforderungen an JobCoaches ab 2023.

Bei Nachweis bestimmter absolvierter Uni-Module kann theoretisch eine Anmeldung zur Online-Prüfung zum Job Broker vorgenommen werden, ohne die Kurstermine zuvor absolviert haben zu müssen. Es wird allerdings davon abgeraten. Die Weiterbildung wurde umfangreich entwickelt und verfolgt einen ganzheitlichen und interdisziplinären Ansatz. Daher wird die Teilnahme allen JobCoaches empfohlen. Die Teilnahme umfasst zehn Präsenztage sowie lernbegleitende Online-Formate als Mindestempfehlung. Der übrige zeitliche Aufwand geschieht im eigenständigen Lernen (Selbststudium). Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung zum Job Broker erreicht man das EQF-Level 6, das einem Abschluss auf Bachelor-Niveau entspricht.

13. Ist es möglich, die Prüfung zum Job Broker zu wiederholen, sofern man beim ersten Versuch durchfällt?

Die erste Prüfung ist kostenfrei. Ein zweiter Prüfungsversuch ist im begründeten Bedarfsfall möglich. Die Kostenfrage hierfür ist allerdings

noch zu klären. Die gsub mbH als Träger des Curriculums und Umsetzer der Kursmodule geht aufgrund bisheriger Erfahrungen davon aus, dass bei Teilnahme an allen Modulen und gewissenhafter Vorbereitung auf die Prüfung gute Chancen für ein Bestehen der Prüfung gegeben sind.

14. Ist die Ausbildung zum Job Broker auch für die Beschäftigungstrainer*innen notwendig?

Nein. Die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigungstrainer*innen weichen von denen der JobCoaches ab. Näheres regelt das Fachkonzept unter Punkt 10.2 (S. 34).

15. Wie ist im Rahmen der Zuwendung mit Arbeitsverhältnissen einzelner JobCoaches umzugehen, wenn die Stelleninhaber*innen die Prüfung zum Job Broker nicht bestehen?

Arbeitsverträge von JobCoaches, die die Voraussetzungen, die unter 10.2 des Fachkonzepts zum IBV festgelegt sind, zum Zeitpunkt der Bewilligung noch nicht erfüllen, sollten vorsorglich auf zunächst ein Jahr befristet werden. Die Erklärung zur Bereitschaft der Teilnahme an der Qualifikation zum Job Broker muss vorliegen. In diesen Fällen wird die Genehmigung des Personaleinsatzes von Seiten der Bewilligungsstelle (zgs consult GmbH) zunächst auf ein Jahr befristet.

16. Wenn einzelne derzeit tätige Mitarbeitende die Qualifikationsanforderungen für eine Tätigkeit als JobCoach ab 2023 noch nicht erfüllen, können diese auch nicht von Beginn des Projektstarts analog zur Entgeltgruppe 10 (TV-L) vergütet werden. Ist das richtig?

Richtig. In diesen Fällen wäre allerdings eine umgehende Anmeldung zur Qualifizierung zum Job Broker ratsam, um die Voraussetzungen ab 2023 zu erfüllen. Die Entgeltgruppe 10 kann erst ab dem Zeitpunkt Grundlage für die Vergütung sein, ab dem die Voraussetzungen erfüllt sind.