

Muster für die Regelung einer Arbeitsgelegenheit i. S. v. § 16 Abs. 3 SGB II zwischen dem Träger der Arbeitsgelegenheit und dem ALG II-Berechtigten

Zwischen dem Träger der Arbeitsgelegenheit und dem ALG-II-Berechtigten sind schriftliche Vereinbarungen nach folgendem Muster abzuschließen:

ERKLÄRUNG DER BEDINGUNGEN FÜR DIE ARBEITSGELEGENHEIT

1. Tätigkeit

Aufgrund der Vereinbarung zwischen
der Agentur für Arbeit

in _____
(Name der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit)

und

(Name der Dienststelle oder Einrichtung)

Im Folgenden: der Träger

bietet der Träger

Herrn/Frau

(Name der/des Arbeitssuchenden)

Im Folgenden: die/der Beschäftigte

für die Zeit

vom _____

bis _____

(Dauer der Arbeitsgelegenheit)

folgende Arbeitsgelegenheit

_____ (Art der Tätigkeit)

• _____ (Inhalt der Tätigkeit)

Der/die Beschäftigte erhält eine Einführung in die beschriebenen Aufgaben durch hierfür geeignete Fachkräfte der Dienststelle/Einrichtung und wird, soweit seine Aufgaben dies zulassen, in den Arbeitsablauf der Dienststelle/Einrichtung eingegliedert. Als Ansprechpartner steht ihm

Herr/Frau _____ zur Verfügung.

Je nach Art der Tätigkeit erfolgt vor Aufnahme der Tätigkeit eine Untersuchung der/des Beschäftigten durch den Betriebsarzt.

Aufgrund der zwischen dem Träger und der zuständigen Agentur für Arbeit geschlossenen Vereinbarung erhält die/der Beschäftigte eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von _____ € pro Beschäftigungsstunde.

Die Mehraufwandsentschädigung wird jeweils

- zum Ende eines Kalendermonats auf folgendes Konto der/des Beschäftigten überwiesen:

2. Sozialversicherung / Haftung

Die Übertragung der Arbeitsgelegenheit begründet keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit beim Träger.

Für die Haftung der/des Beschäftigten gilt § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Für Schäden in Ausführung der ihm/ihr übertragenen Tätigkeit haftet die/der Beschäftigte deshalb wie ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin.

Gem. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II finden Vorschriften über den Arbeitsschutz für die/den Beschäftigte entsprechende Anwendung. Die einschlägigen Vorschriften über den Arbeitsschutz sind in der Dienststelle/Einrichtung ausgelegt.

3. Arbeitszeit

Die festgelegte Arbeitszeit von _____ Stunden/Woche verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Werktage

4. Freistellung

Der Träger stellt den /die Beschäftigte von seiner/ihrer Arbeitsverpflichtung frei, soweit dieser/diese an Bewerbungsgesprächen, Qualifizierungsmaßnahmen oder sonstigen in der Eingliederungsvereinbarung bestimmten Maßnahmen teilnehmen muss und diese nicht außerhalb der Tätigkeitszeit durchgeführt werden kann.

5. Urlaub

Dem/der Beschäftigten stehen für jeden vollen Tätigkeitsmonat zwei Werktage Erholungsurlaub zu. Er/sie hat danach _____ Tage Erholungsurlaub. Für die Urlaubstage wird die Mehraufwandsentschädigung nicht gewährt.

Der/die Beschäftigte hat den Urlaub beim Träger rechtzeitig zu beantragen.

6. Benachrichtigungspflicht / Beendigung

Der/die Beschäftigte ist im Verhältnis zum Träger jederzeit berechtigt, die Tätigkeit zu beenden. Die sozialrechtlichen Rechtsfolgen bleiben davon unberührt.

Der Träger ist jederzeit berechtigt, die Arbeitsgelegenheit aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Frist zu beenden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die/der Beschäftigte für die ihm/ihr übertragene Aufgabe ungeeignet ist.

Die Beendigungsmöglichkeiten der Arbeitsagentur bleiben hiervon unberührt.

Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, im Fall von

- ◆ Krankheit oder anderen begründeten Anlässen für das Fernbleiben von der Arbeit
- ◆ Arbeitsbefreiung gem. Nr. 4 dieser Einweisung

den Träger unverzüglich über sein Fehlen und dessen voraussichtliche Dauer zu benachrichtigen. Bei wiederholtem und unentschuldigtem Fehlen kann der Träger die Arbeitsgelegenheit beenden.

7. Verschwiegenheit / Datenschutz

Der/die Beschäftigte verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über die im Zusammenhang mit seiner/ihrer Tätigkeit erlangten Arbeitsergebnisse, Kenntnisse und Informationen, die den Charakter von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen haben oder solchen vom Träger gleichgestellt werden. Diese Verpflichtung besteht nach Ende der Arbeitsgelegenheit fort.

Unbeschadet der Mitteilungspflichten aus § 61 Abs. 2 SGB II beachtet der Träger die Regelungen des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit ist der Träger gem. § 61 Abs. 1 SGB II dazu verpflichtet, unverzüglich Auskünfte über Tatsachen zu erteilen, die Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit Leistungen zu Recht erbracht worden sind oder werden. Er hat Änderungen, die für die Leistungen erheblich sind, unverzüglich der Agentur für Arbeit / Arbeitsgemeinschaft mitzuteilen.

8. Zeugnis

Gem. § 61 Abs. 2 SGB II trifft der Träger am Ende der Maßnahme eine Beurteilung über die Leistungen und das Verhalten der/des Beschäftigten.

Aufgrund dieser Beurteilung erhält die/der Beschäftigte am Ende der Maßnahme vom Träger ein qualifiziertes Zeugnis.

Erhalten und zur Kenntnis genommen

Unterschrift der/des Beschäftigten

Ort, Datum