



§ 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

§ 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und
4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine

Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner

erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende

im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummer 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015 für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war,

das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.

Inhalt

1 Allgemeines

- 1.1 Ziel und Zielgruppe
 - 1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)
 - 1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II
- 1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II)
- 1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)
- 1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i Abs. 5 SGB II)
- 1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente

2 Datenerfassung im FMG.job

3 Passiv-Aktiv-Transfer

- 3.1 Grundsatzentscheidung
- 3.2 Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer
- 3.3 Abwicklung im FMG.job
- 3.4 Auswirkungen auf das Budget

Der Interne Arbeitshinweis wurde unter Punkt 1 in Anlehnung an die Nummerierung der Weisungen der BA erstellt. Aufgelistet werden in diesem Arbeitshinweis nur Punkte, für die eine abweichende oder ergänzende Regelung zu den für anwendbar erklärten Weisungen der BA getroffen wurde.

Randzeichen

Rz. 16i.1	Allgemeines
Rz. 16i.2	Befangenheit
Rz. 16i.3	Ausschluss § 44 SGB III
Rz. 16i.4	Kurzzeitige Beschäftigung
Rz. 16i.5	Vorförderung
Rz. 16i.6	Zielsetzung Teilhabe
Rz. 16i.7	Prüfung Langzeitleistungsbezug
Rz. 16i.8	Prüfung Leistungsunterbrechung
Rz. 16i.9	Mindestlohn
Rz. 16i.10	Tarifbindung und –orientierung
Rz. 16i.10a	Spitzabrechnungen
Rz. 16i.11	Förderhöhe bei AG-Wechsel
Rz. 16i.12	Förderung im Ausland
Rz. 16i.13	Änderung des Arbeitsentgeltes
Rz. 16i.14	Variable Entgeltbestandteile
Rz. 16i.15	Betriebliche Altersversorgung
Rz. 16i.16	Zeitarbeit
Rz. 16i.16a	Beschäftigung in privaten Haushalten
Rz. 16i.17	Beschäftigungsbegleitendes Coaching
Rz. 16i.18	Erfassung Coaching im FMG.job
Rz. 16i.18a	Aussetzen des Coachings
Rz. 16i.18b	Umzug
Rz. 16i.18c	Weiterbildung
Rz. 16i.19	Praktikum
Rz. 16i.20	Anschlussförderung
Rz. 16i.21	Datenerfassung im FMG.job
Rz. 16i.22	Zuweisung, Bewilligung, Kooperationsplan
Rz. 16i.23	PAT Grundsatzentscheidung
Rz. 16i.24	PAT-Pauschalen
Rz. 16i.25	PAT Auswahl der einschlägigen Pauschale
Rz. 16i.26a	Berechnungshilfe / Tageweise Kürzung Förderung und PAT
Rz. 16i.27	PAT Abwicklung im FMG.job
Rz. 16i.30	PAT Auswirkungen auf das Budget
Rz. 16i.31	PAT Auswirkungen auf VE-Budget

Paragraph: § 16i SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt: Fassung ab 01.01.2019

Quellen: Fachliche Weisungen zum SGB II der BA „Teilhabechancengesetz“

Änderungen:

Änderungen zum Stand 27.11.2019

- Rz. 16i.9: Ergänzende Hinweise zur Förderung auf Basis des Mindestlohns
- Rz. 16i.15: Förderung von Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge analog der Weisung zu § 16i SGB II der BA möglich (Punkt 1.2)
- Rz. 16i.18a: Aussetzen des Coachings
- Rz. 16i.18b: Umzug
- Rz. 16i.21: BaEI-Eintrag als arbeitssuchend weiterführen, Kunden-Status ist als laufend zu führen
- Rz. 16i.22: Abschluss einer EGV ist verpflichtend, Zuweisung erst nach Bewilligung und Abschluss des Arbeitsvertrages

Änderungen zum Stand 08.04.2020

- Rz. 16i.15: Förderfähigkeit von Arbeitgeberbeiträgen zur Altersvorsorge
- Rz. 16i.18c: Weiterbildung: Förderung von Führerscheinen

Änderungen zum Stand 07.06.2021

- Rz.16i.18b: Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses bei Umzug analog zur Weisung der BA zu § 16i SGB II

Änderungen zum Stand 19.11.2021

- Rz.16i.16a: Besonderheit Beschäftigung in privaten Haushalten

Änderungen zum Stand 28.06.2022

- Rz.16i.26a: Tageweise Kürzung Förderung und PAT

Änderungen zum Stand 23.10.2024

- Grundlegende redaktionelle Anpassungen
- Rz. 16i.10a: Spitzabrechnung
- Rz. 16i.22: Ergänzung Förderzusage an den Arbeitgeber und Bewilligung in Einzelfällen
- Rz. 16i.24: Anpassung PAT an gesetzliche Lage ab 01.01.2023
- Rz. 16i.26: gestrichen
- Rz. 16i.26a: Ergänzung weiterer Informationen zur tageweisen Kürzung
- Rz. 16i.28: gestrichen (Ergänzung der Informationen unter 16i.26a)
- Rz. 16i.29: gestrichen

Änderungen zum Stand 05.05.2025

- Rz. 16i.13: Ausführungen zur Erforderlichkeit von Änderungsbescheiden abgeändert

1 Allgemeines

Die Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 16i SGB II finden entsprechend Anwendung. In den folgenden Punkten werden die Fachlichen Weisungen geändert oder ergänzt.

Rz. 16i.1
Allgemeines

Grundsätzlich beteiligt sich das Jobcenter des Kreises Kleve nicht am Bewilligungsverfahren im Bereich des § 16i SGB II, da es sich hier um ein Regelinstrument handelt, dessen Umsetzung bei den kommunalen Jobcentern angesiedelt ist.

Bei geförderten Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst (Stadt- oder Gemeindeverwaltung, Kommunalbetriebe etc.), in denen der Arbeitgeber eine Kundin oder einen Kunden aus dem eigenen kommunalen Jobcenter einstellen möchte, soll der Tatbestand der Befangenheit ausgeräumt werden. In Fällen einer Förderentscheidung zugunsten der eigenen Behörde ist daher der Kreis Kleve als Aufsichtsbehörde für die entsprechende Förderentscheidung zuständig. Ein Entscheidungsvorschlag hat durch das jeweilige kommunale Jobcenter zu erfolgen. Alle erforderlichen Unterlagen inklusive dem Entscheidungsvorschlag sind mit dem entsprechenden Kundenvorschlag beim Jobcenter des Kreises Kleve unter Angabe des geplanten Arbeitsentgeltes einzureichen (ein Verweis auf die eAkte ist bei Vollständigkeit möglich). Das Jobcenter des Kreises Kleve wird die vorliegenden Unterlagen prüfen und hiernach eine Förderentscheidung treffen. Die Abwicklung der Förderung erfolgt wieder bei dem jeweiligen Jobcenter der Kommune.

Rz. 16i.2
Befangenheit

Zur Aufnahme einer 16i-Beschäftigung können keine Kosten im Rahmen des Vermittlungsbudgets nach § 44 SGB III übernommen werden. Nach § 44 SGB III kann die Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden. Aufgrund der fehlenden Pflicht zur Arbeitslosenversicherung gilt eine 16i-Beschäftigung nicht als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung i. S. d. § 44 SGB III.

Rz. 16i.3
Ausschluss § 44
SGB III

Für Langzeitarbeitslose kann jedoch nach § 16f SGB II die Voraussetzung des § 44 SGB III, dass die Förderung auf eine sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle ausgerichtet sein muss, umgangen werden. Notwendige Kosten zur Aufnahme einer 16i-Beschäftigung (z.B. Fahrtkosten, PKW-Förderung etc.) können somit unter Anwendung des § 16f SGB II i. V. m. § 44 SGB III übernommen werden.

1.1 Ziel und Zielgruppe

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

Die Entscheidung, ob eine Beschäftigung oder selbstständige 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
 - Kurzzeitig kann nie bedeuten, dass die Beschäftigung während des gesamten Betrachtungszeitraums bestand.
 - Beschäftigungen von < ½ Jahr sind kurzzeitig.

Rz. 16i.4
Kurzzeitige
Beschäftigungen

- Beschäftigungen von < 1 Jahr sind in den meisten Fällen kurzzeitig.
- Häufigkeit der Beschäftigungen
- Tägliche/wöchentliche Arbeitszeit (je geringer der Umfang der Beschäftigung war, desto länger darf sie auch gewesen sein.)
- 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. Je länger die Beschäftigung her ist, desto länger darf sie auch gewesen sein.

Handelt es sich nicht um eine Beschäftigung, sondern lediglich um freiwillige Tätigkeiten mit Aufwandsentschädigung oder „Trinkgeldern“ ist diese auch für den vollen Zeitraum unschädlich, z. B. das Herausstellen von Abfalltonnen für Hausgemeinschaft. (§ 7 SGB IV: Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.)

1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II

Bei allen Kundinnen und Kunden ist der mindestens sechs- bzw. fünfjährige Leistungsbezug Voraussetzung zur Förderung nach § 16i SGB II, auch bei einem Übergang aus einer AGH. Einzige Ausnahme bilden hier die Teilnehmer aus dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und Kundinnen oder Kunden, welche zuvor nach § 16e SGB II alte Fassung (bis 31.12.2018) gefördert wurden.

Rz. 16i.5
Vorförderungen

Bei den Kundinnen und Kunden aus § 16e SGB II a. F. ist bei der Förderung nach § 16i SGB II im Rahmen der Ermessensentscheidung besonders zu prüfen, ob aufgrund der vorherigen Förderung nun eine Förderung mit 100 % notwendig ist.

Bei Kundinnen und Kunden mit einer vorherigen Förderung nach § 16e neue Fassung (ab 01.01.2019) ist eine Förderung nach § 16i SGB II nur dann möglich, wenn die vorherige Beschäftigung nach § 16e n. F. als kurzzeitig eingestuft wird.

Auch Kundinnen und Kunden, die in absehbarer Zeit Leistungen der Rentenversicherung in Anspruch nehmen und bei denen nicht mehr mit einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt gerechnet werden kann, ist der Zugang zu einer Förderung im Bereich des § 16i SGB II gegeben, da das Regelinstrument auch die Teilhabe am Arbeitsleben zum Ziel hat.

Rz. 16i.6
Zielsetzung
Teilhabe

Bei der Beurteilung der Länge des Leistungsbezuges kann es zu Problemen kommen, wenn die Kundin oder der Kunde zuvor bei einem anderen Jobcenter Leistungen bezogen hat. Vom Statistiksservice der Bundesagentur für Arbeit können keine Daten zu vorherigen Leistungszeiträumen zur Verfügung gestellt werden. Hier hat es sich daher als hilfreich erwiesen Kontakt zum vorherigen Jobcenter aufzunehmen, falls keine Unterlagen zum bisherigen Leistungsverlauf vorliegen sollten. Auch ein Kontakt mit der Rentenkasse kann bei Bedarf hilfreich sein. Ein Rentenverlauf enthält im besten Fall alle Zeiten in denen Leistungen nach dem SGB II gezahlt wurden.

Rz. 16i.7
Prüfung
Langzeitleistungsbezug

Bei der Berechnung des Leistungszeitraumes wirken Zeiten, in denen sich

die Kundin oder der Kunde in Haft befand, förderschädlich. Dies bedeutet, dass bei der Heranziehung des Betrachtungszeitraumes in den letzten sieben Jahren, eine Leistungsunterbrechung infolge der Haftunterbringung von maximal einem Jahr vorliegen darf. Andernfalls werden die Förderkriterien nicht erfüllt. Falls von dem verkürzten Betrachtungszeitraum der letzten fünf Jahre ausgegangen wird, dürfen hier keine Zeiten über einen Monat mit einer Haftunterbringung und damit verbundener Unterbrechung des Leistungsbezuges enthalten sein.

Rz. 16i.8
Prüfung
Leistungsunterbrechung

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

Bei Gewährung des Lohnkostenzuschusses nach § 16i SGB II können sich bei Förderung nach dem Mindestlohn drei verschiedene Vorgehensweisen ergeben:

Rz. 16i.9
Mindestlohn

1. Der Arbeitgeber hat im Arbeitsvertrag mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Vergütung nach dem Mindestlohngesetz auf Basis der im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen/monatlichen Arbeitszeit (es wird keine Vergütung in einer Summe ausgewiesen) festgelegt. Der im FMG.job hinterlegte Bewilligungsbescheid „Mindestlohn“ ist hierbei zu nutzen. In diesem Fall wird die Vergütung lediglich auf Basis der Wochen-/Monatsarbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz bewilligt.

Der Arbeitgeber hat zur Auszahlung des Förderbetrags monatlich die Verdienstabrechnung inkl. der Angabe zu den geleisteten Arbeitsstunden bzw. eine gesonderte Mitteilung zu den geleisteten Monatsarbeitsstunden einzureichen.

Zur Berechnung des Lohnkostenzuschusses reicht es aus, die geleisteten Arbeitsstunden mit dem gültigen Mindestlohn zu multiplizieren. Anschließend wird dem errechneten Ergebnis der pauschalisierte Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung hinzugefügt. Falls im vorliegenden Fall keine 100 %-Förderung gegeben ist, ist der errechnete Betrag noch auf 90, 80 oder 70 % zu kürzen.

2. Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber ein Gehalt auf Basis des Mindestlohns errechnet hat und dies im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist. Im Bewilligungsbescheid ist eine voraussichtliche Förderhöhe festzulegen. Als Arbeitshilfe zur Bestimmung der Förderhöhe soll der Mindestlohnrechner des BMAS eingesetzt werden (<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html>).

Der Mindestlohnrechner des BMAS legt folgende Formel zur Berechnung des Monatslohnes zugrunde:

Wochenarbeitsstunden x gültiger Mindestlohn x 13 Wochen / 3 Monate

Der Arbeitgeber wird in diesen Fällen zur Abrechnung des Förderbetrages Entgeltnachweise mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Gehalt einreichen. Auszahlungen werden zunächst auf Basis des im Bewilligungsbescheid errechneten Förderbetrags geleistet.

3. Der Arbeitgeber hat mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein freies Gehalt vereinbart, welches in der Höhe über dem gültigen Mindestlohn liegt. Der Arbeitgeber hat keinen Tarifvertrag zu beachten und möchte seinen Arbeitnehmer z. B. ortsüblich entlohnen. Dies ist durchaus möglich. Der Lohnkostenzuschuss in dieser Konstellation berechnet sich wie unter 1. bzw. 2. aufgeführt je nachdem ob ein Gehalt oder ein

Stundenlohn auf Basis des Mindestlohnes im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrags zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, berechnet sich der Zuschuss nach dem zu zahlenden Arbeitsentgelt. Der Lohnkostenzuschuss wird somit nur dann am Tariflohn bemessen, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden oder tariforientiert ist. Ein tariforientierter Arbeitgeber muss nachweisen, dass er z. B. aufgrund einer Satzung oder einer Betriebsvereinbarung etc. zur Zahlung des Tariflohnes verpflichtet ist. Es reicht nicht aus, wenn im Arbeitsvertrag Bezug auf den Tariflohn genommen wird. Der Tarifvertrag, an dem sich der AG orientiert, muss benannt und der aktuell vorgesehene Tariflohn vereinbart worden sein. In allen anderen Fällen wird ausnahmslos nach dem gültigen Mindestlohn vergütet. Eine Vergütung nach dem „ortsüblichen Lohn“ ist nicht möglich.

Rz. 16i.10
Tarifbindung und –
orientierung

Um mögliche Über- und Unterzahlungen auszugleichen, muss in allen Förderfällen eine Spitzabrechnung erfolgen. Sinnvoll ist es, diese Spitzabrechnung in regelmäßigen Abständen, spätestens allerdings zum Ende eines Kalenderjahres zu erstellen um mögliche Unter- oder Überzahlungen sichtbar zu machen und dann mit der nächsten Zahlung des Förderbetrags auszugleichen. Die letzte Rate des Lohnkostenzuschusses ist einzubehalten; die Auszahlung des letzten Förderbetrages erfolgt erst nach Erstellung einer Schlussabrechnung über den gesamten Förderzeitraum.

Rz. 16i.10a
Spitzabrechnungen

Falls eine Kundin oder ein Kunde innerhalb der möglichen Förderdauer den Arbeitgeber wechselt, beginnt die Förderung beim neuen Arbeitgeber wieder mit einem Zuschuss in Höhe von 100 %. Demnach ist es grundsätzlich möglich, dass ein Arbeitnehmer bei unterschiedlichen Arbeitgebern innerhalb der fünf Jahre Förderdauer kontinuierlich zu 100 % gefördert wird.

Rz. 16i.11
Förderhöhe bei
AG-Wechsel

Eine Förderung von Arbeitgebern im Ausland ist aufgrund des Territorialprinzips ausgeschlossen (§ 30 Abs. 1 SGB I).

Rz. 16i.12
Förderung im
Ausland

Alle bei der Bewilligung feststehenden Änderungen des Arbeitsentgeltes (z. B. bekannte Tarifierhöhungen, im TVÖD evtl. Stufenaufstieg, Erhöhung des Mindestlohnes) können bereits im Bewilligungsbescheid erfasst werden.

Rz. 16i.13
Änderungen des
Arbeitsentgelts

Bei nachträglichen Änderungen des Arbeitsentgeltes ist auch nicht in jedem Fall zwingend ein Änderungsbescheid erforderlich. Es kommt darauf, aus welchem Grund sich die Höhe des Arbeitsentgeltes geändert hat. Die Arbeitgeber werden im Bewilligungsbescheid darauf hingewiesen, dass alle Änderungen beim Arbeitsentgelt unverzüglich mitzuteilen sind (siehe Musterbewilligungsbescheide des Kreises Kleve).

Bei der Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen bei tariflich begründeten Arbeitsverhältnissen enthalten die Musterbewilligungsbescheide des Kreises Kleve einen Hinweis darauf, dass bei einer tarifbedingten Änderung des Arbeitsentgeltes der Zuschuss automatisch angepasst wird. Bei Arbeitsverhältnissen, bei denen die Entlohnung auf Grundlage des Mindestlohnes erfolgt, enthalten die Musterbewilligungsbescheide des Kreises Kleve den Hinweis, dass der Lohnkostenzuschuss auf Basis des

gesetzlichen Mindestlohnes ermittelt wird. Sollte sich durch einen Tarifabschluss, durch eine Anpassung der Stufeneinordnung nach dem gültigen Tarifvertrag oder durch eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes das Arbeitsentgelt verändern, ist daher kein Änderungsbescheid erforderlich, wenn der Arbeitgeber im Bewilligungsbescheid entsprechend der Musterbewilligungsbescheide des Kreises Kleve hierauf hingewiesen wurde.

Weitere nachträgliche Änderungen des Arbeitsentgeltes, die nicht aus dem Tarifvertrag oder aus der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes resultieren, sind mit Hilfe eines Änderungsbescheides nach § 48 SGB X möglich (z. B. bei Anpassung der vereinbarten Wochenarbeitszeit).

Bei Entgeltbestandteilen, die zuvor nicht genau in der Höhe definiert werden können, z. B. tariflich festgelegte Erschwerniszulagen, wird empfohlen, alle sechs Monate eine Spitzabrechnung vorzunehmen und mögliche Über- oder Unterzahlungen auszugleichen.

Rz. 16i.14
variable
Entgeltbestandteile

Tariflich oder kirchrechtlich vorgeschriebene Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge sind, wenn diese regelmäßig gezahlt werden, förderfähig. Folgende Positionen sind förderfähig: ZV-Umlage AG und ZV-Sanierungsbetrag. Teilweise wird folgende Position auf den Gehaltsabrechnungen ausgewiesen: ZV SV-Hinzuziehungsbetrag, dieser Betrag ist nicht zu fördern. Da dieser Betrag Bestandteil der ZV-Umlage AG ist und hierüber bereits berücksichtigt wurde.

Rz. 16i.15
Betriebliche
Altersvorsorge

Auch hier ist die prozentuale Staffelung analog anzuwenden, das heißt die Förderung der Arbeitgeberbeiträge erfolgt zu 100, 90, 80 oder 70 Prozent. In Monaten mit einem höheren Arbeitsentgelt (z.B. durch eine Einmalzahlung) ist das Mehr an Beträgen zur Altersvorsorge förderfähig. Hierbei handelt es sich nicht um die Förderung der gesetzlich ausgeschlossenen Einmalzahlung, sondern ausschließlich um die Förderung der Altersvorsorge.

Davon abzugrenzen ist die Entgeltumwandlung. Bei der Entgeltumwandlung wird ein Teil des Bruttoarbeitsentgeltes in Anwartschaften einer Altersvorsorge umgewandelt, dieser Betrag wird vor dem Abzug der Sozialabgaben und der Lohnsteuer an die entsprechende Versicherung oder Kasse abgeführt.

Zur Berechnung der Förderung ist hier das Bruttoarbeitsentgelt vor Abzug des Betrages zur Entgeltumwandlung maßgeblich. Der Teil des Arbeitsentgeltes, den der Arbeitnehmer freiwillig in eine Anwartschaft zur Altersvorsorge umwandelt ist somit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Besonderheit Zeitarbeit

Rz. 16i.16
Zeitarbeit

Grundsätzlich ist eine Förderung von Arbeitsstellen im Bereich der Zeitarbeit möglich, aber für entliehene Beschäftigte – im Gegensatz zu Beschäftigungen beim Zeitarbeitsunternehmen selber – sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Der Gesetzgeber unterstellt bei § 16i SGB II aufgrund des langen Leistungsbezuges eine Minderleistung der Kundinnen und der Kunden, die dem Arbeitgeber durch die hohe Förderung ausgeglichen wird. Kern der Zeitarbeit ist die Arbeitnehmerüberlassung gegen Entgelt an einen Entleiher. Dieses Dreiecksverhältnis sieht der Bundesrechnungshof im Zusammenhang mit Arbeitgeberzuschüssen kritisch, da er die

Erforderlichkeit eines Nachteilsausgleichs beim Zeitarbeitsunternehmen in Frage stellt. Daher wurde schon beim EGZ (§ 88 SGB III) in die Fachlichen Weisungen der BA eine besondere Prüfung des finanziellen Nachteils des Verleihers aufgenommen (Rz. 88.27 FW zu § 88 SGB III). Diese sollte auch beim § 16i SGB II beachtet werden.

Zudem ist zu beachten, dass die Zielgruppe des § 16i SGB II sehr arbeitsmarktfremd ist. In vielen Fällen liegen Überwindungsängste und Eingewöhnungsschwierigkeiten vor, die insbesondere bei wechselnden Einsatzorten, keinem direkten örtlichen Bezug zum Arbeitgeber und einem höheren Leistungsdruck, wenn der Entleiher für diese Kundinnen und Kunden die Entleihkosten trägt, noch gravierender sein können. Es soll prognostisch eine Übernahme nach der Förderung möglich sein, da immer das Ziel der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Blick zu behalten ist. Bei der Auswahl einer Kundin oder eines Kunden, der für eine Entleihbeschäftigung über § 16i SGB II zugewiesen werden soll, muss geprüft werden:

- Ob diese oder dieser der Beschäftigung bei einem oder mehreren Entleihern gewachsen ist und gut darauf vorbereitet wurde. Hier spielt das Dreiecksverhältnis (Kundin bzw. Kunde hat zwei weisungsbefugte Vorgesetzte, zwei Ansprechpartner) eine entscheidende Rolle.
- Ob das Coaching am Arbeitsplatz (der Entleiher hat nicht die Verpflichtung die Kundin bzw. den Kunden freizustellen, gleichzeitig sollte das Coaching aber am Arbeitsplatz und nicht in verleihtfreier Zeit stattfinden) stattfinden kann.
- Wie Weiterbildungen durch das geförderte Zeitarbeitsunternehmen durchzuführen sind.
- Inwieweit die prognostischen Möglichkeiten bestehen, in eine ungeforderte Beschäftigung übernommen zu werden.

Es wird empfohlen, interessierte Zeitarbeitsunternehmen auf die Schwierigkeiten hinzuweisen, eine zuweisbare Person zu finden.

Besonderheit Beschäftigung in privaten Haushalten

Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten sind vor der Bewilligung umfassend zu prüfen.

Hierbei sollte schwerpunktmäßig geklärt werden, inwieweit nach dem geförderten Beschäftigungsverhältnis nach § 16i SGB II ein ungefordertes Arbeitsverhältnis zu erwarten ist.

Rz.16i.16a
Beschäftigung in
privaten
Haushalten

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

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung wird bei allen Jobcentern im Kreis Kleve durch eigenes Personal übernommen. Der Betreuungsumfang bei der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist nach dem individuellen Bedarf festzulegen. Das Coaching dient der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und dem Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung. Hierbei kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Betreuung zu Beginn einer Beschäftigung

Rz. 16i.17
Beschäftigungsbeg
leitendes Coaching

einen höheren Umfang haben wird als im Laufe der Beschäftigung. Bei Problemlagen in Bezug auf die Beschäftigung hat das Coaching sofort verstärkt zu erfolgen, um einen möglichen Abbruch der Beschäftigung zu verhindern. Auch zum Ende der Beschäftigung kann davon ausgegangen werden, dass zur Entwicklung einer Anschlussperspektive ein erhöhter Coachingbedarf gegeben sein wird. Bei speziellen Problemlagen soll sich das Coaching auch auf einzelne oder alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft erstrecken.

Rz. 16i.18
Erfassung
Coaching im
FMG.job

Alle Aktivitäten im Rahmen des begleitenden Coachings sind als Gesprächsdokumentationen im FMG.job zu erfassen. Hierbei ist es nicht erforderlich, dass die Gespräche mit der Kundin oder dem Kunden selber geführt werden. Auch Gespräche mit dem Arbeitgeber, einem BG-Mitglied etc. sind im FMG.job zu erfassen und können somit innerhalb des Zuweisungszeitraums der 16i-Beschäftigung dem erforderlichen Coaching zugeordnet werden. Anhand des Zeitraums der 16i-Zuweisung und der Daten der Gesprächsdokumentationen ist der Verlauf des begleitenden Coachings nachzuvollziehen.

Sollten andere Kontaktarten z. B. „Work First“ genutzt werden, ist eine entsprechende Dokumentation auch als Selbstvornahme möglich.

Rz 16i.18a
Aussetzen des
Coachings

Grundsätzlich wird festgehalten, dass die Betreuung mindestens einmal im Monat erfolgen soll. Sollte der Bedarf für das Coaching geringer sein, ist dies im FMG.job gesondert zu dokumentieren. Hierzu ist im FMG.job ein Eintrag vorzunehmen, der mit der Dokumentationsart „Coaching16i_ausgesetzt“ zu erfassen ist (siehe Grafik auf Seite 12). Beim Kurztext sind einige Standardantworten zum Aussetzungsgrund bereits vorgegeben; streichen Sie die unzutreffenden Gründe. Bei Bedarf sind hier entsprechende Anpassungen an der Auswahl vorzunehmen.

Beim Datumsfeld 1 ist der Tag zu erfassen, ab wann die Aussetzung beginnt, beim Datumsfeld 2 ist der Tag zu erfassen bis wann die Aussetzung erforderlich ist.

Im Textfeld 1 (technisches Pflichtfeld) sind die Gründe für das Aussetzen kurz zu erläutern.

Datum 1 und Datum 2 dürfen hierbei maximal sechs Monate auseinander liegen. Nach sechs Monaten ist erneut zu überprüfen, ob ein Coaching erforderlich ist. Wenn diese Überprüfung zu einem positiven Ergebnis kommt, hat ein entsprechendes Coaching zu erfolgen. Sollte allerdings weiterhin kein Coachingbedarf bestehen, ist das Datum im Datumsfeld 2 zu erweitern. Diese Erweiterung darf den Zeitraum von sechs Monaten zum vorigen Datum nicht überschreiten. Im Textfeld 2 ist ein kurzer Eintrag mit Datum der Überprüfung zur Notwendigkeit des Coachings zu erfassen (z. B. überprüft am 15.10.2019, Zeitraum um sechs Monate erweitert).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass ein Aussetzen des Coachings grundsätzlich möglich ist, jedoch zwingend alle sechs Monate eine Überprüfung des Sachverhaltes erforderlich ist.

Kd Desktop + Historie **Dokumentation** Vertreter Sanktionen Matching + EGV Dateien Ereignis Logbuch Notizb

Dokument >>

vom* 06.09.2019

Art Coaching16i_ausgesetzt

Kurztext Coaching § 16i wurde ausgesetzt, weil

Datum (1) 06.09.2019 00:00 Zeitraum der Aussetzung

Datum (2) 06.12.2019 00:00

Text (1)* (Da Text 1 ein Pflichtfeld ist, hier Grund für die Aussetzung des Coachings näher ausführen)

Text (2)

Text (3)

Unveränderbar

Serieldokumentation

(Generalausdruck)

4 Einträge gefunden.

vom	Kurz	Art	info
06.09.2019	Coaching § 16i ...	Coaching16i_aus...	(+)
13.03.2012	Kontakt		
15.07.2010	Email		
01.10.2009	Fallver		

download:

Sollte die Kundin oder der Kunde während einer Beschäftigung nach § 16i SGB II in die Zuständigkeit eines anderen Jobcenters umziehen, soll das Coaching durch das nunmehr örtlich zuständige Jobcenter bis zum Ende des bewilligten Förderzeitraumes erfolgen. Dies macht besonders im Hinblick auf die Entwicklung einer Anschlussperspektive Sinn, denn das nunmehr örtlich zuständige Jobcenter entscheidet z.B. über anschließende sinnvolle Fördermöglichkeiten und hat zudem einen umfassenderen Überblick über den örtlichen Arbeitsmarkt.

Rz. 16i.18b
Umzug

Sollte in Einzelfällen eine Übergabe des Coachings nicht für sinnvoll erachtet werden, ist dies mit dem neu örtlich zuständigen Jobcenter abzusprechen und die Begründung zu dokumentieren.

Die Beauftragung anderer Jobcenter mit dem Coaching ist in keinem anderen Fall möglich.

1.4 Weiterbildung

Als Weiterbildung nach § 16i SGB II kommt auch der Erwerb von Führerscheinen in Betracht, allen voran die Klassen B und BE.

Rz. 16i.18c
Weiterbildung

Im Bewilligungsverfahren hierzu ist der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit zu beachten. Hierzu sind drei Vergleichsangebote von unterschiedlichen Fahrschulen durch die Kundin oder den Kunden bzw. Arbeitgeber einzureichen. Um eine einheitliche Vergleichbarkeit herzustellen, kann die erstellte Arbeitshilfe „Prüfung Vergleichsangebote Führerschein“ (Forum SGB II) genutzt werden.

Falls aufgrund der Besonderheit des Einzelfalls (z.B. Lernschwäche etc.) von der oben genannten Vorgabe abgewichen wird, ist ein Aktenvermerk zu erstellen in dem eindeutig begründet wird, warum nur die gewählte Fahrschule als zielführend erscheint.

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

In angemessenem zeitlichem Umfang werden erforderliche betriebliche Praktika bei einem anderen Arbeitgeber gefördert. Hier ist eine individuelle Absprache zwischen Arbeitgeber, Praktikumsstelle, Arbeitnehmenden und dem Jobcenter erforderlich. Eine Frist zur Anzeige eines Praktikums vor Beginn muss nicht vorgegeben werden.

Rz. 16i.19
Praktikum

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

Rz. 16i.20
Anschlussför-
derung

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber im Einzelfall mit einem Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III gefördert werden, wenn trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. Es ist nicht erforderlich, dass die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Veränderung des Tätigkeitsprofils verbunden ist. Es ist somit möglich, die gleiche Tätigkeit zu fördern. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte jedoch 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 wird.

2 Datenerfassung im FMG.job

Für die notwendigen Erfassungen steht ein sogenannter „Workflow“ im FMG.job zur Verfügung. Er wird automatisch kundenbezogen gespeichert, sobald erstmals im Workflow-Fenster ein Unterpunkt abgehakt wird (Kunden-Desktop).

Rz. 16i.21
Datenerfassung
im FMG.job

Arbeitsstellen, die eingeworben wurden, sind im FMG.job zu erfassen (geplant/aktiv). Erfassen Sie auch den Arbeitgeber, sofern dieser im FMG.job noch fehlen sollte.

Wenn ein passender eLb gefunden wurde, ist zunächst die Stellenzuweisung zu erfassen (dies ist erforderlich, um den Vordruck für die Förderzusage nutzen zu können). Der Status der Zuweisung ist bis zur Vorlage des Arbeitsvertrages als „Vorschlag“ zu führen.

Rz. 16i.22
Zuweisung,
Bewilligung,
Kooperationsplan

Erstellen Sie keine BaEI-Einträge.

Anm.: Falls Sie den oben genannten Workflow nutzen wollen, sollte dieser jetzt erstmals aufgerufen werden.

Folgende Reihenfolge ist im Zusammenhang mit dem Zustandekommen einer Förderung grundsätzlich zu beachten. Zuerst ist durch den Arbeitgeber der Vordruck „Stellenangebot in Verbindung mit einer Förderung nach § 16i SGB II“ ausgefüllt beim örtlichen Jobcenter einzureichen. Wenn im weiteren Verlauf eine passende Kundin oder ein passender Kunde gefunden wurde, ist dem Arbeitgeber eine Förderzusage zu erteilen. Diese Förderzusage ist grundsätzlich formlos, ist allerdings im FMG.job bzw. in der E-Akte der Kundin oder des Kunden entsprechend zu dokumentieren. Erst nach der Förderzusage darf der Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Kundin oder dem Kunden geschlossen werden. Der Arbeitsvertrag ist die Grundlage zur Erstellung des Förderbescheides.

In Einzelfällen kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber erst auf den Förderbescheid besteht, bevor der Arbeitsvertrag zwischen ihm und der Kundin oder dem Kunden geschlossen wird. Dieses Vorgehen ist im Einzelfall so zulässig und kurz zu dokumentieren.

Nachdem der Arbeitsvertrag dem Jobcenter vorliegt, ist die Stellenzuweisung auf den Status „beschäftigt“ zu setzen.

Nutzen Sie nun den „BaEL-Generator“ zur Generierung der BaEL-

Einträge: Es ist ein BaEL-Eintrag „Erwerbstätigkeit sozialversicherungspflichtig“ zu erfassen. Der Arbeitslosen-Status ist ggf. zu beenden, Abmeldegrund: „15 Std+ zKT vermittelt nicht 1. AM“. Der ASU-Status bleibt über die gesamte Förderdauer bestehen, auch bei Wegfall des Leistungsbezuges!

Zudem ist die Kundin oder der Kunde der Maßnahme „§ 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Projekt „M Teilhabe...“ zuzuweisen. In der Maßnahmezuzuweisung sind unter den HAS 5231 „16i Zuschuss“ und HAS 5233 „16i PAT“ die geplanten Kostenkarten anzulegen (Einzelheiten siehe Rz. 16i.26).

Nach der Maßnahmezuzuweisung der Kundin oder des Kunden ist eine entsprechender Kooperationsplan zusammen mit der Kundin oder dem Kunden zu schließen. Hierzu wird auf die Inhalte zum § 15 SGB II im Forum SGB II verwiesen. Der Kooperationsplan kann über den gesamten Förderzeitraum (Angabe laut Stellenangebot des Arbeitgebers/Bewilligung vom Jobcenter) geschlossen werden. Demnach ist es möglich den Kooperationsplan über den maximalen Zeitraum von fünf Jahren zu schließen. Eine Überprüfung des laufenden Kooperationsplans ist gemeinsam regelmäßig, spätestens vor dem Ablauf des sechsten Monats vorzunehmen.

Die erfolgte Überprüfung ist im FMG.job entsprechend zu dokumentieren. Sollte die Überprüfung zu dem Ergebnis führen, dass eine Anpassung des bestehenden Kooperationsplanes sinnvoll ist, ist mit der Kundin oder dem Kunden zusammen ein neuer Kooperationsplan zu erstellen. Die maximale Laufzeit des überarbeiteten Kooperationsplanes entspricht der Restlaufzeit der bestehenden Förderung.

Der Kundenstatus ist weiter als laufend zu führen.

3 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

3.1 Grundsatzentscheidung

Die Regelungen aus den aktuellen fachlichen Weisungen der BA werden für entsprechend anwendbar erklärt, ebenso die im Forum SGB II eingestellte FAQ des BMAS zum PAT. Ausnahme hiervon ist, dass die Entscheidung, ob der Passiv-Aktiv-Transfer im jeweiligen Förderfall genutzt wird, entfällt. Es wird stattdessen festgelegt, dass der Passiv-Aktiv-Transfer – sofern anwendbar – für **alle** Förderfälle nach § 16i SGB II genutzt wird.

Rz. 16i.23
PAT
Grundsatzentscheidung

Dieser Ausnahme liegt zugrunde, dass gemäß dem Bewirtschaftungskonzept des BMAS mit Bewilligung eines Förderfalles nach § 16i SGB II entschieden werden muss, ob der Passiv-Aktiv-Transfer für diesen Fall genutzt wird oder nicht. Eine nachträgliche Änderung des Finanzierungsverfahrens ist im Regelfall nicht möglich. Aufgrund der langen Förderdauer von § 16i SGB II-Fällen könnte somit eine Nicht-Nutzung des Passiv-Aktiv-Transfers im aktuellen Jahr dazu führen, dass genau diese zusätzlichen Mittel in den Folgejahren, für welche die Höhe des Integrationsbudgets noch nicht absehbar ist, fehlen. Um die Handlungsfähigkeit der Jobcenter im Kreis Kleve bei der Betreuung der SGB II-Kundinnen und -Kunden für die Folgejahre bestmöglich zu gewährleisten, wird daher der Passiv-Aktiv-Transfer vollumfänglich genutzt und somit die maximale Höhe des Eingliederungstitels in den Folgejahren

sichergestellt.

3.2 Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer

Nach Bewilligung einer Förderung gemäß § 16i SGB II ist auf Basis des monatlichen Arbeitsentgeltzuschusses der Betrag zu ermitteln, der monatlich im Rahmen des Passiv-Aktiv-Transfers (PAT) generiert werden kann. Grundlage für die Festlegung der PAT Pauschale ist ab dem 01.01.2023 der niedrigste Lohnkostenzuschuss im gesamten Förderzeitraum.

Rz. 16i.24
PAT-Pauschalen

Dabei sind Pauschalen heranzuziehen, die sich an der Zusammensetzung der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft orientieren. Die Einzelheiten hierzu können der aktuellen FAQ des BMAS zum Passiv-Aktiv-Transfer entnommen werden. Informationen hierzu sind ebenfalls in den Fachlichen Weisungen des Kreises Kleve zur Erhöhung der Pauschalen des Passiv-Aktiv-Transfers für die Förderung nach § 16i SGB II enthalten.

Im Rahmen der Auswahl der einschlägigen PAT-Pauschale gelten als Kind alle Personen gemäß § 7 Abs. 3 Nr. 4 SGB II. Temporäre Bedarfsgemeinschaften werden dabei so behandelt, als wären sie nicht temporär. Bezogen auf die Berücksichtigung von Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft heißt dies, dass nicht dauerhaft in dieser Bedarfsgemeinschaft lebende Kinder bei der Ermittlung der einschlägigen PAT-Pauschale zu behandeln sind wie Kinder, die dauerhaft in der Bedarfsgemeinschaft leben.

Rz. 16i.25
PAT Auswahl der
einschlägigen
Pauschale

Eine Berechnungshilfe ist im Forum SGB II unter Fallmanagement/Regelinstrumente/16 i SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt/Ergänzende Unterlagen „**Berechnungshilfe § 16i SGB II PAT**“ eingestellt.

Rz. 16i.26a
Berechnungshilfe
/ Tageweise
Kürzung
Förderung und
PAT

Mit Hilfe der Berechnungshilfe lässt sich zunächst der PAT-Anteil im gesamten Förderzeitraum bestimmen. Um diese Berechnungshilfe zu nutzen sind die gelb unterlegten Felder auszufüllen.

Falls es während der laufenden Förderung dazu kommt, dass das Beschäftigungsverhältnis tageweise nicht gefördert wird (z. B. bei Krankengeldbezug oder durch unbezahlten Urlaub) sind sowohl der Förderbetrag als auch die PAT-Pauschale anteilig in der Förderhöhe zu reduzieren. Die Berechnungshilfe kann in diesen Fällen eingesetzt werden, um die Minderung der beiden Beträge zu ermitteln.

Sollte die Förderung im laufenden Monat beginnen oder enden, so ist für diesen Monat die Pauschale gemäß § 41 SGB II tagesscharf zu berechnen. Umfangreiche Informationen hierzu sind der FAQ des BMAS zum Passiv-Aktiv-Transfer zu entnehmen. Problematisch kann insbesondere auch die Veränderung der Förderhöhe im Laufe eines Monats sein. **Die tagesgenaue Berechnung kann insbesondere in Monaten mit nicht 30 Tagen zu fehlerhaften Ergebnissen führen. Daher sind in diesen Fällen einige Besonderheiten zu beachten, die in der Berechnungshilfe „Berechnungshilfe § 16i SGB II PAT“ ebenfalls entsprechend Beachtung finden und an dieser Stelle auch ausführlich erläutert werden.**

Die Berechnungshilfe kann daher auch zur Berechnung des PAT-Anteils

bei geteilten Fördermonaten, wenn sich die Förderhöhe im Laufe eines Monats ändert, herangezogen werden.

3.3 Abwicklung im FMG.job

Für die Abwicklung im FMG.job sind zwei HAS eingerichtet worden, um auf diese Weise den Vorgaben des Bundes zur Nachweisführung zu entsprechen. Nach Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer sind im FMG.job unter der Maßnahmezuweisung „§ 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsleben“ der Kundin oder des Kunden folgende Kostenkarten als vorgemerkt anzulegen:

Rz. 16i.27
PAT Abwicklung
im FMG.job

- Der monatliche Arbeitsentgeltzuschuss abzüglich des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer wird unter dem HAS 05231 (§ 16i - Zuschuss) erfasst. Diese Differenz ist faktisch der Betrag, der über den Eingliederungstitel finanziert wird („EGT-Anteil“).
- Der monatliche Betrag für den Passiv-Aktiv-Transfer wird unter dem HAS 05233 (§ 16i - PAT) erfasst.

Im Ergebnis muss die Summe dieser beiden Beträge dem monatlichen, gesamten Arbeitsentgeltzuschuss für den Förderfall nach § 16i SGB II entsprechen. Dabei muss bei beiden Beträgen im FMG.job das gleiche Wertstellungsdatum hinterlegt sein. Die Auszahlung beider Beträge erfolgt – wie im Bewilligungsbescheid angegeben – monatlich nachträglich nach Übersendung der erforderlichen Unterlagen durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erhält somit seine monatliche Förderung in zwei Teilüberweisungen. Im Falle eines Förderabbruches sind die vorgemerkten Beträge (§ 16i - Zuschuss und § 16i - PAT) zu löschen oder zu stornieren.

Die Mittel für den EGT-Anteil am Arbeitsentgeltzuschuss sowie für den Passiv-Aktiv-Transfer sind ebenfalls für die Folgejahre im FMG.job zu binden. Mögliche Degressionen ab dem dritten Jahr haben dabei lediglich Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses und somit auf den EGT-Anteil.

3.4 Auswirkungen auf das Budget

Der EGT-Anteil am Arbeitsentgeltzuschuss (HAS 05231 „§ 16i – Zuschuss“) ist dem Teilbudget „Leistungen zur Eingliederung“ zugeordnet und belastet somit das kommuneneigene Budget. Der Betrag für den Passiv-Aktiv-Transfer (HAS 05233 „§ 16i – PAT“) führt hingegen nicht zur Verminderung des Teilbudgets „Leistungen zur Eingliederung“ **im laufenden Haushaltsjahr**. Hintergrund dessen ist, dass die über den Passiv-Aktiv-Transfer generierten Mittel aus haushälterischer Perspektive keine Eingliederungsmittel darstellen.

Rz. 16i.30
PAT
Auswirkungen
auf das Budget

Der Betrag für den Passiv-Aktiv-Transfer wird vielmehr separat in der Budgetverwaltung abgebildet, sodass die aktuellen Ausgaben und Bindungen für das laufende Haushaltsjahr in der Budgetverwaltung im FMG.job jederzeit eingesehen werden können. Der Passiv-Aktiv-Transfer ist dabei kein eigenständiges Teilbudget, sondern es handelt sich lediglich um ein „Dummy-Budget“ zur Abbildung des Passiv-Aktiv-Transfers. Es wird daher weder eine konkrete Budgethöhe im FMG.job eingetragen noch erfolgt eine Scharfschaltung.

Rz. 16i.31
PAT
Auswirkungen
auf VE-Budget



Im Gegensatz zum laufenden Haushaltsjahr belasten die Bindungen beim Passiv-Aktiv-Transfer für die Folgejahre – genauso wie der EGT-Anteil am Arbeitsentgeltzuschuss – die Verpflichtungsermächtigungen im Teilbudget „Leistungen zur Eingliederung“, da der PAT für jedes Jahr separat im Bundeshaushalt ermöglicht werden muss. Zum Jahreswechsel wird dann der Betrag, der dem Passiv-Aktiv-Transfer (also dem HAS 05233) für das neu beginnende Jahr zugeordnet wurde, entsprechend umgebucht und erneut separat abgebildet. Dadurch wird das eigentliche Teilbudget „Leistungen zur Eingliederung“ wiederum entlastet.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Erhöhung der Verpflichtungsermächtigungen größtenteils aufgrund von § 16i SGB II erfolgt ist. Daher empfiehlt das BMAS, den erhöhten Betrag auch explizit für § 16i SGB II-Förderfälle in Kombination mit dem Passiv-Aktiv-Transfer zu verwenden. Auf diese Weise wird ein Teil der über die Verpflichtungsermächtigungen gebundenen EGT-Mittel – wie zuvor erläutert – durch den Passiv-Aktiv-Transfer zum Jahreswechsel wieder frei. Es kommt dadurch nicht zur ansonsten möglichen Problematik, dass die zum Jahresanfang im Eingliederungstitel frei verfügbaren Mittel aufgrund des hohen Bindungsstandes geringer ausfallen.