

## Interessenbekundungsverfahren für das Modellvorhaben

„Förderung der Integration von Langzeitarbeitslosen in speziellen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durch arbeitsplatznahe fachliche Anleitung und sozialpädagogische Betreuung („Soziale Betriebe 2.0“)

hier: Bekanntmachung vom 01.03.2021

### FAQ für interessierte Anbieter\*innen

Im Folgenden werden Fragen und Antworten abgebildet, die der SenIAS im Laufe des Interessenbekundungsverfahrens übermittelt und beantwortet wurden. Die Fragen und Antworten werden allen interessierten Anbieter\*innen zur Verfügung gestellt. Dabei wurden Fragen berücksichtigt, die bis zum 26.04.2021 bei der SenIAS eingegangen sind.

- 1. Das Projekt soll „innovativ“ sein. Können wir davon ausgehen, dass dies in erster Linie aus Sicht der Senatsverwaltung gemeint ist (im Unterschied zu „innovativ für das Unternehmen“)?**

Der Begriff Innovation, der im Rahmen der Bewertungskriterien benannt ist, bezieht sich auf den aus Sicht der Fachverwaltung sichtbaren programmatischen Innovationsgehalt der Interessenbekundungen, insbesondere auf ihre praxiswirksame Verbindung von wirtschaftlicher Tragfähigkeit der Konzepte (Businesspläne), „Akquisition“ der einzubeziehenden arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe (Integrationskonzept) und erfolversprechenden Aktivitäten ihrer Vermittlung aus dem Sozialbetrieb 2.0 heraus in den ersten Arbeitsmarkt.

- 2. Muss das Projektpersonal jeweils beide Qualifikationen erfüllen, sowohl fachliche als auch sozialpädagogische Qualifikationen? Welche formale Qualifikationen müssen als Mindeststandard vorliegen (z.B. AEVO, akademische Abschlüsse)?**

Wie in der Anlage vertiefende Informationen auf Seite 5 oben zu lesen ist: „*Von den geförderten Fachkräften ist in Personalunion gleichermaßen fachliche Anleitung und sozialpädagogische Begleitung umzusetzen.*“ Bestenfalls ist innerhalb dieser Vorgabe eine sehr geringfügige Spezialisierung zwischen den max. 2 Fachkräften für fachliche Anleitung einerseits und sozialpädagogische Betreuung andererseits denkbar. Generell müssen beide Qualifikationen aber bei den max. 2 Personen integriert vorliegen, nicht zuletzt deswegen, um eine Vertretung und auch ein paralleles Arbeiten an mehreren Aufträgen mit den Beschäftigten im SB2.0 gewährleisten zu können. Auch sofern ein SB 2.0 bewusst zunächst mit nur 5 Beschäftigten starten und die Zahl der Beschäftigten zu einem späteren Zeitpunkt verdoppeln will, müssen ja mit der zunächst nur einen geförderten Stelle beide fachlichen Qualifikationen abgedeckt werden können.

Hinsichtlich der konkreten formalen Abschlüsse gibt es keine einzelnen konkreten Vorgaben. In jedem Fall muss für die Fachverwaltung erkennbar sein, dass die jeweiligen konkreten formalen

**Dienstgebäude:** Oranienstraße 106, 10969 Berlin (barrierefreier Zugang der Kategorie D)  
**Fahrverbindungen:** U8 Moritzplatz, Bus M29; U6 Kochstr., Bus M29; U2 Spittelmarkt (ca. 10 Min. Fußweg); S1/S2/S25 Anhalter Bahnhof, Bus M29; Bus M29, 248;  
**Zahlungen bitte bargeldlos** nur an die Landeshauptkasse, Klosterstr. 59, 10179 Berlin über eine der folgenden Bankverbindungen:  
**Bankverbindung 1:** Postbank Berlin IBAN: DE 47 100 100 100 000 058 100 BIC: PBNKDEFF100  
**Bankverbindung 2:** Berliner Sparkasse IBAN: DE 25 100 500 000 990 007 600 BIC: BELADEBEXXX  
**Bankverbindung 3:** Deutsche Bundesbank IBAN: DE 53 100 000 000 010 001 520 BIC: MARKDEF1100

E-Mail: Jan.Rauchfuss@senias.berlin.de

Internet: [www.berlin.de/sen/ias/](http://www.berlin.de/sen/ias/)

(Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur bitte ausschließlich an [post@senias.berlin.de](mailto:post@senias.berlin.de), kein Empfang verschlüsselter Dokumente!)

Abschlüsse der zur Förderung vorgeschlagenen Fachkräfte mit den inhaltlichen Vorgaben der Förderung des Modellvorhabens korrespondieren und auch formal die Förderung in Höhe der Einstufung von max. E 10 TV-L bzw. vergleichbarer tariflicher Einstufungen rechtfertigen.

**3. Ist der Punkt „Qualifizierung des Personals bei fachlicher Anleitung und sozialpädagogischer Betreuung“ (Ziffer 6 – Anforderungen; Selbstdarstellung des Trägers) auf den Radius des Projektumfeldes zu verstehen, oder im weiteren Sinne, auch das gesamte Stammhaus betreffend?**

Erfragt wird entweder offenbar entweder die in Punkt 10 des Aufrufs zum IBV als einzureichende Unterlage u.a. benannte „*Selbstdarstellung des Trägers, aus der relevante Kenntnisse und Erfahrungen ... hervorgehen.*“ Der hier erfolgte Bezug in der Klammer („siehe Ziffer 6 – Anforderungen“) verweist dabei auf alle in Punkt 6 (Anforderungen) im Einzelnen benannten Punkte, d.h. kennzeichnet diese als damit relevant. Der erfragte Radius bezieht sich auf den vorgesehenen Träger, ggf. mit besonderem Fokus auf die Sachverhalte/Kompetenzen des Trägers, die für das Modellvorhaben relevant sein können.

Falls hingegen der Anstrich „*Personal mit Qualifikationen und Arbeitserfahrung in der fachlichen Anleitung und sozialpädagogischen Betreuung und/oder ein Konzept zur ergänzenden Personalrekrutierung*“ auf Seite 5 der Bekanntmachung gemeint ist, handelt es sich hier um die Qualifikation des zum Einsatz vorgesehenen und also zur Förderung über das Modellvorhaben vorgesehenen Personals, nicht eine im Rahmen des Projekts erfolgende Qualifizierung. Dieses Personal muss über die notwendigen Qualifikation verfügen. Entweder der am IBV teilnehmende Träger benennt in der IB bis zu zwei vorhandene Beschäftigte, deren Qualifikation er darstellt, oder er sucht noch nach geeigneten Anleiter\*innen, muss dann aber darstellen, nach welchen Kriterien und Verfahren er diese rekrutieren und einstellen will.

**4. Was ist mit „Personalentwicklungskompetenzen“ (Ziffer 6 Anforderungen zum Integrationskonzept) genau gemeint – die Kompetenz Personal fort- bzw. weiterzubilden?**

Wie im IBV-Aufruf an dieser Stelle zu lesen ist, handelt es sich um die darzustellenden „*Personalentwicklungskompetenzen im Umgang mit der Zielgruppe*“, also die in vergleichbaren Konstellationen früherer bzw. laufender Projektförderungen belegbare Fähigkeit, vormalige Langzeitarbeitslose in Beschäftigungsverhältnissen zu stabilisieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit dabei im Weiteren so zu entwickeln, dass eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt bzw. gelungen ist.

**5. In Anbetracht der Tatsache, dass die Jobcenter kaum in der Lage sein werden den Bestand an Mitarbeitern im Sozialbetrieb kontinuierlich auf „10“ zu halten, wäre es notwendig, dass unabhängig von der Anzahl der tatsächlichen Mitarbeiter die Finanzierung der „vorgehaltenen“ Sozialpädagogen\*innen/ Integrationscoachs\*innen auf jeden Fall gesichert ist. Ist es so zu verstehen, dass die Finanzierung des Personals mit einer Einstufung „E10“ auf jeden Fall gewährleistet wird?**

Die Frage bezieht sich im Wesentlichen auf die Betrachtung eines länger als kurzfristigen Zeitraums, in dem eine solche Unterauslastung der mit der Modellprojektförderung finanzierten fachlichen Anleitung und sozialpädagogischen Betreuung zu registrieren wäre und, sofern sich an diesem Sachverhalt nichts ändert, dann auch mit der der Finanzierung zugrunde gelegten Betreuungsrelation in Übereinkunft zu bringen ist. Hierbei wird eine Betrachtung natürlich im jeweiligen Einzelfall erfolgen. So wird es z.B. nicht dazu kommen, dass zeitweilige Unterauslastungen, die durch eine besonders erfolgreiche Vermittlungstätigkeit in den ersten Arbeitsmarkt begründet sind, zum Nachteil von Projektträgern gereichen werden.

Bitte gehen Sie andererseits jedoch ausdrücklich davon aus, dass Soziale Betriebe 2.0 zwar über sehr gute Kooperationsbeziehungen zu „ihren“ Jobcentern verfügen sollten und letztere durch geeignete Vorschläge für passfähiges Personal eine wichtige Basis für die Arbeit darstellen.

Gleichwohl ist es über diese Grundvoraussetzung hinaus aber keineswegs Aufgabe der Jobcenter, durch eigene Bemühungen für die Sozialbetriebe 2.0 den Bestand an Beschäftigten „kontinuierlich auf „10“ zu halten“. Hierfür bedarf es vielmehr fortlaufender, pro-aktiver Bemühungen der Projektträger, natürlich in Kooperation mit Jobcentern, die in den Interessenbekundungen bereits im Integrationskonzept mit Ideen unterlegt werden sollten.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, ist die Förderung der Personalstellen, unabhängig von kleineren Schwankungen der Beschäftigtenzahl, natürlich gesichert.

Sind die individuellen Voraussetzungen der zum Einsatz vorgesehenen Fachkräfte für fachliche Anleitung und sozialpädagogische Betreuung erfüllt und erfüllt der Träger des Modellprojektes auch die dafür in den Unterlagen benannten übrigen Voraussetzungen (z.B. Tarifbindung, ersatzweise volle arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den TV-L und keine selektive Anlehnung), ist eine Einstufung des geförderten Personals auf E10 TV-L vorgesehen.

**6. Trifft es zu, dass unter Pkt. 8, 4. Anstrich im 2. Absatz, unter „... eines Beschäftigten außerhalb der geförderten Beschäftigung...“ nicht zu verstehen ist, dass mögliche Förderinstrumente der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter, wie EGZ, § 16e und § 16i oder Förderungen für Schwerbehinderte etc., durch die Unternehmen nicht in Anspruch genommen werden dürfen.**

Zielgruppe der Förderung im Modellvorhaben sind (vgl. Punkt 5 des Aufrufs) „Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III, mit Leistungsbezug oder vormals langzeitarbeitslose Nichtleistungsbezieher\*innen der Grundsicherung im SGB II, die in eine Förderung mit Lohnkostenzuschüssen des SGB II oder SGB III einbezogen werden können, mit denen eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit bei ihren Arbeitgebenden möglich ist (derzeit §§ 16e, i SGB II, § 88 SGB III).“

Wir gehen folglich davon aus, dass in den geförderten Projekten des Sozialbetriebs 2.0 Personen arbeiten, die während dieser Zeit eine der in der Klammer näher benannten Förderungen als Grundförderung der Bundesagentur für Arbeit erhalten.

Relevant für die Frage des Integrationsbonus ist also, wie aus einem solchen Förderstatus im Sozialbetrieb 2.0 heraus in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden kann und die Bezugsfähigkeit des Integrationsbonus sich hierzu verhält.

- Hierbei kann nicht erneut bruchlos in nach §16e SGB II geförderte Arbeit vermittelt werden, da eine Voraussetzung hierfür eine vorherige Arbeitslosigkeit von mindestens 2 Jahren ist. Diese Voraussetzung ist durch die zwischenzeitliche Arbeit im Sozialbetrieb 2.0 dann zwangsläufig nicht erfüllt. Unabhängig davon würden auch die Kriterien der vermittelten Arbeit den Anforderungen des Integrationsbonus nicht (vgl. S.6/7 der vertiefenden Informationen) nicht genügen.
- Hierbei kann nicht erneut bruchlos in nach §16i SGB II geförderte Arbeit vermittelt werden, da eine Voraussetzung hierfür ein SGB II-Leistungsbezug von mindestens 6 Jahren innerhalb der letzten 7 Jahre ist und die betreffende Person in eben diesem Zeitraum nicht oder nur kurzzeitig SV-pflichtig beschäftigt oder selbständig tätig gewesen sein darf. Diese Voraussetzung ist durch die zwischenzeitliche Arbeit im Sozialbetrieb 2.0 dann zwangsläufig nicht erfüllt. Unabhängig davon würden auch die Kriterien der vermittelten Arbeit den Anforderungen des Integrationsbonus nicht (vgl. S.6/7 der vertiefenden Informationen) nicht genügen.
- In beiden vorgenannten Varianten könnte eine bruchlos bei einem neuen Arbeitgebenden fortgesetzte Förderung im Rahmen der §§16e,i SGB II nur dann erfolgen, wenn es aus gravierenden Gründen einen durch das Jobcenter akzeptierten Trägerwechsel der geförderten Beschäftigungsmaßnahme geben würde. In einem solchen Fall zählt ein solcher Arbeitgebendenwechsel/Trägerwechsel nicht als eine Vermittlung, die einen Integrationsbonus im Rahmen des Modellvorhabens begründen kann.

- Sofern während der Arbeit im Sozialbetrieb 2.0 über die §§16e,i SGB II geförderte Personen in ein Arbeitsverhältnis des ersten Arbeitsmarktes vermittelt werden sollten, dass dann im Anschluss bruchlos über den §88 SGB III gefördert wird, zählt ein solches Arbeitsverhältnis nach dem Verständnis des Modellvorhabens im Zweifelsfall nicht zur öffentlich geförderten Arbeit und wäre bezugsfähig für einen Integrationsbonus, sofern dessen übrige Kriterien (vgl. S. 6/7 der vertiefenden Informationen) erfüllt werden. Es erscheint aus derzeitiger Sicht jedoch fraglich, ob aus Sicht der Arbeitsagenturen vor dem Hintergrund einer bis dato erfolgten Beschäftigung in einem Sozialbetrieb 2.0 (und mit einer Förderung über die §§16e,i SGB II) bruchlos auf Förderwürdigkeit für solche Eingliederungszuschüsse erkannt wird.
- Gleiches gilt für eine theoretisch mögliche Fallkonstellation, bei der sowohl das bisherige, als auch das neue Arbeitsverhältnis über den §88 SGB III gefördert werden würden.
- Zuschüsse zu den Lohnkosten auf dem ersten Arbeitsmarkt, die sich für Personen allein aus dem Status der Schwerbehinderung ergeben, schränken die Bezugsfähigkeit des Integrationsbonus dagegen in keinem Fall ein, da sich der mit einer solchen Förderung verbundene Nachteilsausgleich für eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit nicht durch Langzeitarbeitslosigkeit, sondern anderweitig begründet. Auch hier müssen jedoch die übrigen Kriterien des Integrationsbonus (S. 6/7 der vertiefenden Informationen) für die vermittelte Arbeit erfüllt werden.

**7. Besteht die Möglichkeit anstelle von zwei Mitarbeitenden in Vollzeit für die Anleitung und das Coaching z.B. vier Mitarbeitende auf halben Stellen zu beschäftigen?**

Die Möglichkeit besteht. Idealerweise wird eine Aufsplittung der maximal förderfähigen zwei Personalstellen auf mehr als zwei Personen – sofern sie gewünscht ist – in der Interessenbekundung fachlich-konzeptionell begründet, sodass ersichtlich ist, welchen fachlichen Vorteil die Aufsplittung beabsichtigt.

**8. Ist es im Rahmen einer Bietergemeinschaft möglich, bei beiden Partner jeweils eine (bzw. zwei halbe) Stellen/n anzusiedeln?**

Die Zusammenarbeit in einer Bietergemeinschaft ist grundsätzlich möglich, gegenüber dem Zuwendungsgeber kann allerdings nur ein Zuwendungsempfänger mit allen sich ergebenden Rechten und Pflichten auftreten. Eine Teilung der Zuwendung auf zwei Zuwendungsempfänger bzw. die separate Beantragung der Zuwendung mit zwei Anträgen innerhalb eines Projektes ist nicht möglich.

Alternativ wird ein anderes Vorgehen angeregt: Die Personalstellen werden beim Zuwendungsempfänger angesiedelt und von diesem besetzt. Sofern für eine der Stellen ein Beschäftigter aus dem Partnerunternehmen vorgesehen werden soll, kann dessen Arbeitsvertrag für den Zeitraum der Förderung ruhend gestellt werden und ein neuer Arbeitsvertrag wird beim Zuwendungsempfänger begründet. Sobald dieser endet, wird das ruhende Arbeitsverhältnis beim Partner wieder aktiviert.

Bitte beachten Sie auch, dass an Bietergemeinschaften beteiligte Träger nicht gleichzeitig in mehreren Zusammenschlüssen oder als Einzelanbieter am Interessenbekundungsverfahren teilnehmen dürfen: *„Im Falle solcher Zusammenschlüsse ist eine gleichzeitige einzelne Interessenbekundung der in einer solchen Gemeinschaft auftretenden Interessenten oder ihr Einbezug in mehreren solcher Zusammenschlüsse ausgeschlossen.“*

**9. Besteht die Möglichkeit, die 10 Teilnehmenden (nach §16i) nur bei einem der beiden Kooperationspartner anzustellen, sie aber bei beiden verschiedene Arbeitsabläufe durchlaufen zu lassen?**

Das ist grundsätzlich möglich, sofern die Teilnehmenden bei demjenigen Partner beschäftigt sind, der gegenüber der bewilligenden Stelle als Zuwendungsempfänger auftritt. Diesem obliegen somit alle Rechte und Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, der Kooperationspartner innerhalb der Bietergemeinschaft stellt lediglich zusätzliche Einsatzorte zur Verfügung. Dabei ist sicherzustellen, dass das vollständige Direktionsrecht als Ausweis der Arbeitgebendenfunktion beim Arbeitgebenden verbleibt, folglich keine Arbeitnehmerüberlassung stattfindet.