

Aktenzeichen:	II-8814
Fachbereich:	Geschäftsbereich III, BCA
OrgZ.:	Z311-BCA
Gültigkeit:	ab sofort
Sachstand:	15.06.2020

Arbeitsanleitung Nr. 46 Beratungskonzept für Eltern jüngerer Kinder

**Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Grundsicherung für Arbeitsuchende -
(Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954)**

§ 10 Zumutbarkeit

(1) Einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass...

3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes oder des Kindes ihrer Partnerin oder ihres Partners gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit die Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches oder auf sonstige Weise sichergestellt ist; die zuständigen kommunalen Träger sollen darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird

Hinweis

Ergänzend zur Arbeitsanleitung gelten die jeweils gültigen Regelungen der Fachlichen Weisungen SGB II § 10 Zumutbarkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Zielsetzung

Die Integration von Erziehenden stellt in der Beratung eine besondere Herausforderung dar.

Alleinerziehende müssen alle Schwierigkeiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringt, alleine bewältigen. Regelmäßig ist sowohl eine intensivere als auch eine längere Vorbereitungsphase notwendig. In Paar-Bedarfsgemeinschaften (Paar-BG) wird teilweise bewusst oder unbewusst die klassische Rollenteilung gelebt, in der eine Person sich um die Kinder kümmert und die andere der Erwerbsarbeit nachgeht. In vielen Fällen wird dadurch die Integration der Person, die die Kinder betreut, in eine bedarfsdeckende Erwerbsarbeit erschwert.

Grundlagen für den (Wieder-)Einstieg **sollen** bei Erziehenden schon während der Elternzeit geschaffen werden. Der Fokus der Vermittlungstätigkeit soll auf der Verbesserung der persönlichen und beruflichen Voraussetzungen der Kund*innen liegen.

Diese Arbeitsanleitung ist von allen Integrationsfachkräften (IFK) verbindlich umzusetzen.

Inhalt

1. Grundlegende Informationen	4
1.1 Erziehungszeit	4
1.2 Betreuungsanspruch und kostenlose Betreuung	4
1.3 Betreuungsformen	5
1.4 Kita-Gutschein-System in Hamburg	5
2. Beratung und Dokumentation in VerBIS	6
2.1 Beratung vor der Geburt	6
2.2 Einladung 30 Monate nach Geburt	9
3. Zumutbarer Arbeitsumfang	9
.....	9
4. Erziehende in Ausbildung	10
5. Fördermaßnahmen und Angebote	11

1. Grundlegende Informationen

1.1 Erziehungszeit

In einer Familie mit einem Kind, welches das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann sich **einer** der Erziehenden wegen der Kinderbetreuung auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsaufnahme berufen. Der sachgerechte Gebrauch des Rechts setzt eine Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten voraus, wozu auch Hinweise auf lokale Angebote der Kinderbetreuung von Dritten gehören. Die Erziehenden sind frei darin, zu bestimmen, wer die Kinderbetreuung übernimmt. Die Entscheidung ist unabhängig von der Frage, welche erziehende Person Elterngeld bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt. Grundsätzlich kann sich nur eine erziehende Person auf Unzumutbarkeit wegen Kinderbetreuung berufen.

Die Eltern haben schon während der Elternzeit die Möglichkeit, ihr Kind betreuen zu lassen, um sich frühzeitig wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen und Unterstützungs- und Förderangebote in Anspruch zu nehmen. Vor dem 3. Geburtstag des Kindes besteht jedoch weder die Verpflichtung zur Inanspruchnahme einer Betreuung, noch die Pflicht zur Arbeitsaufnahme. Bei Kindern, die das 3. Lebensjahr vollendet haben, ist die Arbeitsaufnahme zumutbar, wenn eine bedarfsgerechte Betreuung des Kindes durch Dritte geleistet werden kann. Dies ist der Fall, wenn nachweislich geeignete Kinderbetreuungsplätze z. B. in einer Kindertagesstätte zur Verfügung stehen.

Es ist jedoch bei jedem Stellenangebot gesondert zu prüfen, inwieweit die daraus entstehende Beschäftigung mit der Erziehung des Kindes in Einklang zu bringen ist und ob alternative Möglichkeiten der Betreuung des Kindes zur Verfügung stehen.

Auch kann die Elternzeit nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes fortgesetzt werden. Das ist auch dann möglich, wenn die Kinderbetreuung gesichert ist. Die Vorteile der Fortsetzung oder Wiederaufnahme einer Arbeit oder Ausbildung sollten in den Beratungsgesprächen jedoch deutlich gemacht werden.

1.2 Betreuungsanspruch und kostenlose Betreuung

Entscheiden sich die Eltern für eine institutionelle Betreuung, haben sie Anspruch auf eine täglich fünfstündige Kindertagesbetreuung für jedes Kind ab dem vollendeten 1. Lebensjahr. Dieser Anspruch besteht unabhängig von einer Berufstätigkeit der Eltern. Zudem sind seit dem 01.08.2014 bis zu fünf Stunden täglich in der Kita bzw. bis zu 30 Wochenstunden in der Kindertagespflege beitragsfrei.

Seit dem 1. August 2019 müssen Familien, die bestimmte Leistungen nach dem SGB II, dem SGB XII, dem Asylbewerberleistungsgesetz, einen Kinderzuschlag oder Wohngeld erhalten, für Kinder bis zum Schuleintritt auch bei einer Betreuung von mehr als 5 Stunden keinen Elternbeitrag mehr leisten. Familien mit sehr geringem Einkommen können ebenfalls den Erlass oder die Reduzierung des Elternbeitrages beantragen. Hierzu berät die [Abteilung Kindertagesbetreuung](#) in dem jeweils zuständigen Bezirksamt.

**Anspruch auf
Betreuung ab
dem vollendeten
1. Lebensjahr**

1.3 Betreuungsformen

In Hamburg können Kinder entweder institutionell in einer [Kindertagesstätte \(Kita\)](#) oder im Rahmen der [Kindertagespflege](#) betreut werden. Kindertagespflege ist eine familiennahe Betreuungsform, die der Betreuung in Tageseinrichtungen gesetzlich gleichgestellt ist. Tagesmütter und -väter bieten eine qualifizierte und flexible Betreuung, die besonders gut auf die individuellen Bedürfnisse von Familien eingehen kann. Anders als in einer Tageseinrichtung können Eltern die Person aussuchen, die ihr Kind betreut, und direkt mit ihr Absprachen treffen, wie die Betreuung gestaltet werden soll. Die Kund*innen können zwischen den beiden Betreuungsmöglichkeiten frei wählen.

**Kita und
Tagespflege**

1.4 Kita-Gutschein-System in Hamburg

Die Eltern beantragen für ihr Kind zunächst bei ihrem zuständigen **Bezirksamt in der Abteilung Kindertagesbetreuung** einen Kita-Gutschein. Diesen Gutschein können sie anschließend in einer selbst ausgewählten Kita bzw. bei einer Tagespflegeperson einlösen und die Kita bzw. Tagespflegeperson rechnet die Kosten direkt mit der Freien und Hansestadt Hamburg ab.

**Kita-System in
Hamburg**

Sollten die Eltern keinen geeigneten Betreuungsplatz für ihr Kind finden, helfen die Mitarbeiter*innen der [Abteilung Kindertagesbetreuung des zuständigen Bezirksamtes](#) bei der Suche.

Bei Arbeitsaufnahme oder Beginn einer Maßnahme können Kita-Gutscheine auch kurzfristig erteilt werden.

Die IFK sollte darauf hinweisen, bei der Wahl der Kindertagesstätte bzw. der Tagespflegeperson auf ein längeres und somit flexibleres Betreuungsangebot (z.B. bis zu zehn Std. täglich) zu achten, um den Kindern bei einer späteren Arbeitsaufnahme bzw. Erhöhung der Arbeitszeit einen Wechsel zu ersparen. Auch ist Flexibilität in Bezug auf die Lage des Kinderbetreuungsplatzes erforderlich (s. u. 3. zumutbarer Arbeitsumfang).

Sollte kein Kita-Platz gefunden werden, hilft das Bezirksamt durch das Platznachweisverfahren. Dem Bezirksamt muss eine aktuelle Liste (Vordruck) von fünf Kitas vorgelegt werden, die eine Absage erteilt haben. Findet auch das Bezirksamt innerhalb von drei Monaten keinen Platz, wird die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration beteiligt.

**Platznachweis-
verfahren**

Das Platznachweisverfahren ist abgeschlossen, wenn ein freier Kita-Platz vermittelt und ein Betreuungsvertrag abgeschlossen wurde oder zwei freie Kita-Plätze angeboten wurden.

Umfassende Informationen finden Sie unter <https://www.hamburg.de/kita/>.

2. Beratung und Dokumentation in VerBIS

2.1 Beratung vor der Geburt

Die zuständigen IFK **sollen** vor der Geburt und auch während der Erziehungszeit regelmäßig Beratungsgespräche mit den Erziehenden zur Qualifizierung und Verbesserung der Rahmenbedingungen führen.

Gemäß § 3 Abs. 1 MuSchuG dürfen werdende Mütter sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin nicht beschäftigt werden, es sei denn, Sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit.

Beratung vor der Geburt

Bis zu sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin soll die Kundin gemäß dem Kontaktdichtekonzept regelmäßig eingeladen und beraten werden.

Es soll mindestens ein Gespräch vor Beginn des Mutterschutzes geführt werden. Der Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Die Kundin soll in diesem Gespräch auf Folgendes hingewiesen werden:

- **Eine Einladung nach der Geburt erfolgt zu einem passenden Zeitpunkt, spätestens 6 Monate nach der Geburt**
- **Mögliche Einladungen zu Gruppeninformationen, Messen u. ä.**
- **Möglichkeiten der Kinderbetreuung**
- **Vorteile einer frühzeitigen Berufswegeplanung**

Die Aufzählung ist nicht abschließend. Die Beratungsinhalte richten sich auch hier nach den Bedarfen der Kundin.

Nach Möglichkeit ist der Vater des Kindes bzw. der/die Partner*in der Mutter zu diesem Gespräch mit einzuladen. Wird diese Person von einer anderen IFK betreut, ist diese darüber in Kenntnis zu setzen.

2.2 Beratung bis zum vollendeten 3. Lebensjahr

Die erste Einladung soll spätestens sechs Monate nach der Geburt, jedoch nicht vor Ende des Mutterschutzes erfolgen. Der Mutterschutz endet acht Wochen nach der Geburt des Kindes. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und wenn beim Kind innerhalb der ersten acht Wochen eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, endet der Mutterschutz zwölf Wochen nach der Geburt.

Erste Beratung nach der Geburt des

Einladungen zu diesen Gesprächen werden mit Belehrung über die Rechtsfolgen versandt. Bei Nichterscheinen ist ein reguläres Anhörungsverfahren durchzuführen. In der Einladung **soll** auf die trotz Erziehungszeit bestehende Verpflichtung zur Wahrnehmung von Meldeterminen und die Möglichkeit, bei fehlender Betreuungsmöglichkeit die Kinder mitzubringen, hingewiesen werden.

Die weiteren Einladungen sollen während der Erziehungszeit jeweils spätestens nach sechs Monaten erfolgen.

Folgeberatungen in der Erziehungszeit

Die Einladungen können zu Einzelgesprächen als auch zu Gruppeninformationen erfolgen. Gruppeninformationen sollen jedoch nicht die Einzelgespräche komplett ersetzen.

Die Väter der Kinder bzw. die Partner*innen der Mütter sind nach Möglichkeit in die Berufswegeplanung einzubeziehen. Eine Möglichkeit stellen gemeinsame Beratungsgespräche dar.

Bei Alleinerziehenden kann der Vater/die Mutter des Kindes ebenfalls zu einem gemeinsamen Beratungsgespräch eingeladen werden, sofern es die Situation erlaubt. Fragen, die in diesen Gesprächen geklärt werden können, sind z.B. die gleichwertige Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit und gegenseitige Unterstützungsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse der Beratungsgespräche sind gemäß den Vorgaben in VerBIS zu dokumentieren.

Die Eltern sollten möglichst früh auf die Vorteile einer kürzeren Erziehungszeit hingewiesen werden. Je länger die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, desto geringer die persönliche Integrationschance. Wichtig ist außerdem der Hinweis, dass die Erziehenden auch während der Erziehungszeit die Möglichkeit haben, sich durch Jobcenter t.a.h unterstützen zu lassen.

Für Kinder unter einem Jahr besteht zwar kein genereller Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, möchte der erziehende Elternteil jedoch schon vor Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes am Arbeitsmarkt aktiv werden, besteht die Möglichkeit, einen Betreuungsgutschein zu erhalten, bei Teilnahme des Elternteils an

- einer Aus- oder Weiterbildung,
- eines Sprach-/Integrationskurses,
- einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit,
- bei Berufstätigkeit oder
- bei dringlichem sozial bedingten oder pädagogischen Bedarf

Die Anträge werden in den **Abteilungen Kindertagesbetreuung** der Bezirksämter gestellt. Es gibt dort zusätzlich Tagespflegebörsen, die bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsperson unterstützen.

Die Entscheidung über die Ausstellung eines Gutscheins liegt im Ermessen der dortigen Sachbearbeiter*innen. Es ist daher in der EinV festzuhalten, dass die Kund*innen eine Kinderbetreuung benötigen, um z.B. Bewerbungsaktivitäten für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder an einer Maßnahme teilnehmen zu können.

Die Erziehenden sollten rechtzeitig darüber informiert werden, dass für ihr Kind ab dem 1. Geburtstag ein Anspruch auf kostenlose Betreuung besteht und zur Inanspruchnahme der Kinderbetreuung motiviert werden. Argumente sind z.B.

- der positive Einfluss auf die Einwicklung des Kindes,
- die Unterstützung der Erziehung und
- das Erlernen des Sozialverhaltens durch den Umgang mit Gleichaltrigen
- **der Besuch einer KITA, um frühzeitig von den Förderangeboten der FHH (Lern- und Sprachförderung, etc.) zu profitieren.**

Ob und in welchem Umfang eine frühzeitige Betreuung in Anspruch genommen wird, entscheiden aber letztlich die Eltern.

Wird das Kind bereits vor Vollendung des 3. Lebensjahres institutionell betreut, steht der erziehende Elternteil grundsätzlich für den Zeitraum, in dem eine Betreuung gewährt ist, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Es sollte jedoch eine gründliche

Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 1 Jahr

Information über Betreuungsmöglichkeiten und deren Vorteile

Keine gesetzliche Verpflichtung zur Aktivierung

Einzelfallprüfung erfolgen, da nach Ermessen der IFK auf eine Verpflichtung verzichtet werden kann, z.B. wenn

- die Kund*innen einen wichtigen Grund vortragen, der gegen eine Aktivierung spricht,
- ein solcher Grund der IFK bekannt ist,
- die Kund*innen trotz Betreuung ausdrücklich auf die Inanspruchnahme der Erziehungszeit bestehen. (Diese Fälle sind der Zentrale: team-arbeit-hamburg-Markt-und-Integration@jobcenter-ge.de zu melden.)

Insgesamt soll vermieden werden, dass Erziehende auf einen verfügbaren Betreuungsplatz des Kindes in einer Kindertageseinrichtung oder -pflege verzichten, weil sie dadurch zur Arbeitsaufnahme verpflichtet sind. Denn eine solche Betreuung kann - unabhängig von der Integration in Erwerbstätigkeit der Erziehenden - die Stabilisierung einer Familie und die frühkindliche Förderung des Kindes unterstützen. Deshalb sollte die Beratung die Chancen und Vorteile der beruflichen Integration bzw. Maßnahmenteilnahme und der Inanspruchnahme eines Kinderbetreuungsplatzes in den Mittelpunkt stellen.

Die Erziehungszeit sollte genutzt werden um Vermittlungshemmnisse abzubauen, eine Berufswegeplanung zu entwerfen, Motivationsarbeit zu leisten und passende Förderangebote zu unterbreiten, um die Wahrscheinlichkeit einer späteren Arbeitsaufnahme zu erhöhen.

Sobald die Kund*innen sich wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen können oder die Teilnahme an einer Fördermaßnahme notwendig ist, jedoch spätestens 30 Monate nach der Geburt des Kindes, ist gemeinsam mit den Kund*innen das Profiling durchzuführen und ein Stellengesuch unter Berücksichtigung des möglichen Betreuungsumfanges zu erarbeiten, welches im Anschluss in Betreuung übernommen wird und zu veröffentlichen ist. Dies kann je nach Fallkonstellation zunächst auf eine interne Veröffentlichung beschränkt sein. Dabei ist darauf zu achten, dass unter „frühester Eintrittstermin“ das korrekte Datum angegeben wird.

Profiling und Stellengesuch

Die fachlichen Weisungen der BA zu § 15 SGB II Eingliederungsvereinbarung (EinV), (Stand: 20.10.2016) sagen zum Tatbestand zur Zumutbarkeit (§ 10) (15.10): Eine EinV muss mit Personen, denen aufgrund eines Tatbestandes nach § 10 eine Erwerbstätigkeit oder Eingliederungsmaßnahme vorübergehend nicht zumutbar ist, grundsätzlich nicht abgeschlossen werden.

Im Einzelfall ist allerdings auch für diese erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen eine EinV denkbar, die auf eine künftige Beendigung/Verringerung der Hilfebedürftigkeit abzielt.

Beispielsweise kommen hierfür in Betracht:

- Personen in Elternzeit zur Rücksprache beim Arbeitgeber über die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses,
- Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Region,
- Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Workshops für Berufsrückkehrer*innen,
- Informationsmöglichkeiten online oder auch im BiZ zum Thema berufliche Alternativen,
- Teilnahme an Ausbildungsmessen,
- Bildungsangebote (Sprachförderung, Integrationskurse etc.).

Eine EinV strukturiert und terminiert den Eingliederungsprozess und schafft damit Transparenz und Verbindlichkeit für beide Seiten. Deshalb soll grundsätzlich 6 Monate vor dem Ende der Elternzeit eine EinV abgeschlossen werden, die die individuell notwendigen Schritte für eine Integration beinhaltet.

EinV

Spätestens mit dem Wegfall der Voraussetzungen des § 10 ist der Abschluss einer EinV notwendig.

Eine EinV, die sich auf die im Profiling festgestellten Handlungsbedarfe bezieht, ist abzuschließen. Hier ist auch aufzunehmen, unter welchen Bedingungen eine Arbeit zumutbar ist (s. u. 3. Zumutbarer Arbeitsumfang). Alle für eine zeitnahe Integration erforderlichen Schritte sind einzuleiten. Die Kontaktdichte gilt entsprechend des aktuellen Kontaktdichtekonzeptes.

Kontaktdichte

2.2 Einladung 30 Monate nach Geburt

Wird die volle Erziehungszeit in Anspruch genommen, sind sechs Monate vor dem dritten Geburtstag des jüngsten Kindes die Bewerberdaten zu aktualisieren, das Profiling durchzuführen und ein Stellengesuch mit dem möglichen Arbeitsumfang und dem korrekten Datum unter „frühestem Eintrittstermin“ zu erstellen. Eine EinV sollte abgeschlossen werden.

Gesetzlichen Anspruch auf Betreuung wahrnehmen

Zudem sollten die Kund*innen aufgefordert werden, sich um einen Kita-Platz zu bemühen und mit der Eingewöhnungszeit zu beginnen.

Nach dem 3. Geburtstag sind die Kund*innen im Rahmen der EinV zu verpflichten, zumindest den gesetzlich zugesicherten Betreuungsplatz von fünf Stunden täglich zu beantragen und in Anspruch zu nehmen.

3. Zumutbarer Arbeitsumfang

Grundsätzlich sind auch Erziehende und Alleinerziehende dazu verpflichtet, alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit auszuschöpfen. Der zumutbare Arbeitsumfang ist jedoch bei Erziehenden besonders sorgfältig zu prüfen.

Arbeitsumfang muss an der Kinderbetreuung orientiert sein

Bei der Entscheidung über den zumutbaren Arbeitsumfang spielen viele Faktoren eine Rolle, wie z.B. Alter und Anzahl der Kinder, Pflege von Angehörigen, Pendelzeiten, Betreuungsumfang des anderen Elternteils, Unterstützungsmöglichkeiten durch Familie und Freunde und Lage der Arbeitszeiten.

Die IFK und die Kund*innen müssen deshalb gemeinsam überlegen, welche Möglichkeiten im individuellen Fall gegeben sind, damit die Hilfebedürftigkeit möglichst nicht nur reduziert, sondern auch langfristig beendet werden kann.

Für Kinder bis zum vollendeten 15. Lebensjahr besteht ein je nach Alter unterschiedlicher Betreuungsbedarf (Fachliche Weisungen der BA zu § 10 SGB II, 2.3 (2), Stand 31.03.2017). Ein erhöhter Betreuungsbedarf kann bei verhaltensauffälligen Kindern bestehen, z.B. bei hyperaktiven Kindern (Fachliche Weisungen der BA zu § 10, 2.3 (4), Stand 31.03.2017). Indikatoren für den Betreuungsbedarf können ärztlich verordnete Therapien inklusive der Wegezeiten, Arztbesuche, die Begrenzung der Betreuung in Kitas oder des Schulbesuchs auf Grund der individuellen Fähigkeiten des Kindes u.ä. sein. Grundsätzlich muss im Einzelfall entschieden werden, wie viel Betreuungsbedarf besteht.

Die Entscheidung über die Arbeitszeit stellt eine besondere Herausforderung an die Beratungskompetenz der IFK dar. In Paar-Bedarfsgemeinschaften besteht häufig die Gefahr der klassischen Rollenteilung, was zur Folge haben kann, dass weniger

Realistischen Einstieg wählen

Aufmerksamkeit auf die berufliche Entwicklung der Person, die sich um die Kinder kümmert, gelegt wird oder eine solche nicht gewünscht ist.

Bei Alleinerziehenden muss berücksichtigt werden, dass sie den enormen organisatorischen Aufwand einer Arbeitsaufnahme alleine bewältigen müssen.

Die gemeinsam vereinbarte Arbeitszeit ist stets in der Kundenhistorie und im (VerBIS) zu dokumentieren, damit eine Nachhaltung der Vereinbarungen gesichert ist. Das Stellengesuch ist entsprechend anzupassen.

Entscheidung begründen und dokumentieren

Die Kinder sollten nach Möglichkeit bereits einige Zeit vor dem Wiedereinstieg in Betreuung gegeben werden. Für die Eingewöhnung, bei der die Eltern ihr Kind begleiten, sollten ca. vier Wochen eingeplant werden.

Bei der Integrationsplanung ist zu berücksichtigen, dass es in den ersten Monaten der Betreuung häufiger zu Erkrankungen der Kinder und damit zu vermehrten Ausfallzeiten der Eltern kommen kann. Dem Besuch einer niedrigschwelligen Maßnahme stehen mögliche Ausfallzeiten nicht entgegen. Bei einer Integration in Arbeit muss geklärt sein, ob das Kind auch betreut werden kann, wenn es krank ist. Auch der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme sollte gut abgestimmt sein.

Kinder rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg in Betreuung geben

Ein Anspruch auf einen Betreuungsplatz in unmittelbarer Nähe zur Wohnung besteht nicht und kann daher nicht als wichtiger Grund für eine fehlende Betreuung anerkannt werden. Jedoch ist eine Arbeitsaufnahme nur dann realistisch, wenn die Wege zwischen Wohnung, Kita und Arbeitsplatz für die Kund*innen zu bewältigen sind. Hier sollte die IFK in jedem Einzelfall die Gesamtsituation der Familie berücksichtigen.

Wegzeiten beachten

4. Erziehende in Ausbildung

Viele der erziehenden Kund*innen (insbesondere Alleinerziehende) haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies ist häufig der Grund, dass sie es nicht schaffen, sich und die eigene Bedarfsgemeinschaft aus dem Leistungsbezug zu lösen. Bei der Beratung von Erziehenden sollte deshalb auch die Möglichkeit der Aufnahme einer Ausbildung besprochen werden.

Ausbildung junger Erwachsener und Berufswahl

Auch für Kund*innen über 25 Jahren kann eine Ausbildung eine mögliche Alternative sein. Bei einem allgemeinen Interesse an einer Ausbildung kann für die konkrete Berufswahl an die Berufsberatung verwiesen werden. Gerade bei Erziehenden ist die Wahl eines passenden Berufes besonders wichtig: diese sollte neben der Vereinbarkeit mit der Familie auch die Verdienstmöglichkeiten berücksichtigen.

Ggf. können für die Beratung die Weiterbildungsberater*innen von Jobcenter team.arbeit.hamburg hinzugezogen werden.

Erziehende ohne Berufsausbildung können eine Regelausbildung in Teilzeit absolvieren, die in den meisten Fällen 75% der regulären Arbeitszeit umfasst.

Ausbildung in Teilzeit

Für eine Ausbildung geeignete Personen, kann an Azubi Plus, an das HIBB und über das HIBB an die Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB e.V.), ServiceCenter Teilzeitausbildung verwiesen werden. Kund*innen, die über 25 sind, können einen AVGS MAT erhalten, mit dem sie sich an die KWB e.V. ServiceCenter Teilzeitausbildung wenden können.

Für Auszubildende und Studierende sind Leistungen wie Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) vorrangig. Wenn diese Leistungen nicht ausreichen, kann unter bestimmten

Finanzielle Leistungen während der Ausbildung

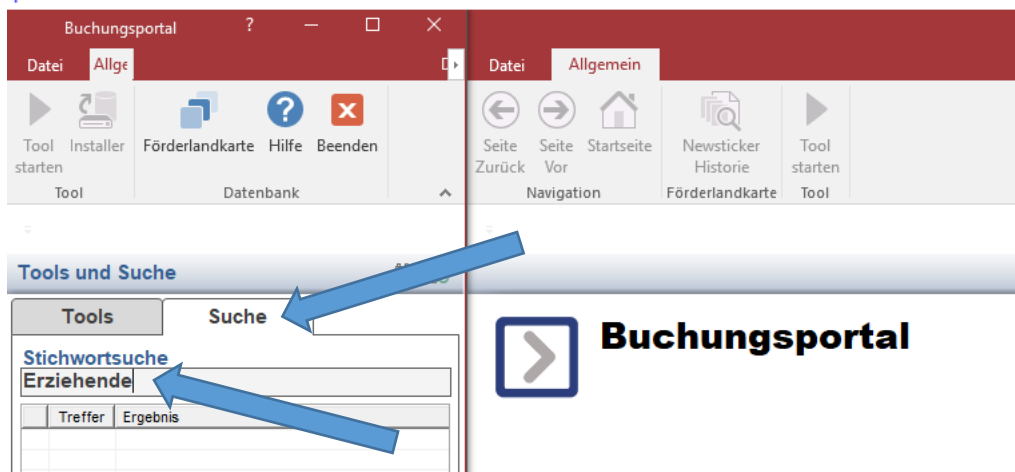
Voraussetzungen ergänzend Arbeitslosengeld II bewilligt werden. In einigen Fällen können Studierende und Auszubildende folgende Hilfen vom Jobcenter bekommen:

- Mehrbedarf bei Schwangerschaft
- Pauschale für Schwangerschaftsbekleidung
- Babypauschale für die Erstausrüstung
- Mehrbedarf für Alleinerziehende
- finanzielle Hilfe für Wohnungskosten (ergänzende Leistungen zur Unterkunft nach §27 Abs. 3 SGB II)
- monatliche Leistungen für das Kind
- Anteil der Wohnungskosten für das Kind

Prüfschema §7 Abs.5
und 6 SGBII

5. Fördermaßnahmen und Angebote

Für Erziehende und Alleinerziehende stehen verschiedene spezielle Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Sie sind zu finden im t.a.h Intranet -> Vermittlung -> Besondere Zielgruppen -> Chancengleichheit und im Buchungstool unter dem Reiter „Suche“ -> „Stichwortsuche“ (z.B.: Erziehende, Kinderbeaufsichtigung, Kinderbetreuung)



Zudem können nach Prüfung der Notwendigkeit und der Zugangsvoraussetzungen interne Beratungsangebote genutzt werden wie z.B. das Fallmanagement, ibv, Weiterbildungsberater*innen oder Azubi Plus und für U25 auch die Mitarbeiter*innen des HIBB und des Bezirks.