

§ 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 dem Mindestlohngesetz 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 erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende

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 Stellennahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner

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 II

3 Passiv-Aktiv-Transfer

- 3.1 Grundsatzentscheidung
- 3.2 Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer
- 3.3 Abwicklung im FMG II
- 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

<i>Rz. 16i.1</i>	<i>Allgemeines</i>
<i>Rz. 16i.2</i>	<i>Befangenheit</i>
<i>Rz. 16i.3</i>	<i>Ausschluss § 44 SGB III</i>
<i>Rz. 16i.4</i>	<i>Kurzzeitige Beschäftigung</i>
<i>Rz. 16i.5</i>	<i>Vorförderung</i>
<i>Rz. 16i.6</i>	<i>Zielsetzung Teilhabe</i>
<i>Rz. 16i.7</i>	<i>Prüfung Langzeitleistungsbezug</i>
<i>Rz. 16i.8</i>	<i>Prüfung Leistungsunterbrechung</i>
<i>Rz. 16i.9</i>	<i>Mindestlohn</i>
<i>Rz. 16i.10</i>	<i>Tarifbindung und -orientierung</i>
<i>Rz. 16i.11</i>	<i>Förderhöhe bei AG-Wechsel</i>
<i>Rz. 16i.12</i>	<i>Förderung im Ausland</i>
<i>Rz. 16i.13</i>	<i>Änderung des Arbeitsentgeltes</i>
<i>Rz. 16i.14</i>	<i>Variable Entgeltbestandteile</i>
<i>Rz. 16i.15</i>	<i>Betriebliche Altersversorgung</i>
<i>Rz. 16i.16</i>	<i>Zeitarbeit</i>
<i>Rz. 16i.17</i>	<i>Beschäftigungsbegleitendes Coaching</i>
<i>Rz. 16i.18</i>	<i>Erfassung Coaching im FMG II</i>
<i>Rz. 16i.19</i>	<i>Praktikum</i>
<i>Rz. 16i.20</i>	<i>Anschlussförderung</i>
<i>Rz. 16i.21</i>	<i>Datenerfassung im FMG II</i>
<i>Rz. 16i.22</i>	<i>Zuweisung, Bewilligung, EGV</i>
<i>Rz. 16i.23</i>	<i>PAT Grundsatzentscheidung</i>
<i>Rz. 16i.24</i>	<i>PAT-Pauschalen</i>
<i>Rz. 16i.25</i>	<i>PAT Auswahl der einschlägigen Pauschale</i>
<i>Rz. 16i.26</i>	<i>PAT Schema und Berechnungshilfe</i>
<i>Rz. 16i.27</i>	<i>PAT Abwicklung im FMGII</i>
<i>Rz. 16i.28</i>	<i>PAT tagesscharfe Berechnung</i>
<i>Rz. 16i.29</i>	<i>PAT 1.000 Euro Grenzwert</i>
<i>Rz. 16i.30</i>	<i>PAT Auswirkungen auf das Budget</i>
<i>Rz. 16i.31</i>	<i>PAT Auswirkungen auf VE-Budget</i>

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

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

Änderungen: -

In diesem Internen Arbeitshinweis wird die männliche Form zur besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit verwendet. Gemeint sind jedoch stets alle Geschlechter gleichermaßen und gleichberechtigt.

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.

Rz. 16i.2
Befangenheit

Bei geförderten Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst (Stadt- oder Gemeindeverwaltung, Kommunalbetriebe etc.), in denen der Arbeitgeber 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.

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 ausulegen 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.
 - 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.

Rz. 16i.4
Kurzzeitige Beschäftigungen

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 nicht-selbstständige 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 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 Kunden, welche zuvor nach § 16e SGB II alte Fassung (bis 31.12.2018) gefördert wurden.

Bei den 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 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 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 neue Regelinstrument auch die Teilhabe am Arbeitsleben zum Ziel hat.

Rz. 16i.5
Vorförderungen

Rz. 16i.6
Zielsetzung Teilhabe

Bei der Beurteilung der Länge des Leistungsbezuges kann es zu Problemen kommen, wenn der Kunde zuvor bei einem anderen Jobcenter Leistungen bezogen hat. Vom Statistikservice 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.

Rz. 16i.7
Prüfung Langzeit-
leistungsbezug

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.

Bei der Berechnung des Leistungszeitraumes wirken Zeiten, in denen sich 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 Leis-
tungsunterbre-
chung

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

Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers berechnen die Jobcenter 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).

Rz. 16i.9
Mindestlohn

Zur Berechnung des durchschnittlichen Mindestlohnes pro Monat gibt es verschiedene Möglichkeiten. Keine Variante wird exakt das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt darstellen können. Für den Kreis Kleve wird eine einheitliche Vorgehensweise festgesetzt. Als Arbeitshilfe soll hier der Mindestlohnrechner des BMAS eingesetzt werden

(<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Rechner/mindestlohn-rechner.html>).

Der Mindestlohnrechner vom BMAS legt folgende Formel zur Berechnung des Monatslohnes zugrunde: Wochenarbeitsstunden x gültiger Mindestlohn x 13 Wochen / 3 Monate

Bei Vergütung nach dem Mindestlohngesetz ist es zwingend erforderlich, den monatlichen Förderbetrag spitz abzurechnen. Das bedeutet in diesem Fall, dass die Förderung in regelmäßigen Abständen auf Basis der eingereichten Verdienstabrechnung neu zu berechnen ist. Eine Schlussrechnung ist zwingend erforderlich.

Im Bewilligungsbescheid ist eine voraussichtliche Förderhöhe festzulegen. Es ist darauf hinzuweisen, dass eine Spitzabrechnung durch das Jobcenter zur Berechnung des exakten Förderbetrages nach Erhalt der Lohnabrechnung erfolgt.

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,

Rz. 16i.10
Tarifbindung und –
orientierung

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.

Falls 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. Es müssen keine Fristen beachten werden, wie lange die Unterbrechungen zwischen den 16i-Beschäftigungen dauern.

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 Aus-
land

Alle feststehenden Änderungen des Arbeitsentgeltes (z. B. bekannte Tarifierhöhungen, im TVÖD evtl. Stufenaufstieg, Erhöhung des Mindestlohnes) können bereits im Bewilligungsbescheid erfasst werden. Nachträgliche Änderungen des Arbeitsentgeltes sind mit Hilfe eines Änderungsbescheides nach § 48 SGB X möglich. Die Arbeitgeber werden im Bewilligungsbescheid darauf hingewiesen, dass alle Änderungen beim Arbeitsentgelt unverzüglich mitzuteilen sind (siehe Musterbewilligungsbescheid des Kreises Kleve).

Rz. 16i.13
Änderungen des
Arbeitsentgelts

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 Entgeltbe-
standteile

Tariflich festgelegte Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge, welche das Bruttoarbeitsentgelt übersteigen, sind im Rahmen einer Förderung nach § 16i SGB II nicht förderfähig, da ausschließlich das Arbeitsentgelt förderfähig ist.

Rz. 16i.15
Betriebliche Alters-
vorsorge

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

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

Rz. 16i.16
Zeitarbeit

Der Gesetzgeber unterstellt bei § 16i SGB II aufgrund des langen Leis-

tungsbezuges eine Minderleistung 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 arbeitsmarktfern ist. In vielen Fällen liegen Überwindungsängste und Eingeschlossenheit vor, die insbesondere bei wechselnden Einsatzorten, keinem direkten örtlichen Bezug zum Arbeitgeber und einem höheren Leistungsdruck, wenn der Entleiher für diese 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 eines Kunden, der für eine Entleihbeschäftigung über § 16i SGB II zugewiesen werden soll, muss geprüft werden:

- Ob dieser der Beschäftigung bei einem oder mehreren Entleihern gewachsen ist und gut darauf vorbereitet wurde. Hier spielt das Dreiecksverhältnis (Kunde hat zwei weisungsbefugte Vorgesetzte, zwei Ansprechpartner) eine entscheidende Rolle.
- Ob das Coaching am Arbeitsplatz (der Entleiher hat nicht die Verpflichtung den Kunden freizustellen, gleichzeitig sollte das Coaching aber am Arbeitsplatz und nicht in verleihfreier 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, einen zuweisbaren Kunden zu finden.

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 zunächst durch eigenes Personal übernommen. Eine Ausschreibung des Coachings ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht geplant.

Rz. 16i.17
Beschäftigungsbegleitendes
Coaching

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 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.

Grundsätzlich wird festgehalten, dass die Betreuung mindestens einmal im Monat erfolgen soll. Liegt der Bedarf darunter, so ist dies gesondert zu begründen.

Alle Aktivitäten im Rahmen des begleitenden Coachings sind als Gesprächsdokumentationen im FMG II zu erfassen. Hierbei ist es nicht erforderlich, dass die Gespräche mit dem Kunden selber geführt werden. Auch Gespräche mit dem Arbeitgeber, einem BG-Mitglied etc. sind im FMG II 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.

Rz. 16i.18
Erfassung
Coaching im
FMG II

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

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, Arbeitnehmer 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

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.

Rz. 16i.20
Anschlussför-
derung

2 Datenerfassung im FMG II

Rz. 16i.21
Datenerfassung
im FMG II

Arbeitsstellen, die eingeworben wurden, sind im FMG II zu erfassen (geplant/aktiv).

Wenn ein passender Kunde gefunden wurde, ist eine Stellenzuweisung vorzunehmen. Beim Kunden ist dann der BaEL-Eintrag „Erwerbstätigkeit sozialversicherungspflichtig“ zu erfassen. Der Arbeitslosen-Status ist ggf. zu beenden (Beschäftigungen >15 Wochenstunden) und bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit ist der ASU-Eintrag ebenfalls zu beenden.

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

Bei Wegfall des Leistungsbezugs ist der Kundenstatus auf ruhend zu setzen.

Die Zuweisung des Kunden und die Bewilligung laufen parallel zueinander. Im FMG II stehen Vordrucke sowohl für die 16i-Bewilligung als auch für die Zuweisung des Kunden zur Verfügung.

Rz. 16i.22
Zuweisung, Be-
willigung, EGV

Der Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung wird nicht als verpflichtend angesehen, insbesondere in den Fällen, in denen der Hilfebezug durch die Aufnahme der Beschäftigung entfällt. Es bleibt den jeweiligen Fallmanagern freigestellt, eine entsprechende EGV zu schließen.

3 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

3.1 Grundsatzentscheidung

Die Regelungen aus den aktuellen fachlichen Weisungen der BA werden für entsprechend anwendbar erklärt. 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 Grundsatz-
entscheidung

Dieser Ausnahme liegt zugrunde, dass gemäß des Bewirtschaftungskonzeptes 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 in 2019 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-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.

Anknüpfend an diese Ausnahme ist bei einer nachträglichen Überschreitung der 1.000 Euro Grenze stets die volle PAT-Pauschale heranzuziehen (Einzelheiten siehe Rz. 16i.28).

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 generiert werden kann. Dabei sind Pauschalen heranzuziehen, die sich an der Zusammensetzung der jeweiligen Bedarfsgemeinschaft orientieren. Die Einzelheiten hierzu können den aktuellen fachlichen Weisungen der BA (unter 2.7.2) entnommen werden.

Rz. 16i.24
PAT-Pauschalen

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

Ein Schema zur Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer bei Förderbeginn ist diesem internen Arbeitshinweis als Anlage 1 beigelegt.

Rz. 16i.26
PAT Schema und Berechnungshilfe

Eine dazugehörige Berechnungshilfe ist im Forum SGB unter „Aktive Leistungen SGB II/Teilhabe“ eingestellt. Um diese zu nutzen, sind die gelb unterlegten Felder auszufüllen. Dadurch werden die monatlichen Beträge für den Zuschuss zum Arbeitsentgelt („EGT-Anteil“) und für den Passiv-Aktiv-Transfer separat ausgewiesen sowie zusätzlich eine mögliche Abweichung im Monat des Förderbeginns berücksichtigt.

3.3 Abwicklung im FMG II

Für die Abwicklung im FMG II 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 II unter der Maßnahmezuzuweisung „§ 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsleben“ des Kunden folgende Kostenkarten als vorgemerkt anzulegen:

Rz. 16i.27
PAT Abwicklung im FMG II

- 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 II 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.

Sollte die Förderung im laufenden Monat beginnen oder enden, so ist für diesen Monat die Pauschale gemäß § 41 SGB II tagesscharf zu berechnen. Um dabei Rundungsdifferenzen zu vermeiden, wird zunächst der Arbeitsentgeltzuschuss sowie der Betrag für den Passiv-Aktiv-Transfer anteilig berechnet und auf ganze Eurocent gerundet. Bei der Berechnung werden für den Monat stets 30 Tage zugrunde gelegt. Die jeweiligen Beträge werden somit durch 30 geteilt und dann mit der Anzahl Anspruchstage multipliziert. Anschließend wird die Differenz aus den tagesscharf berechneten Beträgen von Arbeitsentgeltzuschuss und Passiv-Aktiv-Transfer gebildet, um den EGT-Anteil zu erhalten. Der EGT-Anteil und der Betrag für den Passiv-Aktiv-Transfer sind dann für den tagesscharf berechneten Monat im FMG II zu hinterlegen. Diese Fallkonstellation ist ebenfalls für den Beginn der Förderung im Schema zur Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer (Anlage 1) sowie in der dazugehörigen Berechnungshilfe berücksichtigt.

Rz. 16i.28
PAT tagesscharfe Berechnung

Die Mittel für den EGT-Anteil am Arbeitsentgeltzuschuss sowie für den Passiv-Aktiv-Transfer sind ebenfalls für die Folgejahre im FMG II zu binden. Mögliche Degressionen ab dem dritten Jahr haben dabei lediglich Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitsentgeltzuschusses und somit auf den EGT-Anteil. Die PAT-Pauschale ändert sich nur dann, wenn der Grenzwert von 1.000 Euro aufgrund von Änderungen über- oder unterschritten wird. In diesen Fallkonstellationen ist Folgendes zu beachten:

Rz. 16i.29
PAT 1.000 Euro Grenze

- In Fällen, in denen der nach 100 % Förderhöhe bemessene Arbeitsentgeltzuschuss im Laufe der Förderung ausgehend von einem anfänglichen Wert unterhalb von 1.000 Euro monatlich den Grenzwert von 1.000 Euro monatlich ab einem Zeitpunkt überschreitet, ist ab diesem Zeitpunkt die Halbierung des PAT-Anteils aufzuheben und stattdessen die volle PAT-Pauschale heranzuziehen.
- In Fällen, in denen der nach 100 % Förderhöhe bemessene Arbeitsentgeltzuschuss im Laufe der Förderung ausgehend von einem anfänglichen Wert oberhalb von 1.000 Euro monatlich den Grenzwert von 1.000 Euro monatlich ab einem Zeitpunkt unterschreitet, muss ab diesem Zeitpunkt die Halbierung des PAT-Anteils berücksichtigt werden.

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 II jederzeit eingesehen werden können. Der Passiv-Aktiv-Transfer ist dabei kein eigenständiges Teilbudget, sondern es handelt sich lediglich um ein

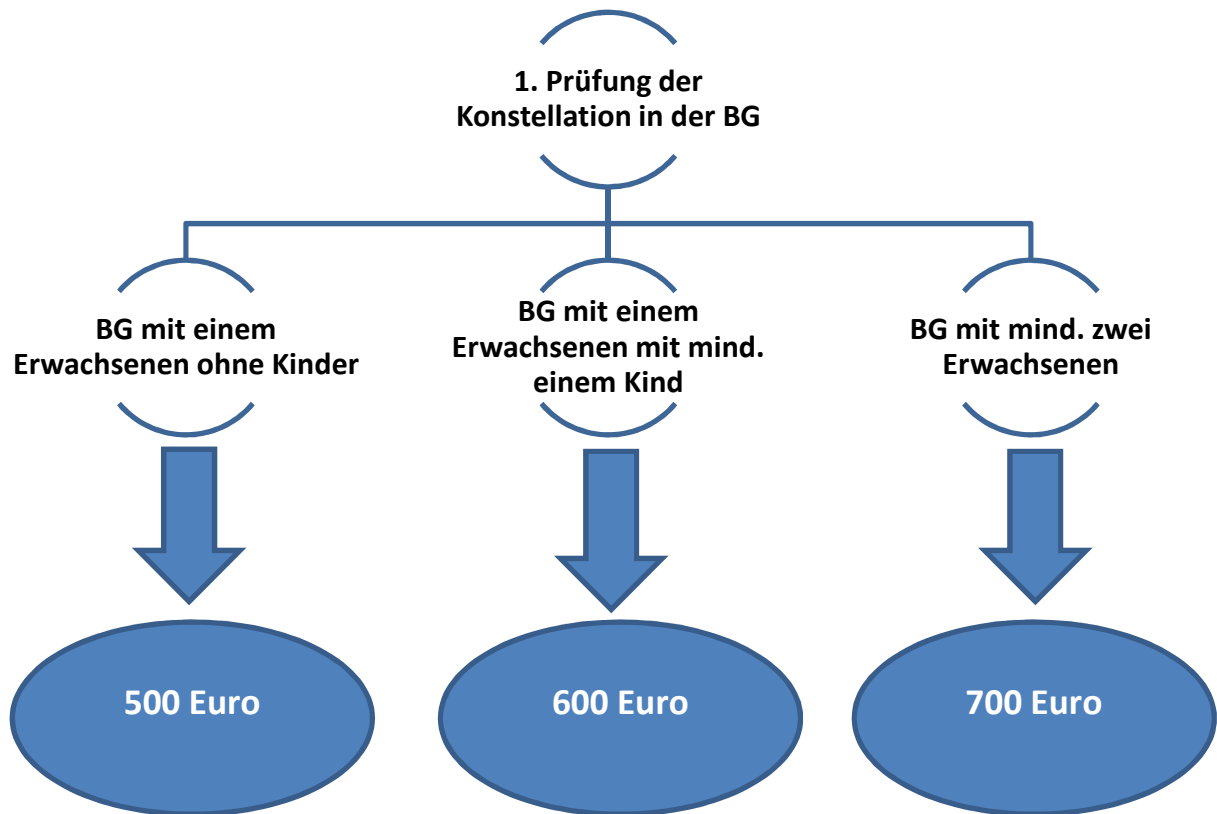
„Dummy-Budget“ zur Abbildung des Passiv-Aktiv-Transfers. Es wird daher weder eine konkrete Budgethöhe im FMG II eingetragen noch erfolgt eine Scharfschaltung.

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.

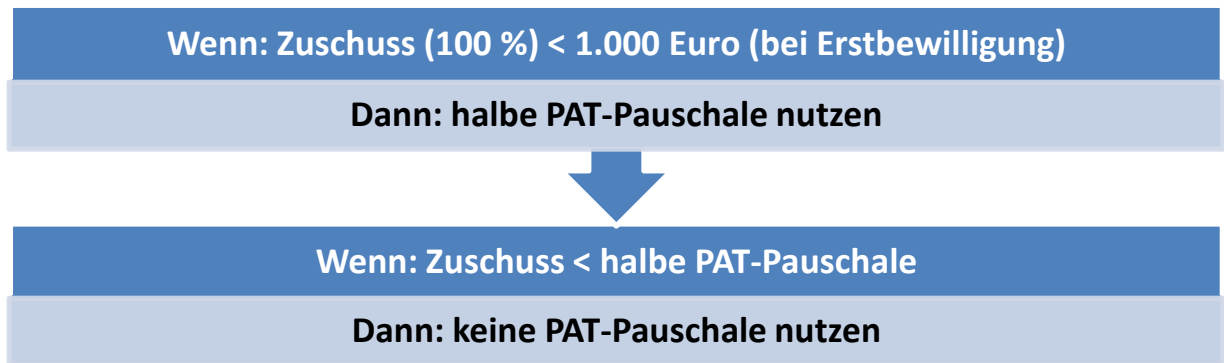
Rz. 16i.31
PAT Auswirkungen
auf VE-
Budget

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.

Ermittlung des monatlichen Betrages für den Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)



2. Arbeitsentgeltzuschuss (Gesamt) hinzuziehen und Ausnahmeregelungen beachten



3. Bei Beginn/Ende der Förderung im laufenden Monat: Tagesscharfe Berechnung

