

Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, AM 42

§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt

Veröffentlichung am 23.01.2019

Gültig ab: 23.01.2019



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II....	2
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II)	2
1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)	2
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung.....	2
1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II.....	2
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II)	3
1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)	3
1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II).....	5
1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II).....	5
1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II)	6
1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente	6
2. Verfahrensweisung.....	6
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	6
2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen	7
2.3 Integrationsverantwortung	7
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung.....	8
2.5 Zuständigkeitswechsel	8
2.6 Einsatz von Personal.....	8
2.7 Haushalt	8
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II	8
2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	9
2.7.3 Personalhaushalt	10

1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II

1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II)

§ 16i SGB II richtet sich an sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die bisher nicht integriert werden konnten. Vorrangiges Ziel ist die Eröffnung von Teilhabechancen. Darüber hinaus soll die öffentlich geförderte Beschäftigung so angelegt sein, dass die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und Übergänge in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig ermöglicht werden. Bei der Förderung sollen auch Frauen, Alleinerziehende und Mütter in Paar-Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt werden.

Die Zielgruppe benötigt längerfristige teilhabeorientierte Beschäftigungsperspektiven. Arbeitsverhältnisse, die von vorneherein nicht auf eine längerfristige Beschäftigung ausgerichtet sind, könnten dem Gesetzesziel der Teilhabesicherung zuwiderlaufen.

Die Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz stellt keine Beschäftigung im Sinne des § 16i Absatz 3 Nummer 3 SGB II dar. Eine Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst oder an einem Jugendfreiwilligendienst ist daher kein Ausschlussstatbestand im Sinne des Absatzes 3 Nummer 3 für eine Förderung nach § 16i SGB II.

§ 16i SGB II tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 außer Kraft. Eintritte in die Förderung sind bis zum 31. Dezember 2024 möglich. § 66 SGB II findet Anwendung.

1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)

Personen, die innerhalb der letzten sieben Jahre nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder nicht oder nur kurzzeitig geringfügig beschäftigt waren oder nicht oder nur kurzzeitig selbständig waren, gehören zum förderfähigen Personenkreis des § 16i Abs. 3 SGB II. Abweichend davon werden bei schwerbehinderten Menschen und Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind die letzten fünf Jahre zu Grunde gelegt. Die Entscheidung, ob eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit als kurzzeitig auszulegen ist, ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen und zu dokumentieren. Zielgruppe sind sehr arbeitsmarktferne ELB. Die Betrachtung der folgenden Kriterien kann die Bewertung der Kurzzeitigkeit unterstützen:

- Dauer der Beschäftigung/en und/oder
- Häufigkeit der Beschäftigungen und/oder
- tägliche/wöchentliche Arbeitszeit und/oder
- Anforderungsniveau der Beschäftigung und/oder
- Lage der letzten Beschäftigung im jeweiligen Betrachtungszeitraum (sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre bzw. in den letzten fünf Jahren), d. h. ob Beschäftigung zu Beginn des Betrachtungszeitraums oder in jüngerer Vergangenheit ausgeübt wurde.

1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des Absatz 3 bzw. Absatz 10 erfüllt, muss die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren, dass eine Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt geeignet ist, um der, dem ELB wieder soziale Teilhabe und langfristig eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen und dass die Förderung in Abgrenzung zu anderen Instrumenten wirtschaftlich ist.

1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II

Für Personen, die nach Abs. 3 i. V. m. Abs. 10 gefördert werden, ist ein nahtloser Übergang in ein Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II möglich, auch wenn die Hilfebedürftigkeit durch die vorhergehende Förderung entfallen ist.

Generell gilt, dass abgesehen von den in § 16 Abs. 10 SGB II genannten besonderen Fördervoraussetzungen alle anderen Regelungen des § 16i SGB II unberührt bleiben.

1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II)

Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers berechnet die gemeinsame Einrichtung den Lohnkostenzuschuss nach der aktuellen gesetzlichen Mindestlohnhöhe nach dem Mindestlohngesetz (landesgesetzliche Mindestlöhne sind nicht erfasst), multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat).

Wird vom Arbeitgeber ein Tarifvertrag oder - im Fall einer kirchlichen Einrichtung - eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung angewendet, berechnet die gemeinsame Einrichtung den Zuschuss auf Grundlage des im Tarifvertrag bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vorgesehenen, vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitsentgeltes, multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen. Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist mit zu berücksichtigen.

Angewendet wird ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber, wenn er durch oder aufgrund eines Tarifvertrags zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. In Anspruch genommen werden kann eine Förderung auf Grundlage des einschlägigen Tariflohns daher sowohl durch originär tarifgebundene Arbeitgeber (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind) als auch durch sonstige Arbeitgeber, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden ist. Das tarifliche Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrags zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen. Voraussetzung bleibt, dass es sich um einen fachlich einschlägigen Tarifvertrag handeln muss.

Anzuwenden ist ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber darüber hinaus, wenn er durch Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz oder Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz an den erstreckten Tarifvertrag gebunden ist.

Für eine kirchliche Einrichtung bemisst sich der Lohnkostenzuschuss auf der Grundlage einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, wenn deren Anwendbarkeit vom kirchlichen Arbeitgeber mit dem Mitarbeitenden arbeitsvertraglich vereinbart worden ist.

Die gemeinsame Einrichtung legt den Lohnkostenzuschuss zu Beginn der Förderung pauschal in monatlichen Durchschnittsbeträgen fest. Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages. Der Lohnkostenzuschuss ist bei einer Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns oder auf Nachweis des Arbeitgebers bei einer Erhöhung oder Verringerung der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgelts anzupassen.

Im Rahmen von Zwischen- und Schlussabrechnungen prüft die gemeinsame Einrichtung, ob der zu Beginn der Förderung festgelegte Förderbetrag entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen ausgezahlt wurde und ob dabei ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden.

1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Diese soll unabhängig vom Vorliegen der Hilfebedürftigkeit erbracht werden.

Der erforderliche Betreuungsumfang bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen. Der Umfang wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung

festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Der Betreuungsumfang ist im Einzelfall an die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht anzupassen. In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang verpflichtend eine Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu erfolgen.

Der zu Förderbeginn von der gemeinsamen Einrichtung festgelegte Betreuungsumfang, Anpassungen im Förderverlauf sowie die durchgeführten Beratungszeiten (Zeitpunkt und Dauer der Beratungskontakte) sind zu dokumentieren.

- Wird die Betreuung durch Personal der gemeinsamen Einrichtung durchgeführt, erfolgt die Dokumentation im Rahmen von Beratungsvermerken in VerBIS.
- Bei Vergabemaßnahmen hält die gemeinsame Einrichtung nach, ob der beauftragte Dritte den für einen konkreten Zeitraum festgelegten Betreuungsumfang durchgeführt hat. Hierzu wird ein Standardvordruck für die Vertragsausführung von Arbeitsmarktdienstleistungen im [Internet](#) zu Verfügung gestellt.

Träger von Maßnahmen sind nach § 61 Abs. 1 SGB II verpflichtet, Auskunft über Tatsachen zu erteilen, die Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der Förderung haben können. Dies sind insbesondere Informationen zu:

- Fehlzeiten, Unterbrechungen, Abbruch der Maßnahme
- Gefährdung des erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme
- Beendigung der Maßnahme

Bei Durchführung durch eigenes Personal dokumentiert die gemeinsame Einrichtung entsprechende Tatsachen in VerBIS.

Um die Inhalte und Ergebnisse der beschäftigungsbegleitenden Betreuung für die weitere Integrationsarbeit zu nutzen,

- hat der Maßnahmeträger nach § 61 Abs. 2 SGB II einen individuellen teilnehmerbezogenen Bericht für jede Teilnehmerin, jeden Teilnehmer zu erstellen. Bei der zentralen Muster-Vergabeunterlage ist ein Bestandteil des teilnehmerbezogenen Berichtes ein Eingliederungsplan, um u. a. regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überprüfen. Einzelheiten können den Vergabeunterlagen entnommen werden.
- hat die gemeinsame Einrichtung bei der Durchführung durch eigenes Personal den individuellen Förderverlauf in VerBIS zu dokumentieren.

Zu den Eintragungen in VerBIS sind die Datenschutzbestimmungen zu beachten (vgl. hierzu auch VerBIS Arbeitshilfe zum „Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit der Erfassung sensibler Daten und Veröffentlichung in der JOBBÖRSE“).

Die gemeinsame Einrichtung entscheidet unter Berücksichtigung der Qualität der Leistungserbringung, der Kosten (Wirtschaftlichkeit) und der Wirksamkeit, ob die beschäftigungsbegleitende Betreuung durch **eigenes Personal** oder durch einen **beauftragten Dritten** (sog. „make-or-buy-Entscheidung“) erbracht wird. Innerhalb einer gemeinsamen Einrichtung ist eine Kombination aus der Durchführung der Betreuung durch eigenes Personal und der Beauftragung Dritter möglich. Im Falle einer Kombination von „make“ und „buy“ ist ein abgestimmtes Vorgehen bei der Betreuung der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers sicherzustellen.

Zur Entscheidung, ob die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung erbracht werden soll, ist die Trägerversammlung nach § 44c Abs. 2 SGB II einzubinden. Zur Beauftragung Dritter über das Vergaberecht steht eine zentrale Muster-Vergabeunterlage zur Verfügung.

Die Förderung der Teilnahme an der beschäftigungsbegleitenden Betreuung umfasst erforderliche und nachgewiesene **Kosten**, die mit der Teilnahme entstehen, darunter fallen

- Maßnahmekosten bei der Durchführung durch Dritte, insbesondere

- Kosten für die Maßnahmeninhalte der beschäftigungsbegleitenden Betreuung,
- Vor- und Nacharbeitungszeiten für die Betreuung,
- Fahrkosten der Betreuerin, des Betreuers,
- teilnehmerbezogene Kosten, insbesondere
 - zusätzlich durch die Betreuung verursachte Fahrkosten,
 - ggfs. Kinderbetreuungskosten, die zusätzlich nach den Zeiten der verpflichtenden Freistellung und außerhalb der Arbeitszeiten entstehen.

Die IFK entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann auch bei Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber im Anschluss an § 16i SGB II (i. d. R. innerhalb von bis zu 2 Monaten nach Ende des § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses) für bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung gefördert werden. Dies gilt auch, wenn die Hilfebedürftigkeit entfallen ist und ohne die Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde.

1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II)

In angemessenem zeitlichen Umfang sollen erforderliche Weiterbildungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erfolgen können. Weiterbildungskosten können je gefördertem Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt bis zu 3.000 Euro übernommen werden. Die Förderung von Weiterbildungskosten erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers.

Es werden alle Arten von Qualifizierungen (auch in Teilzeit) gefördert. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Es können teilnehmerbezogene Kosten übernommen werden, die zusätzlich mit der Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen (siehe 1.3). Die IFK entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II)

In angemessenem zeitlichen Umfang werden erforderliche betriebliche Praktika bei einem anderen Arbeitgeber gefördert. Mit Antrag und Bewilligungsbescheid zum Lohnkostenzuschuss wird der Arbeitgeber darüber informiert, dass ein Praktikum mindestens 2 Wochen vor Beginn, unter Angabe des geplanten Praktikumsbetriebs (u. a. konkrete Betriebsbezeichnung, Ansprechpartner/innen), der geplanten Dauer und der vorgesehenen Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung angezeigt werden soll.

Ein betriebliches Praktikum soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Die Abwägung folgender Kriterien kann für die Bewertung, ob ein betriebliches Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber erforderlich ist, herangezogen werden:

- Es werden Anforderungen desjenigen Berufs bzw. Tätigkeitsbereiches vermittelt, der im Praktikum erprobt wird.
- Das Praktikum wird nicht genutzt, um urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.
- Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer erbringt keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern kann sich erproben.
- Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer wird durch eine geeignete Fachkraft des Praktikumsbetriebs betreut, beaufsichtigt und angeleitet.

Der angemessene zeitliche Umfang des Praktikums wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung begründet, festgelegt und dokumentiert. Eine Praktikumsdauer von bis zu 8 Wochen wird als zeitlich angemessen betrachtet und bedarf keiner gesonderten Begründung der gemeinsamen Einrichtung.

Es können teilnehmerbezogene Kosten übernommen werden, die zusätzlich mit der Durchführung eines betrieblichen Praktikums entstehen (siehe 1.3). Die IFK entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II)

Die gemeinsame Einrichtung hat jährlich zu den Einsatzfeldern der geförderten Arbeitsverhältnisse die Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat anzufordern und zu berücksichtigen. Die Letztentscheidung zu den Tätigkeitsfeldern und Branchen für Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II verbleibt jedoch bei der gemeinsamen Einrichtung. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder ist durch die gemeinsame Einrichtung gegenüber dem Örtlichen Beirat schriftlich zu begründen.

1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente

Werden der gemeinsamen Einrichtung Tatsachen bekannt, die eine Abberufung und Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses nach Absatz 6 ermöglichen, prüft die gemeinsame Einrichtung die Abberufung. Dies soll dann erfolgen, wenn eine Aussicht besteht auf

- eine zumutbare Arbeit oder eine Ausbildung.
- ein weiteres § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis im unmittelbaren Anschluss an die erste Förderung nach § 16i SGB II bei einem anderen Arbeitgeber. Die maximale Förderdauer von bis zu 5 Jahren nach § 16i Abs. 3 Nr. 4 SGB II ist dabei zu berücksichtigen. Innerhalb dieser Förderdauer sind die Fördervoraussetzungen des § 16i Abs. 3 SGB II bei einem Wechsel nicht erneut zu prüfen. Die zu fördernde Person muss nicht hilfebedürftig sein. Die bisherige Förderdauer ist auf das neue nach § 16i SGB II geförderte Arbeitsverhältnis anzurechnen. Ausschlussstatbestände nach § 16i Absatz 7 SGB II sind zu prüfen.
- ein gefördertes Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II, wenn die Fördervoraussetzungen des § 18 Absatz 2 SGB III erfüllt sind und in der Rahmenfrist von fünf Jahren nach § 18 Absatz 2 SGB III mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit vorliegen.
- eine Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses.

Die Abberufung soll auch erfolgen, wenn die Förderung aus anderen Gründen, etwa wegen einer grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an einer erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, beendet wird.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff SGB III gefördert werden, wenn die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden ist und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen sein. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft sowie die Entscheidung über Dauer und Höhe des Eingliederungszuschusses nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden.

2. Verfahrensweisung

2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen

Zur Datenerfassung zu § 16i SGB II nutzt die gemeinsame Einrichtung die IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS gemäß § 50 Abs. 3 SGB II verbindlich. Die in COSACH und VerBIS

erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und die BA-interne Steuerung.

Ab der Programmversion P83 (November 2018) wird § 16i SGB II erstmalig in COSACH hinterlegt. Die Daten sind standardmäßig in COSACH zu erfassen.

Für ein rechtskonformes Verwaltungshandeln sollen die zentral bereitgestellten Vordrucke für die Antragstellung, Zuweisung und Bescheiderteilung verwendet werden.

2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung getroffen hat, dass die, der ELB gefördert wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Vordrucke zur Antragstellung und Information des Arbeitgebers zur Zuweisung der, des ELB enthalten hierzu einen Hinweis. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird die, der ELB dem geförderten Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber und der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen.

Im Zuweisungsschreiben ist, neben dem konkreten geförderten Arbeitsverhältnis, eine Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II für die Tatbestände der Aufnahme und Fortführung einer zumutbaren Arbeit aufzunehmen (vgl. auch FW zu §§ 31 ff. SGB II, Kapitel 2.2, 2.4, 4.). Zugleich sind die konkreten Fördermodalitäten der beschäftigungsbegleitenden Betreuung Bestandteil der Zuweisung. Für diese zumutbare Maßnahme erfolgt eine ergänzende Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II (Antritt, Abbruch und Anlass für Abbruch).

Sollte die geförderte Arbeitnehmerin, der geförderte Arbeitnehmer wegen der grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an der notwendigen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung aus dem Arbeitsverhältnis abberufen werden (siehe Punkt 1.3.), ist der Eintritt einer Sanktion gem. § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II zu prüfen.

Sollte die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die gemeinsamen Einrichtungen selbst erfolgen, liegt kein Meldezweck nach § 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III vor. Folglich kann das Nichterscheinen nicht als Meldeversäumnis nach § 32 SGB II sanktioniert werden. Die Vorsprache in der gemeinsamen Einrichtung ist mit einer Maßnahmeteilnahme vergleichbar. Die Prüfung einer Pflichtverletzung hat nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II zu erfolgen. Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit (vgl. Fachliche Weisungen zu § 10 SGB II) sowie zur Prüfung einer Sanktion (vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff. SGB II) wird ergänzend verwiesen.

Die Förderung des Arbeitsverhältnisses nach § 16i Abs. 1 SGB II sowie die Unterstützung durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach § 16i Abs. 4 SGB II sind als Angebot in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Die Eingliederungsvereinbarung ist nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses zu schließen.

2.3 Integrationsverantwortung

Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, der gemeinsamen Einrichtung. Durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen regelmäßige Kontakte mit der, dem ELB (unter Berücksichtigung arbeitszeitlicher Belange und ggf. unter Rücksprache mit dem Arbeitgeber) zusätzlich zur ganzheitlichen Betreuung, um auch während der Förderung die Entwicklung und die Integrationsfortschritte der, des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELb, deren Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II gefördert wird, werden als arbeitssuchend geführt.

2.5 Zuständigkeitswechsel

Bei Zuständigkeitswechsel (auch bei Wechsel von einer gemeinsamen Einrichtung in den Zuständigkeitsbereich eines zugelassenen kommunalen Trägers und umgekehrt) verbleibt die Verpflichtung zur Ausfinanzierung der Leistung bei der Stelle, die die Bewilligung erlassen hat (vgl. Fachliche Weisungen zu § 36 SGB II). Die Verpflichtung zur Ausfinanzierung durch die bewilligende Stelle gilt unabhängig davon, ob der PAT (siehe Gliederungspunkt 2.7.2) zur Mitfinanzierung des Förderfalls genutzt wird oder nicht. Das Recht, den PAT zu nutzen, verbleibt ausschließlich bei der bewilligenden Stelle.

2.6 Einsatz von Personal

Soweit BA-Personal die beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführt, handelt es sich um eine spezifische Rolle, jedoch um keinen neuen Dienstposten oder eine Projektfunktion. Es handelt sich inhaltlich um keine neuen Aufgaben, die von den Beschäftigten wahrzunehmen sind. Mit der Ausgestaltung der Rolle der Betreuerin / des Betreuers werden spezifische Aufgaben in Bezug auf die Begleitung und Unterstützung der beschäftigten Personen definiert. Diese Aufgaben können den Dienstposten „Fallmanager/in (U25/Ü25) im Bereich SGB II“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in im Bereich SGB II“ oder „Arbeitsvermittler/in mit Beratungsaufgaben“ zugeordnet werden.

Voraussetzung für die Wahrnehmung der Rolle der Betreuerin, des Betreuers ist die Übertragung eines entsprechenden TuK bzw. Dienstpostens. Beschäftigte, denen ein entsprechendes TuK bzw. ein entsprechender Dienstposten übertragen ist, üben insoweit als Betreuerin, Betreuer ihre Rolle im Rahmen des übertragenen Dienstpostens aus.

2.7 Haushalt

Im Zusammenhang des Vorhabens der Bundesregierung, den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und im Zusammenhang mit dem Teilhabechancengesetz stockt der Bund die Mittel bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit um vier Milliarden Euro bis zum Jahr 2022 auf.

Die Finanzierung des § 16i SGB II erfolgt über die allgemeinen Eingliederungsleistungen und den Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).

Um eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung zu ermöglichen, werden zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzliche Verpflichtungsermächtigungen (VE) zur Verfügung gestellt.

2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II

Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes erfolgt ausschließlich über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme- bzw. Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten. Die Beteiligung der bzw. des Beauftragten für den Haushalt ist sicherzustellen.

Für die Buchung des § 16i SGB II in ERP werden sowohl für den sog. PAT-Betrag als auch für den Eingliederungsleistungsanteil eigene Kontierungselemente ausgebracht.

Die Förderung nach § 16i SGB II ist eine Ermessensleistung und erfordert aufgrund einer mehrjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen. Auch bei län-

gerfristigen Maßnahmen müssen Bindungen vollständig eingegangen werden. Die Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen sind laufend - entsprechend der tatsächlichen Inanspruchnahme - zu aktualisieren.

2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

Der Bund schafft die Voraussetzungen, dass die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II eingesparten Ausgabemittel für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Bundesleistungen ALG II und BBKdU) zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i SGB II genutzt werden können (PAT).

Die Mittel für den PAT werden nicht auf die einzelnen gemeinsamen Einrichtungen verteilt, sondern können in Abhängigkeit der Bewilligungen von Maßnahmen nach § 16i SGB II durch die einzelnen gemeinsamen Einrichtungen genutzt werden. Die Mittelüberwachung erfolgt zentral.

Für den PAT-Anteil sind drei Pauschalen festgelegt.

- BG mit einem Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 500 Euro im Monat
- BG mit einem Erwachsenen und mindestens einem Kind: 600 Euro im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 700 Euro im Monat

Unterschreitet bei Bewilligung der nach rechnerisch 100% Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 1000,- Euro monatlich, sind um 50% verminderte PAT-Anteile zu verwenden:

- BG mit einem Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 250 Euro im Monat
- BG mit einem Erwachsenen und mindestens einem Kind: 300 Euro im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 350 Euro im Monat

Unterschreitet der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber den um 50% verminderten PAT-Anteil, ist der PAT nicht zu nutzen.

Ziel der Ausnahmen von der Anwendung der Pauschalen in voller Höhe ist, dass der PAT-Anteil nie höher ausfallen darf, als der Lohnkostenzuschuss selbst.

Die zutreffende Pauschale für den PAT-Anteil – d. h. die Antwort auf die Frage, welche der drei o.g. BG-Klassen zur Anwendung kommt – wird einmalig zum Zeitpunkt der Förderentscheidung ermittelt. In Fällen, in denen der nach 100% Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss im Laufe der Förderung ausgehend von einem anfänglichen Wert unterhalb von 1000,- Euro monatlich den Wert von 1000,- Euro monatlich ab einem Zeitpunkt übersteigt, darf ab diesem Zeitpunkt die Halbierung des PAT-Anteils aufgehoben werden.

Ein einmal gewähltes Finanzierungsverfahren für jeden einzelnen Förderfall nach § 16i SGB II - d. h. die Entscheidung auf die Frage, ob der PAT für den jeweils konkreten Förderfall genutzt wird oder nicht - darf während der Förderphase nicht mehr geändert werden. Dies gilt nicht, wenn eine bestehende Förderung beim gleichen Arbeitgeber verlängert wird, oder wenn für den Geförderten bei einem anderen Arbeitgeber eine Neuförderung bewilligt wird. In diesen beiden Konstellationen darf erneut darüber entschieden werden, ob der PAT genutzt wird.

Zu weiteren Details zur Verbindlichkeit der Entscheidung, den PAT zu nutzen, und zur Anpassung der Pauschalen im Förderverlauf siehe auch die (teils noch zu erstellenden) ergänzenden Unterlagen im BfdH-Extranet und die im GF-Extranet.

Bei untermonatlicher Bewilligung hat die Berechnung taggenau nach den Vorgaben des § 41 SGB II zu erfolgen. Der aus dem Eingliederungsbudget zu finanzierende Anteil des Lohnkostenzuschusses ist als Restgröße zu bestimmen.

Die VE-Bewirtschaftung des § 16i SGB II erfolgt auch für den PAT-Anteil im Eingliederungsbudget. Hierfür werden höhere VE beim Eingliederungsbudget zur Verfügung gestellt.



2.7.3 Personalhaushalt

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der BA entsperrt die Stellen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen (vgl. Punkt 2.6. der Weisung zum Personalhaushalt der BA für das Haushaltsjahr 2019 – personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Unter der Voraussetzung, dass die in der Weisung 201812034 vom 20.12.2018 genannten Bedingungen erfüllt werden, können Stellenbedarfe bis zum 28. Februar 2019 der Zentrale, CF 24, mitgeteilt werden.

Hierzu wird in der gemeinsamen Ablage mit den Personalplanerinnen und –planern der Regionaldirektionen ein entsprechendes Tableau zur Verfügung gestellt.