

Arbeitslosengeld I & finanzielle Hilfen der Agentur für Arbeit

(Stand 09/2016)

Inhaltsverzeichnis

A.	Arbeitslosengeld.....	1
I.	Einführung.....	1
II.	Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?	1
III.	Wer ist arbeitslos?.....	1
IV.	Worauf muss ich bei der Arbeitslosmeldung achten?	2
V.	Was versteht man unter einer Anwartschaftszeit (§ 142 SGB III)?.....	3
VI.	Wie hoch ist mein Arbeitslosengeldanspruch?.....	4
VII.	Wie lange erhalte ich Arbeitslosengeld?.....	4
VIII.	Was versteht man unter einer Sperrzeit?	5
IX.	Wann erhalte ich keine Sperrzeit, wenn ich das Arbeitsverhältnis selbst kündige?	6
B.	Weitere Finanzielle Leistungen der Agentur für Arbeit	11
I.	Welche finanziellen Hilfen kann ich sonst noch erhalten?	11
II.	Wie unterscheiden sich die Förderungen aus dem Vermittlungsbudget und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung?.....	12
III.	Worauf ist bei Beantragung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung besonders zu achten?.....	13
IV.	Welche finanziellen Förderungen kann ich aus dem Vermittlungsbudget erhalten?	14
C.	Musterschreiben.....	16

A. Arbeitslosengeld

I. Einführung

Arbeitslosengeld I ist eine Lohnersatzleistung des Staates, durch die für Arbeitslose ein „angemessener“ Lebensunterhalt gesichert werden soll. Im Gegensatz zu anderen staatlichen Unterstützungsleistungen wie Arbeitslosengeld 2 („Hartz IV“) ist die Gewährung von Arbeitslosengeld 1 an ein zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis geknüpft, in dem der Arbeitslose eine bestimmte Zeit tätig gewesen ist. Der Vorteil von Arbeitslosengeld I ist häufig, dass man mehr Geld erhalten kann als bei den meisten sonstigen staatlichen Unterstützungsleistungen.

II. Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat gemäß § 137 Abs. 1 SGB III wer

- arbeitslos ist,
- sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
- die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

III. Wer ist arbeitslos?

Arbeitslos ist nach § 138 Abs. SGB III, wer Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist und

- nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
- sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen), und
- den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

Tipp: Selbst wenn Sie eine neue Beschäftigung mit bis zu 15 Stunden wöchentlich aufnehmen, kann eine Beschäftigungslosigkeit vorliegen (§ 138 Abs. 3 SGB III), so dass Sie einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben. Dieser führt ggfls. Dazu, dass Sie neben dem Gehalt aus dieser Teilzeittätigkeit auch noch Arbeitslosengeld beziehen können.

IV. Worauf muss ich bei der Arbeitslosmeldung achten?

Die Arbeitslosmeldung muss nach § 141 SGB III persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfolgen. Eine Meldung ist bereits zulässig, wenn die Arbeitslosigkeit noch nicht eingetreten, der Eintritt der Arbeitslosigkeit aber innerhalb der nächsten drei Monate zu erwarten ist.

Tipp: Der Zeitpunkt der Arbeitslosmeldung sollte ggfls. hinausgezögert werden, wenn man hierdurch die Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld verlängern können. Wichtig ist hierbei aber, dass zwischen der Arbeitslos- und einer Arbeitssuchendmeldung unterschieden werden muss. Eine Arbeitslosmeldung bedeutet, dass man der Agentur für Arbeit mitteilen muss, dass man derzeit keiner Beschäftigung nachgeht (siehe aber oben). Eine Arbeitssuchendmeldung sagt aus, dass man eine neue Tätigkeit sucht. Denn wenn Sie wissen, dass Ihr Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden und falls zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate liegen, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Falls Sie diese Meldung nicht erstatten, wird die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit verhängen. Das bedeutet, Sie würden wegen einer verspäteten Arbeitssuchendmeldung für eine Woche (vgl. § 159 Abs. 6 SGB III) kein Arbeitslosengeld erhalten.

Sie können die beiden Anträge auch gleichzeitig stellen, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb der kommenden drei Monate enden würde. Die Agentur für Arbeit versucht häufig darauf hinzuwirken, dass Sie die Arbeitslosmeldung erst später stellen. Das

macht meistens nur dann Sinn, wenn Sie hierdurch den Arbeitslosengeldanspruch, beispielsweise wegen einer Verlängerung der Bezugsdauer, auf einen späteren Zeitpunkt verschieben wollen. In jedem Fall sollten Sie aber darauf achten, dass Sie die Arbeitslosmeldung, wenn Sie die Meldungen nicht gleichzeitig stellen, noch vornehmen müssen, da Sie ansonsten kein Arbeitslosengeld erhalten würden. Durch eine späte Arbeitslosenmeldung kann es in der Praxis auf Grund der Bearbeitungszeiträume der Agentur für Arbeit für den Antrag zu einer einmalig verspäteten Auszahlung des Arbeitslosengeldes kommen.

Hinweis: Ein Muster für die Arbeitslosmeldung und die Arbeitssuchendmeldung erhalten Sie kostenlos im Mandantenbereich.

V. Was versteht man unter einer Anwartschaftszeit (§ 142 SGB III)?

Eine Anwartschaft auf das Arbeitslosengeld wird grundsätzlich erworben, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von einem zwei Jahreszeitraum mindestens 12 Monate in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befunden hat. Es kommt dabei nicht darauf an, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen bestanden hat oder ob bei verschiedenen Arbeitsgeber gearbeitet wurde. Es reicht aus, dass für diese Zeit irgendein Arbeitsverhältnis bestanden hat, das versicherungspflichtig gewesen ist. Grundsätzlich ist ein Arbeitsverhältnis versicherungspflichtig, wenn monatlich ein Lohn von mehr als 450,- € brutto gezahlt wird. In diesem Fall wird auch auf der Gehaltsabrechnung ein Betrag für die Arbeitslosenversicherung vom Bruttobetrag als Sozialabgabe abgezogen.

Tipp: Waren Sie innerhalb des zwei Jahreszeitraums eine längere Zeit arbeitsunfähig krank und haben Krankengeld bezogen, kann auch hierdurch ggfls. die Wartezeit für die Arbeitslosenversicherung erfüllt werden.

Grundsätzlich Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer in der Rahmenfrist (§ 143) mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat. Zeiten, die vor dem Tag liegen,

an dem der Anspruch auf Arbeitslosengeld wegen des Eintritts einer Sperrzeit erloschen ist, dienen nicht zur Erfüllung der Anwartschaftszeit.

VI. Wie hoch ist mein Arbeitslosengeldanspruch?

Die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes bestimmt sich vor allem nach Ihrem bisherigen Einkommen sowie dem Umstand, ob Sie ein Kind haben. Falls Sie ein Kind haben, erhalten Sie einen erhöhten Leistungssatz in Höhe von 67 %, ansonsten in Höhe von 60 % des zuletzt bezogenen, gemäß gesetzlicher Vorschriften pauschal zu berechnenden Nettogehaltes, des sog. Leistungsentgeltes (§ 149 SGB III). Eine erste Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes können Sie mit Hilfe eines Online-Rechners der Agentur für Arbeit vornehmen, den Sie unter <http://www.pub.arbeitsagentur.de/selbst.php?jahr=2016> finden.

VII. Wie lange erhalte ich Arbeitslosengeld?

Die Dauer, für die Sie Arbeitslosengeld beziehen können, ergibt sich grundsätzlich aus § 147 SGB III, dem die folgende Tabelle entnommen ist.

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50.	15

nach Versicherungspflichtverhältnissen mit einer Dauer von insgesamt mindestens ... Monaten	und nach Vollendung des ... Lebensjahres	... Monate
36	55.	18
48	58.	24

Es gibt jedoch eine große Anzahl an Regelungen, durch den diese Dauer sich reduzieren oder auch erhöhen kann. Letztlich muss die Bezugsdauer in jedem Einzelfall individuell geprüft werden.

VIII. Was versteht man unter einer Sperrzeit?

Falls Sie eine Sperrzeit von der Agentur für Arbeit erhalten, werden Sie für einen bestimmten Zeitraum kein Arbeitslosengeld bekommen, so dass sich die Dauer des Arbeitslosengeldes letztlich verkürzt. Jedoch können Sie sich nicht aussuchen, ob die Kürzung am Ende oder am Anfang des Bezugs des Arbeitslosengeldes liegt. Vielmehr beginnt es immer mit der Sperrzeit, so dass Sie meistens zunächst ohne Einkommen auskommen müssen.

Eine Sperrzeit wird in mehreren Fällen von der Agentur für Arbeit verhängt. Die in der Praxis am häufigsten Gründe für die Verhängung einer Sperrzeit sind eine verspätete Arbeitssuchendmeldung (siehe oben) oder ein pflichtwidriges Auflösen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer. Lösen Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund auf, kann die Agentur für Arbeit eine Sperrzeit von 12 Wochen verhängen. Bevor Sie eine Eigenkündigung aussprechen, sollten Sie daher von einem spezialisierten Rechtsanwalt überprüfen lassen, ob ein wichtiger Grund vorliegt, der Sie berechtigt zu kündigen, ohne dass Sie eine Sperrzeit erhalte.

IX. Wann erhalte ich keine Sperrzeit, wenn ich das Arbeitsverhältnis selbst kündige?

Grundsätzlich erhält man gemäß § 159 Abs. 1 SGB III eine Sperrzeit, wenn man sich „versicherungswidrig“ verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben.

Versicherungswidriges Verhalten liegt im Sinne des Gesetzes u.a. vor, wenn die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Ob eine Sperrzeit daher verhängt wird, richtet sich daher danach, ob Sie einen wichtigen Grund für die Arbeitsaufgabe gehabt haben. Was ein wichtiger Grund in diesem Sinne ist, wird leider im Gesetz nicht näher beschrieben. In der Praxis richtet sich die Agentur für Arbeit nach ihrer Durchführungsanweisung/Geschäftsführungsanweisung zu § 159 SGB III.

Bei einer Eigenkündigung liegt nach 9.1.1. der Anweisung (Abrufbar auf der Homepage der Agentur für Arbeit, Stand 07/2016, teilweise zitiert aus der Durchführungsanweisung) generell ein wichtiger Grund vor, wenn

- die vom Arbeitnehmer erwartete oder verlangte Arbeit gegen gesetzliche Bestimmungen, z. B. Arbeitsschutzvorschriften, oder sonstige bindende Bestimmungen über Arbeitsbedingungen (z. B. den anzuwendenden Tarifvertrag), oder die guten Sitten verstoßen würde; in Fällen ohne beidseitige Tarifbindung liegt bei Arbeitsaufgabe ein wichtiger Grund nicht deshalb vor, weil dem Arbeitnehmer nicht das tarifliche Entgelt gezahlt worden ist,
- die Entlohnung der Beschäftigung sittenwidrig ist. Hiervon kann ausgegangen werden, wenn die Entlohnung mindestens 30 % unter dem maßgeblichen Tariflohn oder der ortsüblichen Bezahlung liegt,
- die Beschäftigung im Aussiedlungsgebiet wegen Spätaussiedlung aufgegeben wurde,
- Insolvenz des Arbeitgebers eingetreten ist,

- erheblicher psychischer Druck oder Mobbing am Arbeitsplatz ausgeübt wurde oder sexuelle Belästigung vorlag,
- die Arbeit dem Arbeitslosen nach seinem Leistungsvermögen nicht zumutbar ist,
- eine doppelte Haushaltsführung erforderlich wird und daher der Unterhalt, die weitere Versorgung oder Pflege von Angehörigen des Arbeitslosen nicht gesichert ist,
- eine Ausbildungsstelle oder berufsvorbereitende Maßnahme vom Auszubildenden wegen fehlender Eignung aufgegeben oder abgelehnt wird,
- ein Grundrecht wesentlich beeinträchtigt wird (z. B. Grundrecht der Religionsfreiheit,
- die Beschäftigung zur Begründung, Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der ehelichen Gemeinschaft/eingetragenen Lebenspartnerschaft aufgegeben wird. Bei Begründung einer solchen Partnerschaft ist ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang erforderlich. Unmittelbarkeit muss ausnahmsweise nicht vorliegen, wenn hierfür andere gewichtige Gründe, wie z.B. die Einschulung eines Kindes, vorliegen (Urteil des BSG v. 17.11.2005 – Az B 11a 11/AL 49/04 R),
- mit dem Partner und dem gemeinsamen Kind die Erziehungsgemeinschaft (wieder)hergestellt werden soll,
- eine Erziehungsgemeinschaft mit einem Partner hergestellt wird, der nicht leiblicher Elternteil ist, wenn dies zum Wohl des Kindes ist,
- eine eheähnliche Gemeinschaft fortgesetzt wird. Eine eheähnliche Gemeinschaft ist eine auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaft zwischen einer Frau und einem Mann, die so eng ist, dass sie von den Partnern ein gegenseitiges Einstehen im Bedarfsfall erwarten lässt. Diese wird vermutet, wenn Partner
 - länger als ein Jahr zusammenleben oder
 - mit einem gemeinsamen Kind zusammenleben oder
 - Kinder oder Angehörige im Haushalt versorgen oder
 - befugt sind, über Einkommen oder Vermögen des anderen zu verfügen.

- der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX) oder der für die Zustimmung nach § 18 BEEG zuständigen Stelle nicht eingeholt hat, aber mit dieser zu rechnen gewesen wäre. Im Falle der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses ist ggf. der Nachweis zu erbringen, dass das Integrationsamt der arbeitgeberseitigen Kündigung zugestimmt hätte.
- Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben, um im Rahmen einer Sozialplanmaßnahme aus einem (unbefristeten) Beschäftigungsverhältnis in ein (befristetes) Beschäftigungsverhältnis bei einer beE /Transfergesellschaft zu wechseln und gem. § 111 SGB III gefördert werden. Voraussetzung ist, dass durch die Folgebeschäftigung die Arbeitslosigkeit nicht früher eintritt als bei der unabwendbaren Kündigung,
- Arbeitnehmer während des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber lösen und für die Restdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses zur Transfergesellschaft zurückkehren und nach § 111 gefördert werden. 15) ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag schließt, um aus einer mit Transfer-Kug geförderten Beschäftigung in eine selbständige Tätigkeit mit Gründungszuschuss zu wechseln, und die Dauer der herbeigeführten Arbeitslosigkeit unvermeidbar ist,
- ein älterer Arbeitnehmer (im Zusammenhang mit Freisetzungen nach Art. 56 § 2 Montanunionvertrag ab 52 Jahren) seine Beschäftigung löst, weil ein größerer Betrieb in krisenhafter Situation zu einem kurzfristigen, drastischen Personalabbau (20 v.H. des Personals innerhalb von rd. 3 Monaten mit kürzestmöglicher Kündigungsfrist) gezwungen ist und die deshalb drohende Arbeitslosigkeit durch den örtlichen Arbeitsmarkt kurzfristig nicht aufgefangen werden kann,
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu Gunsten eines befristeten aufgegeben wird und
 - bei der Auflösung des alten Beschäftigungsverhältnisses die konkrete Aussicht bestand, dass die neue Beschäftigung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird oder
 - zeitnah (nicht abwendbare maximal 1 Monat andauernde Unterbrechung) in eine befristete Beschäftigung gewechselt wird

und

- eine Tätigkeit in einem anderem Berufsfeld ausgeübt wird, in dem zusätzliche berufliche Fertigkeiten erlangt werden; die Höhe der Bezahlung ist unerheblich oder
- die befristete Beschäftigung der früher erworbenen höheren beruflichen Qualifikation entspricht oder
- in der befristeten Beschäftigung ein erheblich höheres Arbeitsentgelt erzielt wird; hiervon ist bei einer Steigerung von mindestens 10 % auszugehen, oder
- die unbefristete Beschäftigung in einem Leiharbeitsverhältnis war und zugunsten einer regulären günstigeren befristeten Beschäftigung aufgegeben wird

und

- die befristete Beschäftigung mindestens für einen Zeitraum von zwei Monaten eingegangen wird.
-
- das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Pflegevereinbarung nach § 3 Abs. 1 S. 1 des PflegeZGes beendet wird.
 - der Arbeitnehmer sein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung in ein befristetes umgewandelt hat und im Zeitpunkt der Vereinbarung prognostisch von einem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nach der Freistellungsphase der Altersteilzeit ausgegangen werden konnte. Dies ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn der Arbeitslose vor Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung von einer sachkundiger Stelle die Auskunft erhalten hat, dass ihm am Ende der Altersteilzeit eine ungekürzte Altersrente zusteht, es sich nachträglich aber herausstellt, dass er tatsächlich nur eine Rente mit Abschlägen erhalten würde.
 - eine Beschäftigung durch die Arbeitslose/den Arbeitslosen wegen einer abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahme (betriebliche oder überbetriebliche Umschulung, berufsanschlussfähige Teilqualifizierung oder Vorbereitung auf die Externenprüfung beendet wurde, für die die Arbeitslose/der Arbeitslose einen Bildungsgutschein erhalten hat oder erhalten wird und dies zum Zeitpunkt der Kündigung bereits feststeht.

Tipp: Alleine in dem Umstand, dass ohnehin eine arbeitgeberseitige Kündigung gedroht hat, liegt jedoch an sich kein wichtiger Grund für eine Eigenkündigung. Nur unter sehr engen Voraussetzungen erkennt die Agentur für Arbeit in diesen Fällen einen wichtigen Grund an.

Ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder für eine Eigenkündigung liegt nach Ansicht der Agentur für Arbeit bei einer drohenden Kündigung dann vor, wenn

- eine Kündigung durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist,
- die drohende Arbeitgeberkündigung auf betriebliche Gründe gestützt würde,
- die Arbeitgeberkündigung zu demselben Zeitpunkt, zu dem das Beschäftigungsverhältnis geendet hat, oder früher wirksam geworden wäre;
- im Falle der Arbeitgeberkündigung die Kündigungsfrist eingehalten würde
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war

und

- eine Abfindung von 0,5 Monatsgehältern, mindestens aber 0,25 (noch wesentlicher wirtschaftlicher Vorteil) für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird. § 1a KSchG gilt entsprechend. Im Übrigen kommt es nicht darauf an, ob die drohende Arbeitgeberkündigung rechtmäßig ist.

Außerdem liegt in den Fällen einer drohenden Arbeitgeberkündigung ein wichtiger Grund vor, wenn der Arbeitslose

- objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat; darauf kann sich jedenfalls der Arbeitslose, der das 58. Lebensjahr vollendet und eine Vorruhestandsregelung in Anspruch genommen oder eine nach Höhe und Zuschnitt vergleichbare Abfindung erhalten bzw. zu beanspruchen hat, nur in besonders begründeten Einzelfällen berufen oder

- sonstige Gründe darlegt, aus denen er objektiv Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung befürchten musste. Solche Gründe können Vergünstigungen sein, auf die im Falle der Kündigung kein Anspruch bestanden hätte.

In den vorgenannten Fallgestaltungen kommt es darauf an, dass die drohende Kündigung rechtmäßig wäre. Die Rechtmäßigkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung umfasst nicht nur die Frage, ob die individuell maßgebende Kündigungsfrist oder ein etwaiger Ausschluss der Kündigung durch den Arbeitgeber beachtet worden ist, sondern - in bestimmten Grenzen - auch die Prüfung der sozialen Rechtfertigung nach § 1 KSchG.

B. Weitere Finanzielle Leistungen der Agentur für Arbeit

I. Welche finanziellen Hilfen kann ich sonst noch erhalten?

Neben der Zahlung von Arbeitslosengeld besteht die Möglichkeit auch weitere finanzielle Hilfe von der Agentur für Arbeit zu erhalten, wenn man arbeitslos ist.

Bis vor einigen Jahren gab es mehrere Vorschriften, nach denen man einen Anspruch auf bestimmte Leistungen hatte, ohne dass die Agentur für Arbeit diese Leistungen ablehnen konnte. Nach einer gesetzlichen Neuregelung wurde die Gewährung von diesen Leistungen im Wesentlichen in zwei neuen Vorschriften zusammengefasst (§ 44 SGB III Förderung aus dem Vermittlungsbudget sowie § 45 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung). Beide Regelungen sind grundsätzlich als sogenannte Kann-Leistung ausgestaltet. Das bedeutet, dass die Agentur für Arbeit jetzt nicht mehr verpflichtet ist, diese Leistungen immer zu gewähren, sondern ihr ein Ermessen zusteht und sie unter bestimmten Umständen die Leistungen verweigern kann.

II. Wie unterscheiden sich die Förderungen aus dem Vermittlungsbudget und Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung?

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sind Maßnahmen, die die berufliche Eingliederung durch Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung, Heranführung an eine selbständige Tätigkeit oder Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme unterstützen. Vor allem werden in der Praxis Weiter- und Fortbildungen sowie Bewerbungstrainings und die Vermittlung in Arbeitsverhältnisse durch Dritte gefördert.

Das Vermittlungsbudget ist grundsätzlich an keine konkreten Maßnahmen im Gegensatz zu den Maßnahmen in § 45 SGB III gebunden. Vielmehr kann die Agentur für Arbeit individuell prüfen, welche Maßnahmen sie für notwendig hält, um eine berufliche Eingliederung zu fördern. Hierzu gehören in der Regel auch die Erstattung von Fahrkosten zu Bewerbungsgesprächen oder auch für die Erstattung von Bewerbungsunterlagen.

Beiden Förderungsmöglichkeiten ist gemein, dass sie grundsätzlich nur dann gewährt werden, wenn die Agentur für Arbeit sie vorher dem Grunde nach zugesagt hat. Bei einer Gewährung aus dem Vermittlungsbudget erfolgt das meistens auf Grund eines Antrags des Arbeitslosen und bei einer Maßnahme nach § 45 SGB III meistens auf Grund einer sogenannten Eingliederungsvereinbarung.

In der Praxis wird häufig nicht auf diese Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung hingewiesen.

III. Worauf ist bei Beantragung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung besonders zu achten?

Sofern man eine Weiterbildung bzw. Fortbildung beantragen möchte, ist es sinnvoll, sich vor der Beantragung Gedanken darüber zu machen, welche Veranstaltung für die angestrebte Arbeitsstelle notwendige Fähigkeiten oder Kenntnisse vermittelt, die sich bei einer Bewerbung positiv auswirken können. Diese Gründe sollten man der Agentur für Arbeit bei der Antragstellung mitteilen können. Ferner sollte man sich mehrere Angebote von verschiedenen Anbietern (sinnvoll sind mindestens drei Angebote) einholen und diese dem jeweiligen Sachbearbeiter der Agentur für Arbeit vorliegen. Die Agentur wird meistens den günstigsten Anbieter wählen.

Erstattungsfähige Kosten können z. B. Fahrkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sein. Erstattungsfähig sind auch Kosten, die durch die Maßnahmeteilnahme ausgelöst werden, z. B. Kosten für einen Gesundheitspass bei Teilnahme an einer Maßnahme im HOGA-Bereich sein.

Welche Maßnahmen im Einzelfall gefördert werden, hängt von der bisherigen Tätigkeit und der angestrebten Stelle ab. Von Führerscheinen, über Computerkurse bis zu Fachfortbildungen ist letztlich alles förderungsfähig. Die Gewährung hängt jedoch letztlich immer von der Ermessensentscheidung des jeweiligen Sachbearbeiters ab.

Bzgl. des zweiten großen Bereichs der förderungsberechtigten Maßnahmen, der Erteilung eines Vermittlungsgutscheins besteht insoweit nach der gesetzlichen Regelung in § 45 Abs. 7 SGB III jedoch eine Ausnahme: Sind Arbeitslose nach einer Arbeitslosigkeit von sechs Wochen innerhalb einer Frist von drei Monaten noch nicht vermittelt, so haben sie einen Anspruch auf einen sogenannten Vermittlungsgutschein. Mit diesem können Arbeitnehmer zu einem privaten Arbeitsvermittler gehen, sofern dieser Vermittlungsgutscheine akzeptiert. In diesem Fall übernimmt die Agentur für Arbeit die Kosten des privaten Arbeitsvermittlers. Der Vorteil für die Inhaber des Vermittlungsgutscheins ist, dass der private Arbeitsvermittler einen Großteil seiner

Vergütung nur erhält, wenn er den Arbeitnehmer tatsächlich in ein Arbeitsverhältnis vermittelt. Im Gegensatz zu den Mitarbeitern der Agentur für Arbeit hängt daher das Einkommen des Arbeitsvermittlers wesentlich von dem Erfolg der Arbeitsvermittlung ab, so dass in der Praxis meistens eine hohe Motivation der Arbeitsvermittler und damit einhergehend eine höhere Erfolgsquote bei der Vermittlung besteht. Ein Vermittlungsgutschein sollte daher grundsätzlich immer beantragt werden.

IV. Welche finanziellen Förderungen kann ich aus dem Vermittlungsbudget erhalten?

Die förderungsfähigen Maßnahmen liegen letztlich im Ermessen des jeweiligen Sachbearbeiters der Agentur für Arbeit. Die jeweiligen Agenturen für Arbeit haben in der Praxis regelmäßig ermessensleitende Dienstanweisungen gegeben, in denen aber bestimmte Maßnahmen in Orientierung an die früheren gesetzlichen Regelungen grundsätzlich gefördert werden sollen. Hierzu gehören insbesondere:

- Übergangsbeihilfe,
- Ausrüstungsbeihilfe,
- Reisekostenbeihilfe,
- Fahrkostenbeihilfe,
- Trennungskostenbeihilfe und
- Umzugskostenbeihilfe.

Mit einer Übergangsbeihilfe soll die den Zeitraum bis zur ersten Gehaltszahlung anfallenden Zeitraum überbrücken.

Eine Ausrüstungsbeihilfe umfasst grundsätzlich die Kosten, die durch den Kauf von Arbeitskleidung und Arbeitsausrüstung entstehen.

Mit einer Reisekostenbeihilfe werden die Anreisekosten bei der Aufnahme von auswärtigen Beschäftigten zum neuen Arbeitsort erstattet. Im Gegensatz hierzu wird durch eine Fahrkostenbeihilfe die Kosten erstattet, die durch tägliches Pendeln zur Arbeitsstelle entstehen.

Eine Trennungskostenbeihilfe kann geleistet werden, wenn durch die Arbeitsaufnahme eine doppelte Haushaltsführung entstanden ist.

Eine Umzugskostenbeihilfe kann u.a. gewährt werden, wenn ein Umzug durch die Aufnahme einer auswärtigen Tätigkeit notwendig ist. Dazu muss die Arbeitsstelle grundsätzlich außerhalb des zumutbaren Tagespendelbereichs (mehr als zweieinhalb Stunden Pendelzeit bei einer Vollzeitstätigkeit) liegen und der Umzug innerhalb von zwei Jahren nach Arbeitsaufnahme stattfinden.

Die Förderungshöhe und die Förderungsdauer können sicher hierbei je nach zuständiger Agentur für Arbeit erheblich unterscheiden.

In der Regel kann die Erstattung für Bewerbungskosten beantragt werden. Häufig erstatten die Agenturen für Arbeit für eine Bewerbung eine Pauschale (bis zu 5,- € pro Bewerbung). Jedoch werden regelmäßig Kopien des jeweiligen Bewerbungsanschreibens sowie die jeweilige Antwort des potentiellen Arbeitgebers von der Agentur für Arbeit vor der Erstattung der Bewerbungskosten gefordert. Erstattungsfähig können hinsichtlich der Bewerbungskosten auch die Fahrkosten zu einem Bewerbungsgespräch sein. Auch ein Friseurtermin oder Kleidung für ein Vorstellungsgespräch können im Einzelfall förderungsfähig sein.

Tipp: Um diese finanziellen Hilfen zu erhalten, muss im Vorfeld, d.h. bevor die Kosten tatsächlich angefallen sind, ein entsprechender Antrag gestellt werden. Sinnvoll ist es bei der jeweiligen Agentur für Arbeit nach Mustern für diese Anträge zu fragen, da diese für eine Vielzahl an Konstellationen (wie z.B. die Erstattung von Bewerbungskosten) dort vorhanden sind.

C. Musterschreiben

Im Folgenden finden Sie Musterschreiben für den vorgenannten Themenbereich. Die Verwendung dieser Muster erfolgt auf eigene Verantwortung. Die Kanzlei Thiel übernimmt hierfür keine Gewähr. Sollten Sie eine rechtsverbindliche Auskunft oder Musterschreiben benötigen, werden wir Ihnen eine solche Auskunft erteilen oder Ihnen ein solches Musterschreiben zukommen lassen, nachdem Sie uns insoweit mandatiert haben.

Muster 1 - Arbeitssuchendmeldung

Max Mustermann Musterstrasse 1 33100 Paderborn

«Adresse»

Arbeitssuchendmeldung

6. September 2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit möchte ich anzeigen, dass ich, Herr/Frau ..., geboren am ..., wohnhaft ..., Sozialversicherungsnummer ..., eine Kündigung von meinem Arbeitgeber (Name und Anschrift des Arbeitgebers) zum ... erhalten habe. Das Arbeitsverhältnis begann am ...

Bitte bestätigen Sie mir kurz den Erhalt dieser Anzeige und teilen mir einen Termin zur persönlichen Arbeitssuchendmeldung mit.

Mit freundlichen Grüßen

Max Mustermann