

Fragen und Antworten zur Umsetzung von Förderungen nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Hinweis:

Die nachfolgenden Ausführungen geben die Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wieder. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat gegenüber Jobcentern in zugelassener kommunaler Trägerschaft keine Aufsichtsbefugnisse. Diese liegen bei den zuständigen Landesbehörden. Die Länder als Aufsicht führende Stellen können andere Rechtsauffassungen als vertretbar ansehen.

Vorbemerkung

Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, sollen wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Daher wird mit dem Gesamtkonzept „MitArbeit“ ein ganzheitlicher Ansatz zur Qualifizierung, Vermittlung und (Re-) Integration vorangetrieben, um die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen durch intensive Betreuung und individuelle Beratung sowie wirksame Förderung zu verbessern und Langzeitarbeitslosen zugleich konkrete Beschäftigungsoptionen anzubieten. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen des Teilhabechancengesetzes zwei neue Instrumente („Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im § 16i und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ im § 16e-neu) in das SGB II aufgenommen.

Ziel der Förderung nach § 16i SGB II ist, besonders arbeitsmarktfernen Menschen soziale Teilhabe durch eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung zu ermöglichen. Mittel- bis langfristiges Ziel bleibt es, Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu erreichen. Die Förderung umfasst einen Lohnkostenzuschuss, Coaching sowie die Übernahme von angemessenen Qualifizierungskosten.

Fragen im Zusammenhang mit der aktuellen Ausbreitung des Coronavirus:

Sind Förderungen nach § 16i SGB II aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus vorzeitig zu beenden oder auszusetzen?

Solange die diesen Förderungen zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisse fortbestehen und die Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet sind, werden die entsprechenden Lohnkostenzuschüsse gewährt. Im Übrigen gelten die von den jeweiligen Behörden bzw. vom Arbeitgeber bestimmten Gesundheitspräventionsregelungen im Betrieb. Darüber hinaus gelten für die nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisse die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts. Aktuelle FAQ zu

den arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Ausbreitung von Covid19 befinden sich auf der Internetseite des BMAS:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Wie ist mit Coaching, Praktika und Weiterbildungen bei § 16i SGB II zu verfahren?

Für das Coaching nach Absatz 4 sowie Weiterbildungen und Praktika nach Absatz 5 gilt entsprechend der Information der BA vom 19. März 2020, dass diese Maßnahmebestandteile aus Gründen der Fürsorge und des Gesundheitsschutzes zunächst für mindestens 14 Tage bis zum Ende der 13. Kalenderwoche 2020 aussetzen und den Beginn neuer Maßnahmen für den gleichen Zeitraum zu verschieben sind. Coaching, das beispielsweise alternativ (ohne physische Präsenz) durchgeführt werden (z.B. online, telefonisch, etc.), ist weiterhin möglich.

Sind die Regelungen zum Kurzarbeitergeld für Förderungen nach § 16i SGB II anwendbar?

Personen in einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung erfüllen die persönlichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes nicht, da mangels Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Was gilt, wenn der Arbeitgeber für den Betrieb Kurzarbeit anordnet oder im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder Betriebsschließung?

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmenden arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Da die Höhe des Lohnkostenzuschusses nach § 16i SGB II im Regelfall aktuell noch bei 100 Prozent liegt, dürften die entstehenden Arbeitsplatzkosten des Arbeitgebers annähernd gedeckt sein. Auch besteht die Möglichkeit, den Stundenumfang arbeitsvertraglich anzupassen.

Absatz 1

Welche Arbeitsverhältnisse sind förderfähig?

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) in Voll- oder Teilzeit. Geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) sind nicht förderfähig. Die Förderung steht allen Arbeitgebern offen; die Kriterien „Zusätzlichkeit“, „Wettbewerbsneutralität“ und „öffentliches Interesse“ finden keine Anwendung.

Ist eine Förderung von Leiharbeitsverhältnissen möglich und wie erfolgt die Umsetzung/Bewilligung?

Die neue Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II richtet sich an alle Arbeitgeber. Daher kommen auch Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber in Betracht. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich das neue Instrument an sehr arbeitsmarktferne Menschen richtet und diesen längerfristige Perspektiven durch öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel Sozialer Teilhabe ermöglichen soll. Die Jobcenter haben daher im Einzelfall zu prüfen, ob das jeweilige Arbeitsverhältnis sowohl mit seinen Anforderungen an die Person des Arbeitnehmers als auch unter Teilhabeaspekten für eine Förderung geeignet ist.

Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber (Verleiher) zur Arbeitsleistung an einen Dritten (Entleiher) vorübergehend überlassen werden. Ein Arbeitsvertragsverhältnis besteht ausschließlich zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Die Pflicht zur Lohnzahlung trifft demnach den Verleiher. Die Berechnung des Lohnkostenzuschusses richtet sich daher auch ausschließlich nach dem vom Verleiher dem Arbeitnehmer zu zahlenden förderfähigen Arbeitsentgelt.

Zusätzlich zu den bei allen Arbeitsverhältnissen zu beachtenden Regelungen sind die besonderen Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu beachten. Insbesondere muss der Verleiher vor der Überlassung des Arbeitnehmers über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügen. Für die Erteilung der Erlaubnis ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig. Für den Einsatz des Arbeitnehmers bei einem Entleiher ist zu beachten, dass der Einsatz durch die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten zeitlich begrenzt ist. Von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer kann insbesondere durch tarifvertragliche Vereinbarungen der Einsatzbranche abgewichen werden. Zudem hat der Verleiher sicherzustellen, dass die Entlohnungsregelungen für Leiharbeitnehmer, wie die

Gleichstellung mit den vergleichbaren Stammarbeitskräften des Entleihers hinsichtlich des Arbeitsentgelts (Equal Pay) und die Lohnuntergrenze für Leiharbeiter eingehalten werden.

Bis wann kann die letzte Bewilligung einer Förderung nach § 16i SGB II mit fünfjähriger Förderzusage erteilt werden?

Gemäß § 81 SGB II tritt § 16i SGB II mit Wirkung zum 1. Januar 2025 außer Kraft. Somit können Förderungen bis zum 31. Dezember 2024 bewilligt werden.

§ 66 SGB II findet Anwendung.

Zählt § 16i SGB II als Integration?

Nein. Förderungen nach § 16i SGB II sind eine Aktivierung im Sinne der Ergänzungsgröße K3E2 und eine öffentlich geförderte Beschäftigung im Sinne der Ergänzungsgröße K2E2 und stellen demzufolge keine Integration i.S.d. Kennzahl K2 der KennzahlenVO nach § 48a SGB II dar.

Ist eine Förderung möglich, obwohl der Antrag erst nach Abschluss des Arbeitsvertrags gestellt wurde?

Nein. Die Notwendigkeit der vorhergehenden Antragstellung ergibt sich aus § 37 Absatz 2 Satz 1 SGB II. Interessierte Arbeitgeber und motivierte erwerbsfähige Leistungsberechtigte können sich für eine Förderung an das örtlich zuständige Jobcenter wenden. Dieses überprüft anhand des vom Arbeitgeber auszufüllenden Antrags die grundsätzliche Förderfähigkeit. Erst nach positiver Rückmeldung durch das Jobcenter kann der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Der konkrete Bewilligungsbescheid für den Arbeitgeber und die Zuweisung des Arbeitnehmers erfolgen auf Grundlage dessen.

Absatz 2

Was bedeutet „durch oder aufgrund eines Tarifvertrags“?

Ein Arbeitgeber ist durch oder aufgrund eines Tarifvertrags zur Zahlung eines Arbeitsentgelts verpflichtet, wenn

- die Arbeitsvertragsparteien originär tarifgebunden sind (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind und Arbeitnehmer ist Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft). Es erfolgt keine Prüfung der Gewerkschafts-

mitgliedschaft des Arbeitnehmers, wenn - wie regelmäßig der Fall - der tarifgebundene Arbeitgeber die Anwendung des Tarifvertrags arbeitsvertraglich vereinbart hat;

- er als nicht originär tarifgebundener Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags vereinbart hat. Das tarifliche Arbeitsentgelt ist Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrags zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen. Die teilweise Bezugnahme muss sich jedoch auf den gesamten Tarifnormenkomplex beziehen, der das Arbeitsentgelt betrifft (bspw. inklusive der Regelungen über Zuschläge und Einmalzahlungen). Eine Teilbezugnahme lediglich auf das monatliche Arbeitsentgelt des Tarifvertrags reicht hingegen nicht aus. Hierdurch soll ein „Cherry-Picking“ dergestalt vermieden werden, dass vom nicht tarifgebundenen Arbeitgeber nur eine einzelne Vergütungsvorschrift des Tarifvertrags arbeitsvertraglich in Bezug genommen und ein Wettbewerbsvorteil gegenüber den tarifgebundenen Arbeitgebern entsteht. Zudem soll die von der Bundesregierung angestrebte Stärkung der Tarifbindung unterstützt werden;
- er durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz tarifgebunden ist;
- er durch Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmerentsendegesetz an den Tarifvertrag gebunden ist („Branchenmindestlohn“).

Kann ein Haustarifvertrag Grundlage für den Lohnkostenzuschuss sein?

Haustarifverträge können die Grundlage für den Lohnkostenzuschuss bilden, wenn sie zwischen zwei Tarifvertragsparteien (also Gewerkschaften auf der einen Seite und einzelne Arbeitgeber oder Vereinigungen von Arbeitgebern auf der anderen Seite) geschlossen wurden.

Ist ein landesgesetzlicher Mindestlohn oder ortsüblicher Lohn förderfähig?

Nein. Bemessungsgrundlage für den Zuschuss nach § 16i SGB II stellt der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz dar (§ 16i Absatz 2 Satz 1 SGB II). Landesgesetzliche Mindestlöhne oder ortsübliche Löhne, sind von der Regelung in § 16i Absatz 2 SGB II nicht erfasst. Ist der Arbeitgeber zur Zahlung eines landesgesetzlichen Mindestlohns verpflichtet oder zahlt freiwillig einen ortsüblichen Lohn, erfolgt die Bemessung des Zuschusses auf Grundlage des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz.

Wie wird der Lohnkostenzuschuss berechnet?

Soweit ein Monatslohn im Arbeitsvertrag vereinbart ist, bildet dieser die Grundlage für den Lohnkostenzuschuss, wenn er den gesetzlichen Mindestlohn, den Lohn einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung oder einen einschlägig anwendbaren Tariflohn abbildet.

Soweit ein Stundenlohn vereinbart ist, berechnet das Jobcenter den Lohnkostenzuschuss aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat) multipliziert mit dem aktuellen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (landesgesetzliche Mindestlöhne sind nicht erfasst) bzw. aktuellen Tarifstundenlohn nach einem aktuellen fachlich einschlägigen Tarifvertrag bzw. Lohn aus einer kirchenrechtlichen Regelung.

Sowohl bei Zahlung eines Monats- als auch eines Stundenlohns sind die entsprechenden Degressionsstufen sowie der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) pauschal mit 19 Prozent zu berücksichtigen.

Ein ganzer Monat wird dabei mit 30 Tagen berechnet. Bei Teilmonaten (z.B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag $1/30$ des monatlichen Durchschnittsbetrages.

Das Arbeitsentgelt, das zu Beginn der Förderung Grundlage der Bemessung für den Lohnkostenzuschuss war, entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlich gezahlten Monatslohn. Im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgelegten Zwischen- und Schlusserklärung prüft das Jobcenter, ob Abweichungen vorliegen. Zu viel entrichtete Leistungen sind zurückzufordern und zu wenig entrichtete Lohnkostenzuschüsse nachzuzahlen..

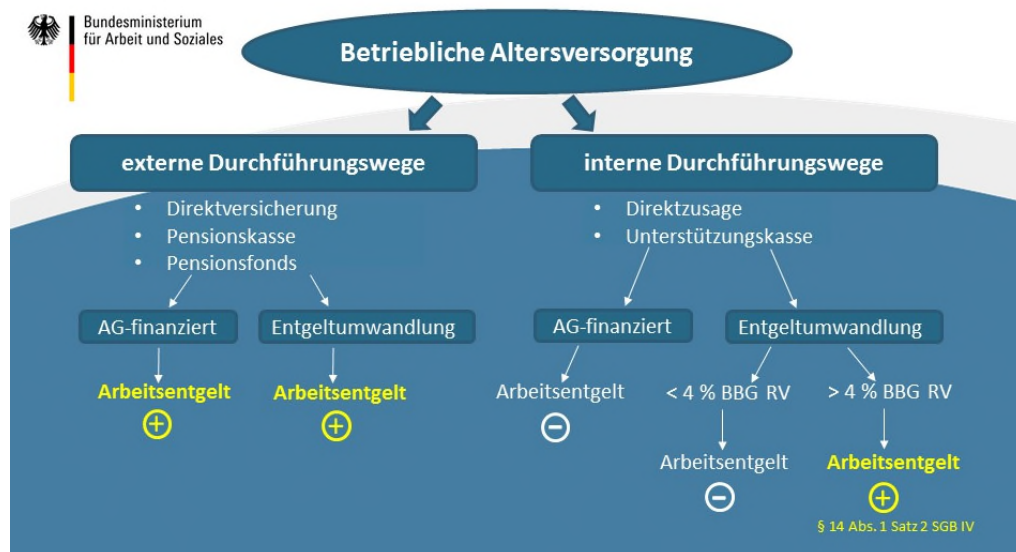
Ist die betriebliche Altersvorsorge, sofern sie tariflich vorgesehen ist, Teil des förderfähigen Entgelts?

Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung sind förderfähig, soweit regelmäßiges Arbeitsentgelt vorliegt, zu dessen Zahlung der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verpflichtet ist. Dies ist bei den sog. „externen Durchführungswegen“ (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) der Fall, da dort Beiträge bzw. Zuwendungen fließen, so dass bereits während der Ansparphase aus Sicht der jeweiligen Arbeitnehmerin bzw. des jeweiligen Arbeitnehmers ein Vermögenszufluss stattfindet. Daher liegt hier Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 Absatz 1 Satz 1 SGB IV vor, das berücksichtigungsfähig ist. Ob die Aufwendungen allein vom Arbeitge-

ber getragen werden oder ob eine sog. Entgeltumwandlung (dabei werden künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt) stattfindet, ist dabei unerheblich.

Bei den sog. „internen Durchführungswegen“ (Direktzusage und Unterstützungskasse) findet hingegen kein gegenwärtiger Vermögenszufluss statt. Die in diesem Zusammenhang getätigten Versorgungszusagen stellen daher grundsätzlich kein Arbeitsentgelt dar, so dass auch eine Bezuschussung nach § 16i SGB II grundsätzlich ausscheidet. Als Ausnahme zu diesem Grundsatz regelt § 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IV als Entgeltfiktion, dass Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung in den internen Durchführungswegen verwendet werden, Arbeitsentgelt sind, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen. In diesem Fall liegt demnach Arbeitsentgelt vor, das nach § 16i SGB II bezuschusst werden kann.

Zur Veranschaulichung dient folgende Grafik:



Werden Einmalzahlungen berücksichtigt?

Nein. § 16i Absatz 2 Satz 3 SGB II verweist auf § 91 Absatz 1 SGB III. Nach § 91 Absatz 1 Satz 2 SGB III ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) nicht berücksichtigungsfähig. Das gilt auch für tarifliche Einmalzahlungen.

In welchen Fällen ist der Förderbetrag anzupassen?

Der Förderbetrag ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt anzupassen, wenn sich das förderfähige Arbeitsentgelt ändert und nachgewiesen wird, z.B. bei einer Erhöhung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz, Tariferhöhungen oder Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat). Eine Änderung der Bewilligung hat sodann mittels Änderungsbescheid nach § 48 SGB X zu erfolgen. Nachzahlungen oder Rückforderungen, die sich hieraus ergeben, werden im Rahmen der Zwischen- und Schlussabrechnung ausgeglichen.

Startet die Förderung bei einem Arbeitgeberwechsel wieder bei einer Höhe von 100 Prozent?

Ja. Wird ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis beendet und ein neues bei einem anderen Arbeitgeber begründet, beträgt der Lohnkostenzuschuss erneut 100 Prozent. Die maximale Förderdauer von fünf Jahren darf jedoch nicht überschritten werden. Etwas anderes gilt nur in den Ausnahmefällen nach Absatz 10. Hier werden bei einem Arbeitgeberwechsel Vorförderungen entsprechend der Regelung des Absatzes 10 angerechnet. Bei einem Arbeitgeberwechsel sind stets auch die Ausschlussgründe nach Absatz 7 zu prüfen mit Blick auf das Ziel der Förderung, eine längerfristige Perspektive in öffentlich geförderter Beschäftigung zu ermöglichen.

In welcher Höhe wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt?

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 39,65 Prozent für 2019 und ist zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Die Förderung nach § 16i SGB II sieht keine Berücksichtigung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung (2,5 Prozent) vor. Gemäß § 16i Absatz 2 Satz 1 SGB II wird der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag berücksichtigt. Dieser wird in den Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 16i SGB II auf 19 Prozent festgelegt.

Wann ist die Förderung nach § 16i SGB II fällig?

Die Fälligkeit der Förderung ergibt sich aus dem Bewilligungsbescheid. Der Musterbewilligungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit sieht eine monatlich nachträgliche Auszahlung vor.

Ist der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber nach § 16i SGB II durch das Jobcenter weiter zu erbringen, wenn der Arbeitgeber das vertragliche Arbeitsentgelt nicht zahlt oder wenn der/die Teilnehmende länger als sechs Wochen krankgeschrieben ist / in den Bezug von Krankengeld übergeht?

Der Musterbewilligungsbescheid der Bundesagentur für Arbeit gewährt eine Förderung nach § 16i Abs. 1 SGB II unter der Auflage, dass der Lohnkostenzuschuss für die Zahlung des Arbeitsentgelts an den geförderten Arbeitnehmenden und der Sozialversicherungsbeiträge verwendet werden muss. Zudem hat der Arbeitgeber diese Zahlungen zu bestimmten Terminen dem Jobcenter nachzuweisen. Das Jobcenter legt die Häufigkeit und Termine hierfür als Auflage im Bewilligungsbescheid fest). Die ordnungsgemäße Auszahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber kann somit vom Jobcenter i.d.R. erst im Nachgang festgestellt werden. Sollte der Lohnkostenzuschuss nicht zweckgerichtet verwendet oder die geforderten Unterlagen nicht eingereicht werden, ist durch das Jobcenter zu prüfen, ob der Bescheid ganz oder teilweise widerrufen wird und zu einer Erstattung aufzufordern ist (§ 32 Absatz 2 Nr. 3, 4, § 50 SGB X).

Informiert der Arbeitgeber im Rahmen seiner Mitwirkungspflichten das Jobcenter über den Wegfall der Arbeitsentgeltzahlung bspw. aufgrund einer einsetzenden Krankengeldzahlung, sind ein Widerruf und damit die Einstellung der Zahlungen des Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber für die Zukunft sowie eine eventuelle Erstattung für die Vergangenheit umgehend zu prüfen.

Die bewilligte Förderdauer für einen Zuschuss nach Absatz 1 ändert sich durch den Bezug von Krankengeld nicht.

Absatz 3

§ 16i SGB II richtet sich an den Personenkreis besonders arbeitsmarktferner Menschen. Ihnen soll eine längerfristige Perspektive in öffentlich geförderter Beschäftigung mit dem Ziel sozialer Teilhabe ermöglicht werden. Angesichts der vergleichsweise hohen und langen Förderung bedarf es einer Teilnehmerauswahl von Personen, die ohne eine solche Förderung nicht integriert werden könnten. Ansonsten bestünde die Gefahr von Creaming und Einsperreffekten. In § 16i Absatz 3 SGB II wird diese Zielgruppe durch eine lange Dauer des Leistungsbezugs verbunden mit fehlender Beschäftigung bestimmt. Von einer gesonderten Feststellung besonderer Vermittlungshemmnisse wurde abgesehen, weil vielfach belegt ist, dass eine lange Dauer des Bezuges von Leistungen des SGB II für Arbeitsuchende allein

schon ein signifikantes Vermittlungshemmnis darstellt und in aller Regel mit weiteren Vermittlungshemmnissen wie gesundheitlichen Einschränkungen, Qualifikationsdefiziten oder höheres Alter einhergeht.

Welche Personen gehören zur Zielgruppe § 16i SGB II?

Zielgruppe des § 16i SGB II sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Schwerbehinderte Menschen und Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft erhalten nach einem durchgehenden Leistungsbezug von fünf Jahren Zugang zur Förderung.

Liegen diese Fördervoraussetzungen vor, haben die Jobcenter unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob eine Person sehr arbeitsmarktfremd im Sinne der Vorschrift ist.

Wie lange kann eine Förderung nach § 16i SGB II maximal erfolgen?

Die maximale Förderdauer beträgt insgesamt fünf Jahre (§ 16i Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 SGB II).

Was ist „kurzzeitig“ im Sinne der Zugangsvoraussetzungen des § 16i SGB II?

Die Kurzzeitigkeit einer Beschäftigung bezieht sich im Regelfall auf die letzten sieben Jahre. Für schwerbehinderte Menschen und Personen, die in Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind leben, ist die Kurzzeitigkeit einer Beschäftigung in den letzten fünf Jahren zu betrachten.

Sofern innerhalb der letzten sieben bzw. letzten fünf Jahre eine Beschäftigung ausgeübt wurde, ist die Bewertung der Kurzzeitigkeit der Beschäftigung durch die Jobcenter in jedem Einzelfall vorzunehmen. Diese soll unter Berücksichtigung des Ziels erfolgen, das Instrument auf sehr arbeitsmarktferne Personen zu beschränken. Maßgeblich hierfür ist neben der Beschäftigungsdauer und -häufigkeit der ausgeführten Tätigkeiten auch die Frage, wie lange diese bereits zurückliegen. 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.

Wie lange müssen schwerbehinderte Menschen und Personen, die mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft leben, Leistungen nach dem SGB II bezogen haben?

Dieser Personenkreis kann nach § 16i SGB II gefördert werden, sofern in den letzten fünf Jahren (zusammenhängender Zeitraum) Leistungen nach dem SGB II bezogen wurden und die weiteren Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Gilt die Sonderregelung „fünf Jahre“ auch für Behinderung gleichgestellte Personen?

Ja, § 16i SGB II verweist auf § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX.

Ist eine vorherige Teilnahme am Bundes-/Jugendlichenfreiwilligendienst schädlich für eine Förderung nach § 16i SGB II?

Die Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz stellt aufgrund seiner besonderen Zielrichtung und Ausgestaltung keine Beschäftigung im Sinne des § 16i Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 SGB II dar. Unabhängig davon entscheidet das zuständige Jobcenter unter Berücksichtigung der individuellen Umstände des Einzelfalls, ob ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit sehr arbeitsmarktfremd im Sinne der Regelung ist.

Entsteht jedoch aufgrund der Dauer der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst ein Anspruch auf Versicherungsleistungen zur Arbeitsförderung (Arbeitslosengeld nach dem SGB III), ist eine Förderung nach § 16i SGB II während der Dauer des Bezuges von Leistungen nach dem SGB III ausgeschlossen. Dies ergibt sich aus § 5 Absatz 4 SGB II und entspricht der geltenden Fördersystematik des SGB II. Dadurch sollen Doppelstrukturen bei der Betreuung und Förderung dieser Personen über zwei Rechtskreise (SGB II und SGB III) vermieden werden. Außerdem wird damit auch dem Versicherungsprinzip entsprochen: Erlangt eine Person Versicherungsansprüche, so ist auch ihre Wiedereingliederung nach den Prinzipien der Arbeitslosenversicherung zu gestalten. Mit dem Wegfall des Anspruches auf Arbeitslosengeld wechselt die Integrationsbetreuung in die Hand der Jobcenter,

sodass dem Betroffenen dann auch der Leistungskatalog des SGB II (wieder) offen steht, sofern die einzelnen Zugangsvoraussetzungen erfüllt werden.

Ist eine vorherige Teilnahme am Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ schädlich für eine Förderung nach § 16i SGB II?

Die Teilnahme am Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ gilt nicht als förderschädliche Erwerbstätigkeit im Sinne des § 16i Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 SGB II. Gleichwohl müssen potenzielle Teilnehmende auch die weiteren Voraussetzungen der Regelung in Absatz 3 Satz 1 erfüllen.

Ist eine vorherige Teilnahme am ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit schädlich für eine Förderung nach § 16i SGB II?

Grundsätzlich sind Übergänge in § 16i SGB II für (ehemalige) Teilnehmende des ESF-Bundesprogramms zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit nicht möglich. Die Teilnahme am ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit beinhaltet die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für einen in der Regel nicht nur kurzzeitigen Zeitraum. Sollte die Beschäftigung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit dagegen innerhalb kurzer Zeit aufgegeben worden sein, ist wie im Regelfall zu prüfen, ob diese als „kurzzeitig“ zu bewerten ist.

Ist mit der „ganzheitlichen Unterstützung“ eine Aktivierungsphase i.S.d. § 16e SGB II a.F. (FAV) gemeint?

Nein. Das Jobcenter entscheidet, ob es die ganzheitliche Unterstützung im Rahmen des umfassenden Beratungsauftrags nach § 14 SGB II mittels Beratungsgesprächen oder über andere Leistungen zur Eingliederung des SGB II erbringt. Sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose weisen vielfältige Problemlagen auf, die häufig im Zusammenhang mit ihrer Bedarfsgemeinschaft und ihrem sozialen Umfeld stehen. Zugleich benötigen sie eine besondere persönliche Unterstützung bei der Vermittlung zu möglichen Arbeitgebern. Um diese Problemlagen und Bedarfe schon im Vorfeld zu berücksichtigen und damit die Chancen auf eine passgenaue Zuweisung zu erhöhen, soll in der Regel für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung erfolgen.

Absatz 4

Welches Ziel wird mit der Durchführung einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung („Coaching“) verfolgt?

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) dient dazu, das geförderte Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und den Übergang in eine sich anschließende ungeforderte Beschäftigung zu unterstützen. Bestandteil des Coachings sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt, sein. Eine fachliche Anleitung ist nicht Bestandteil des Coachings. Diese ist durch den Arbeitgeber sicherzustellen.

Sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose weisen vielfältige Problemlagen auf, die häufig im Zusammenhang mit ihrer Bedarfsgemeinschaft und ihrem sozialen Umfeld stehen. Inhalt des bei den neuen Förderinstrumenten vorgesehenen Coachings ist daher entsprechend dem ganzheitlichen Ansatz auch, dass der Coach bei Bedarf auf Leistungen Dritter hinweist, mit denen persönliche oder soziale Schwierigkeiten bei der Eingliederung überwunden werden können, und auf die Inanspruchnahme dieser Leistungen hinwirkt. Dies betrifft insbesondere die in § 16a SGB II genannten sozialintegrativen Leistungen (Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung). In der Folge können so auch besondere Lebenslagen entsprechende Berücksichtigung finden.

Durch wen kann das Coaching durchgeführt werden?

Die Jobcenter entscheiden eigenverantwortlich, ob sie das Coaching selbst mit eigenem Personal oder im Rahmen einer Vergabemaßnahme durch Dritte durchführen möchten. Dabei kann ein Jobcenter sich auch für beide Arten der Durchführung des Coachings entscheiden („make and buy“). Hierdurch kann flexibel auf schwankende Coachingsbedarfe reagiert werden. Außerdem haben bisherige Evaluationen zum Coaching belegt, dass eine fallspezifische Leistungserbringung (also die Durchführung des Coachings durch das Jobcenter oder durch einen externen Dritten) zielführender ist.

Die Betreuung soll in einem Betrieb in der Regel nur durch einen Anbieter erbracht werden, sofern der Betrieb mehrere geförderte Teilnehmende gleichzeitig beschäftigt.

Sofern das Coaching durch Dritte durchgeführt wird, sollen die Teilnehmenden bei der Auswahl der betreuenden Person einbezogen werden.

Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführen. Empfohlen wird, dass die Betreuungspersonen über einen Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder einen anderen mindestens dem Niveau 6 des deutschen Qualifikationsrahmens zugeordneten formalen Abschluss verfügen und mindestens zwei Jahre beruflich tätig gewesen sind. Vorteilhaft sind einschlägige berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit arbeitslosen Menschen. Entscheidend ist die Eignungsbeurteilung des Jobcenters aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen der Betreuungsperson.

Kann das Coaching über den Arbeitgeber erfolgen?

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) ist integraler Bestandteil der Förderung nach § 16i SGB II. Ziel des Coachings ist, das Arbeitsverhältnis nachhaltig zu stabilisieren und mittel- bis langfristig einen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung zu ermöglichen. Nach § 16i Absatz 4 Satz 1 SGB II kann das Coaching durch die Agentur für Arbeit selbst und/oder einen durch diese beauftragten Dritten erfolgen. Die Durchführung des Coachings durch den Arbeitgeber ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

Hintergrund ist, dass sich der Coach nicht nur um innerorganisatorische Belange kümmern soll, sondern auch um die vielfältigen lebenspraktischen Fragen im Umfeld der Beschäftigungsaufnahme. Des Weiteren kann dem Coach eine Streit-schlichtungsaufgabe zufallen, bei der eine einseitige Abhängigkeit vom Arbeitgeber unzutraglich wäre. Letztlich soll der Coach im weiteren Verlauf der Förderung prüfen, ob für den geförderten Arbeitnehmenden andere Chancen am Arbeitsmarkt bestehen. Auch hierfür ist eine ökonomische Abhängigkeit des Coaches vom Arbeitgeber u.U. nicht förderlich. Darüber hinaus soll das Coaching die gesamte Bedarfsgemeinschaft hinsichtlich finanzieller, persönlicher als auch gesundheitlicher Problemstellungen in den Blick nehmen. Auch dazu bedarf es eines Vertrauensverhältnisses, das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht generell angenommen werden kann.

Im Ausnahmefall kann ein Coaching durch den Arbeitgeber zugelassen werden, wenn der Arbeitgeber einen rechtlich und organisatorisch abgegrenzten Geschäftsbereich hat, der das Coaching übernimmt und ein unabhängiges Coaching im o.g. Sinn gewährleisten kann. Dies wäre im Zuge des Vergabeverfahrens zu prüfen.

Kann das Coaching auch während der Arbeitszeiten stattfinden?

Ja. Das Coaching kann innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit sowohl am Arbeitsort als auch außerhalb des Arbeitsortes stattfinden.

In jedem Fall sollte aber vorher eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber erfolgen, um zwingenden betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen. Die Gespräche sollen, abhängig von den Gesprächsinhalten, an einem geeigneten Ort stattfinden. Sie können beispielsweise am Arbeitsplatz, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber in den Räumlichkeiten des Betriebs, an öffentlichen Orten oder auch in den Räumlichkeiten des Auftragnehmers bzw. des Jobcenters erfolgen. Die Räumlichkeiten sollen eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre gewährleisten. Als Zugeständnis an die Interessen der Arbeitgeber kann die Terminierung des Coachings - soweit möglich - in Randzeiten oder zu Zeiten erfolgen, in denen die Arbeitskraft der Geförderten weniger dringend benötigt wird. Ist dies nicht umsetzbar, hat der Arbeitgeber die Teilnehmenden innerhalb der ersten zwölf Monate der Förderung für die Zeit des Coachings sowie eventuelle Fahrtwege unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im angemessenen Umfang freizustellen. Nach Ende der verpflichtenden Freistellung der Geförderten hingegen müssen die Termine für das Coaching im Zweifelsfalle außerhalb der Arbeitszeiten organisiert werden, es sei denn, der Arbeitgeber zeigt sich diesbezüglich kulant.

Kann das Coaching über § 16 i.V.m. § 45 SGB III gefördert werden?

Das Coaching ist integraler Bestandteil der Förderung nach § 16i SGB II. § 16i Absatz 4 SGB II stellt einen eigenständigen Fördertatbestand dar. Das Coaching ist keine Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III. Das Coaching kann insofern auch nicht über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) oder über eingekaufte Vergabemaßnahmen nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III erbracht werden. Die anfänglich zugelassene, hilfswise Ausgabe eines AVGS-MAT bzw. Zuweisung in eine Maßnahme ist nach der Bereitstellung von Vergabemaßnahmen nach §§ 16e und 16i SGB II bzw. der Bereitstellung des Coachings durch eigenes Personal der Jobcenter nicht mehr möglich.

Ein Coaching nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III soll zu einem geeigneten Zeitpunkt in das gesetzlich vorgesehene Coaching im Rahmen von Maßnahmen nach §§ 16e und 16i SGB II bzw. der Durchführung durch eigenes Personal der Jobcenter überführt werden.

Verbleibt der Teilnehmende in der Betreuung durch das Jobcenter, auch wenn das Coaching ausschließlich von Dritten durchgeführt wird?

Ja. Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, dem Jobcenter. Durch die Jobcenter erfolgen regelmäßige Kontakte mit den Teilnehmenden (unter Berücksichtigung arbeitszeitlicher Belange und ggfs. unter Rücksprache mit dem Arbeitgeber) zusätzlich zum Coaching, um auch während der Förderung die Entwicklung und die Integrationsfortschritte der Teilnehmenden zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

Gibt es eine Vorgabe zur zeitlichen Ausgestaltung des Coachings?

Nein. Die Jobcenter sollen den bedarfsgerechten Förderumfang im Einzelfall festlegen. Die Intensität des Coachings soll an die individuellen Bedarfe und die im Förderverlauf in der Regel zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses angepasst werden.

Typischerweise stehen zu Beginn der Beschäftigung organisatorische und betriebsbezogene Fragen im Vordergrund des Coachings - die Erarbeitung einer Tagesstruktur, die Klärung finanzieller Fragen, die Eingewöhnung in der neuen Tätigkeit und die Eingliederung in die betriebliche Gemeinschaft. Insofern dürfte in dieser Phase der Bedarf an Coaching oft relativ hoch sein.

Können Kosten, die mit der Anbahnung oder Aufnahme einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung entstehen, übernommen werden?

Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 SGB II i. V. m. § 44 SGB III scheidet aus. Über das Vermittlungsbudget kann grundsätzlich nur die Anbahnung oder Aufnahme einer (voll) versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Da eine Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung bei einem nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnis nicht besteht, kommt eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget nicht in Betracht.

Erforderliche Kosten zur Anbahnung oder Aufnahme des Arbeitsverhältnisses können aus der Freien Förderung nach § 16f SGB II übernommen werden, wenn die Voraussetzungen des § 16f Absatz 2 Satz 4 SGB II vorliegen. Nach Nummer 1 der Regelung gilt das Aufstockungs- und Umgehungsverbot nicht für Langzeitarbeitslose (§ 18 SGB III), bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf die gesetzlich geregelten Eingliederungs-

leistungen zurückgegriffen werden kann. In diesem Fall ist eine Leistungserbringung nach § 16f SGB II als Modifizierung des in § 44 SGB III geregelten Vermittlungsbudgets denkbar.

Die Förderung kann auch die Übernahme von Kosten anlässlich der Arbeitsaufnahme (z. B. Fahrkosten zur Arbeitsstelle) bis zur ersten Gehaltszahlung umfassen. Mit Zufluss der ersten Gehaltszahlung ist die Absetzung der Aufwendungen dann vom Gehalt über § 11b SGB II zu prüfen (es wird auf die Antwort auf die folgende Frage verwiesen).

Können Kosten, die nach der Aufnahme einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung entstehen (bspw. Fahrkosten), übernommen werden?

Im Rahmen einer Förderung nach § 16i SGB II wird ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zwischen Teilnehmenden und Arbeitgeber begründet. Das hieraus erzielte Einkommen ist gem. §§ 9, 11 SGB II auf die Bedarfe der Bedarfsgemeinschaft abzüglich der nach § 11b SGB II abzusetzenden Beträge anzurechnen. Vom Einkommen der Teilnehmenden können demnach u.a. die mit der Erzielung des Einkommens verbundenen notwendigen Ausgaben (§ 11b Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB II), wie beispielsweise Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, in Abzug gebracht werden (§ 6 Abs. 1 Nr. 5 Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung). Mindestens wird aber der Grundfreibetrag in Höhe von 100 Euro monatlich vom Einkommen abgesetzt. Folglich können alle Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der Ausübung dieses Arbeitsverhältnisses entstehen, nicht zusätzlich über § 16i SGB II oder andere Fördertatbestände erstattet werden.

Bezüglich der Aufwendungen, die bis zur ersten Gehaltszahlung entstehen, wird auf die Antwort der vorhergehenden Frage verwiesen.

Ist eine Übernahme von teilnehmerbezogenen Kosten im Rahmen der Teilnahme an einem Coaching, einer Weiterbildung oder einem Praktikum möglich?

Während einer Förderung nach § 16i Absatz 1 SGB II soll ein Coaching durchgeführt werden (§ 16i Absatz 4 SGB II). Zudem besteht gemäß § 16i Absatz 5 SGB II die Möglichkeit, an einer erforderlichen Weiterbildung oder einem Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber teilzunehmen. In diesem Zusammenhang können teilnehmerbezogene Kosten, wie beispielsweise Fahrkosten oder Kinderbetreuungskosten, über § 16i SGB II gefördert werden, wenn sie zusätzlich zur Ausübung des Arbeitsverhältnisses entstehen.

Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 SGB II i. V. m. § 44 SGB III scheidet aus. Über das Vermittlungsbudget kann nach dem Gesetzeswortlaut grundsätzlich nur die Anbahnung oder Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gefördert werden, wenn dies für die berufliche Eingliederung notwendig ist. Maßgeblich ist die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung, die bei einem nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnis gerade nicht besteht.

Eine Übernahme etwaiger teilnehmerbezogenen Kosten über die Freie Förderung nach § 16f SGB II ist ebenfalls nicht möglich, da eine Eingliederungsleistung entweder vollständig aus § 16f SGB II oder über ein Regelinstrument zu finanzieren ist. Eine Aufstockung oder Ergänzung einzelner Fördertatbestände innerhalb eines Regelinstrumentes (hier: § 16i SGB II) ist nicht zulässig.

Ist die Übernahme von Bewerbungskosten während einer Förderung nach § 16i SGB II möglich?

Für Bewerbungen, die auf eine ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (zu allen Strängen der Sozialversicherung) abzielen, kann die Übernahme von Bewerbungskosten nach § 16 SGB II i.V.m. § 44 SGB III erfolgen.

Kann grundsätzlich auf das Coaching verzichtet werden?

Das Coaching ist integraler Bestandteil der Förderung nach § 16i SGB II. Mit ihm wird das Ziel verfolgt, das Leistungsvermögen der nunmehr beschäftigten Person zu steigern, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und eine dauerhafte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Vor dem Hintergrund der besonderen Arbeitsmarktferne des Personenkreises wird in aller Regel ein Coachingbedarf bestehen.

In welchem Umfang müssen sich Coach und Jobcenter austauschen?

Es muss sichergestellt werden, dass das Jobcenter über alle erforderlichen Informationen verfügt, um die Rechtmäßigkeit der Förderung und den Fortschritt bei der Erreichung der Förderziele einschätzen zu können. Der genaue Informationsumfang zwischen den Beteiligten ergibt sich aus den Festlegungen in den Vergabeunterlagen und nach § 61 SGB II.

Werden den Jobcentern zur Umsetzung des Coachings durch eigenes Personal Stellen zur Verfügung gestellt?

Für die Unterstützung der Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen den gemeinsamen Einrichtungen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2019 insgesamt 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit entsperret 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 Bundesagentur für Arbeit für das Haushaltsjahr 2019 – personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Darüber hinaus werden zur Stärkung der Netzwerke ABC die im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit nach vorzeitigen Stellenrückgaben bzw. Umwidmungen verbliebenen kw-Vermerke mit dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2019 um drei Jahre auf Ende 2022 geschoben.

Die zugelassenen kommunalen Träger entscheiden in eigener Verantwortung über ihren Personalbedarf.

Können bei Durchführung des Coachings mit eigenem Personal der Jobcenter die Coaches auch durch mehrere Jobcenter genutzt werden?

Es besteht die Möglichkeit, dass ein Jobcenter ein anderes Jobcenter mit der Durchführung des Coachings nach § 16i SGB II beauftragt (§ 44b Abs. 4 Satz 2 SGB II i. V. m. §§ 88-92 SGB X), soweit dessen Einverständnis vorliegt. Ein Mitarbeiter im beauftragten Jobcenter kann dann Coachings auch für das beauftragende Jobcenter durchführen. Die beiden Vertragspartner vereinbaren die Modalitäten der Durchführung und der Kostenerstattung.

Absatz 5

Welche Arten von Weiterbildung sind förderfähig?

Gefördert werden können alle Arten von Qualifizierungen, die als erforderlich angesehen werden, um soziale Teilhabe und mittel- bis langfristig einen Übergang in ungeforderte Beschäftigung zu ermöglichen. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Muss eine Zuweisung zu einer Weiterbildung erfolgen?

Nein. Auf Antrag des Arbeitgebers trifft das Jobcenter eine Förderentscheidung zur Erforderlichkeit der beantragten Weiterbildung sowie zur Angemessenheit des zeitlichen Umfangs und der Höhe der Weiterbildungskosten, welche dem Arbeitgeber mittels Bewilligungs- bzw. Ablehnungsbescheid mitzuteilen ist. Es erfolgt keine Zuweisung durch das Jobcenter.

Gelten die 3.000 Euro Förderung je Qualifizierung, je Arbeitsverhältnis oder je gefördertem Teilnehmenden? Was passiert, wenn das Budget von 3.000 Euro aufgebraucht ist und weiterer Bildungsbedarf besteht?

Angemessene Kosten einer notwendigen Weiterbildung werden gemäß der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit bis zu einer Höhe von insgesamt 3.000 Euro je Förderfall, d.h. je gefördertem Arbeitsverhältnis, bezuschusst. Sofern die Förderhöchstgrenze überschritten wird, sind die den Höchstbetrag übersteigenden Kosten anderweitig (beispielsweise durch den Arbeitgeber oder mittels Kofinanzierung) zu finanzieren. Die Aufstockung des Förderhöchstbetrages über andere Eingliederungsleistungen, wie beispielsweise über § 16 SGB II i.V.m. § 81 SGB III, ist nicht zulässig.

Das Budget in Höhe von 3.000 Euro steht auch dann erneut in voller Höhe zur Verfügung, wenn der/die geförderte Arbeitnehmende eine Förderung nach § 16i SGB II beendet hat und ein neues nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis begründet.

Bei der Förderung von Weiterbildungen nach § 16i Absatz 5 SGB II handelt es sich um eine Arbeitgeberleistung. Die Antragstellung muss daher durch den Arbeitgeber erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn die Weiterbildung keinen betrieblichen Bezug hat. Die Antragstellung durch den Arbeitgeber soll sicherstellen, dass auch dieser die Notwendigkeit bestätigt und stellt zudem sicher, dass dieser von der Inanspruchnahme des „Weiterbildungskontingents“ Kenntnis erlangt und damit einverstanden ist. Beantragt ein Arbeitgeber beim Jobcenter für einen nach § 16i SGB II geförderten Arbeitnehmenden eine Weiterbildung nach Absatz 5, erfolgt auch die Bewilligung an den Arbeitgeber. Das Jobcenter entscheidet über die Erforderlichkeit der beantragten Weiterbildung, die Angemessenheit des zeitlichen Umfangs und die Höhe der zu erstattenden Weiterbildungskosten.

Im Bewilligungsbescheid kann das Jobcenter festlegen, dass die Kosten entweder dem Arbeitgeber oder direkt dem Weiterbildungsträger überwiesen werden.

Wie lange darf das Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber dauern? Können mehrere Praktika durchgeführt werden?

Die Entscheidung über die Dauer und Häufigkeit eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber steht im Ermessen des Jobcenters. Das Jobcenter soll sich hierzu mit dem Arbeitgeber, der den Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II erhält, austauschen. Es ist zu beachten, dass betriebliche Praktika nicht dafür genutzt werden dürfen, um urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen bei einem anderen Arbeitgeber aufzufangen. Nicht die Arbeitsleistung der Teilnehmenden, sondern deren berufliche Erprobung soll im Vordergrund der Praktikumsteilnahme stehen.

Ist bei einem Praktikum während einer § 16i SGB II- Förderung der Abschluss eines Praktikumsvertrages notwendig?

Das Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber nach § 16i Absatz 5 ist Bestandteil der Maßnahme nach § 16i SGB II und keine Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III. Daher erfolgt auch keine Abberufung aus der nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung, um ein Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber zu absolvieren. Während des Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber besteht das geförderte Beschäftigungsverhältnis unverändert fort. Ein Praktikum soll mindestens zwei 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 (s. Weisung der BA zu § 16i SGB II). Der angemessene zeitliche Umfang des Praktikums wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung geprüft, begründet, festgelegt und dokumentiert. Der Abschluss eines Praktikumsvertrag ist nicht notwendig.

Unterliegt der Teilnehmende während des Praktikums im Rahmen der Förderung nach § 16i SGB II dem Weisungsrecht des Praktikumsbetriebes?

Das Praktikum soll der Erlangung von beruflichen Fertigkeiten oder beruflicher Erfahrung dienen. Um dieses Ziel zu erreichen, wechselt der Teilnehmende für die Dauer des Praktikums unter Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses in den Praktikumsbetrieb. Nach Sinn und Zweck der Regelung schließt dies den zeitlich begrenzten Übergang des Weisungsrechts auf den Praktikumsbetrieb mit ein.

Wie verhält es sich mit der Unfallversicherung während eines Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber nach § 16i Absatz 5 SGB II?

Bei den mit Lohnkostenzuschüssen nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigten handelt es sich um Beschäftigten i. S. d. § 2 Absatz 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII), da ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zustande kommt. Zuständig für den Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen (einschließlich Wegeunfällen) und Berufskrankheiten ist der Unfallversicherungsträger des jeweiligen Unternehmers/Arbeitgebers.

Wird während einer Förderung eines Arbeitsverhältnisses nach § 16i SGB II ein Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber gem. § 16i Absatz 5 SGB II absolviert, bestimmt sich der zuständige Unfallversicherungsträger im Sinne des Unfallversicherungsrechts nach § 136 Absatz 3 Nr. 3 SGB VII nach dem Unternehmer/Arbeitgeber, bei dem der/die Arbeitnehmer/in sozialversicherungspflichtig angestellt ist.

Ist eine Förderung von teilnehmerbezogenen Kosten, die im Rahmen der Teilnahme an einer Weiterbildung oder an einem Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber entstehen (bspw. Fahrkosten), möglich?

Es wird auf die Ausführungen unter Absatz 4 (Coaching) verwiesen.

Absatz 6

Wird das Coaching bei einer Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis automatisch beendet?

Nein. Im Falle einer Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis ist auch das Coaching zu beenden. Hierfür sind die Zuweisung und Bewilligung zum Coaching gesondert mittels eines Bescheides nach § 48 SGB X zurück zu nehmen.

Kann eine Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis erfolgen, wenn der Arbeitgeber das vertragliche Arbeitsentgelt nicht zahlt?

Ja. Zahlt der Arbeitgeber das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt nicht, ist eine Beendigung der Förderung durch Widerruf zu prüfen. Eine Abberufung soll immer erfolgen, wenn die Förderung vorzeitig beendet wird.

Absatz 7

Wie können Ausschlussgründe nach § 16i Abs. 7 SGB II ermittelt werden?

Nach Absatz 7 ist eine Förderung ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt. Einen Hinweis auf einen Ausschlussstatbestand kann sich u.a. daraus ergeben, dass der Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse regelmäßig nur deshalb für eine kurze Dauer befristet und danach keine Verlängerung des geförderten Arbeitsverhältnisses vornimmt, um eine neue Förderungen nach § 16i SGB II für andere potenzielle Teilnehmende beantragen zu können. Liegt jedoch einem solchen systematischen Vorgehen ein nachvollziehbares und der Gesetzesintention entsprechendes Konzept zugrunde, muss ein Ausschlussgrund nicht zwingend gegeben sein.

Absatz 8

Ist eine erneute Befristung und einmalige Verlängerung möglich, wenn ein Teilnehmender ein weiteres nach § 16i Abs. 1 SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis innerhalb der Maximalförderung von fünf Jahren aufnimmt?

Ja. Die Befristungsmöglichkeit mit einmaliger Verlängerung bezieht sich auf das jeweilige geförderte Arbeitsverhältnis und nicht auf den Teilnehmenden.

Ist eine erneute Befristung und einmalige Verlängerung auch dann möglich, wenn ein Teilnehmender vor der Förderung nach § 16i Abs. 1 SGB II einer nach § 16e SGB II a.F. (FAV) oder Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nachgegangen ist?

Ja. § 16i Abs. 8 SGB II sieht - anders als § 14 Absatz 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz - kein grundsätzliches Anschlussverbot vor, wenn der/die Teilnehmende ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis aufnimmt und bereits zuvor mit demselben Arbeitgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (er oder sie also beispielsweise im Rahmen des Bundesprogrammes „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ oder über § 16e SGB II a.F. (FAV)

gefördert beschäftigt war). Das Jobcenter hat jedoch unter Berücksichtigung der individuellen Umstände des Einzelfalls zu entscheiden, ob ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter aufgrund der vorangegangenen geförderten Beschäftigung weiterhin sehr arbeitsmarktfremd im Sinne der Regelung ist.

Absatz 9

Welche Informationen sind den Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner des örtlichen Beirates für dessen jährliche Stellungnahme zu übermitteln?

Gemäß § 16i Absatz 9 SGB II hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme des örtlichen Beirates zu den Einsatzfeldern einzuholen. Der örtliche Beirat kann das Jobcenter in seiner Stellungnahme insbesondere auf mögliche Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekte hinweisen. Dem kann Rechnung getragen werden, indem dem örtlichen Beirat die für die Stellungnahme erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt werden. Diese könnten bspw. folgende Angaben enthalten:

1. Benennung von konkreten Einsatzfeldern (z.B. Freizeiteinrichtung, Handwerk),
2. Anzahl der Arbeitgeber je Einsatzfeld,
3. Anzahl der (geplanten) Förderfälle je Einsatzfeld,
4. einschließlich kurzer Tätigkeitsbeschreibungen je Einsatzfeld (z.B. Hausmeisterdienst, Helfertätigkeit).

Bei der Übermittlung dieser Angaben ist der Sozialdatenschutz nicht betroffen. Sozialdaten sind personenbezogene Daten, die von einem Leistungsträger zur gesetzlichen Aufgabenerledigung verarbeitet werden. Personenbezogene Daten der Geförderten wären in diesen Angaben nicht enthalten.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind alle betriebs- oder geschäftsbezogenen Daten, die Geheimnischarakter haben (§ 67 Abs. 2 SGB X). Solange durch die o.g. Angaben Rückschlüsse auf konkrete Arbeitgeber und deren geförderte Stellen nicht möglich sind, sind auch keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse betroffen.

Absatz 10

Ist für Personen, die zuvor in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, welches im Rahmes des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ oder durch einen Zuschuss nach § 16e SGB II a.F. (FAV) gefördert wurde, eine Förderung nach § 16i SGB II zulässig?

Bei der Regelung des Absatzes 10 handelt es sich um eine Ausnahmeregelung für Personen, die aufgrund ihrer Arbeitsmarktferne bereits seit dem 1. Januar 2015 für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten in einem entsprechend geförderten Arbeitsverhältnis waren. Sie sollen nicht deswegen benachteiligt und von einer Förderung nach § 16i SGB II generell ausgeschlossen werden. Vielmehr sollen Zeiten in einem entsprechend geförderten Arbeitsverhältnis bei der Prüfung der Voraussetzungen nach Absatz 3 Nummer 2 und 3 unschädlich sein. Dennoch darf kein Automatismus entstehen. Die Jobcenter haben auch hier zu prüfen, ob die zu fördernde Person immer noch als sehr arbeitsmarktfern einzuschätzen ist und ob eine Förderung die richtige Strategie im jeweiligen Einzelfall ist.

Haben Förderungen nach § 16e SGB II in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder eine Teilnahme am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ seit dem 1. Januar 2015 nicht länger als sechs Monate stattgefunden oder wurden selbst gekündigt, findet Absatz 10 keine Anwendung. Die Zugangsvoraussetzungen für eine Förderung nach § 16i SGB II bestimmen sich in diesen Fällen allein nach Absatz 3 der Vorschrift.

Wie erfolgt die Anrechnung von Zeiten einer vorhergehenden Förderung nach § 16e SGB II in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder einer Teilnahme am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“?

War ein Teilnehmender seit dem 1. Januar 2015 für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten in einem nach § 16e SGB II in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnis beschäftigt und hat nicht selbst gekündigt, wird die gesamte Zeit dieser früheren Förderung auf die Förderdauer und Förderhöhe einer Beschäftigung nach § 16i SGB II angerechnet. D. h. beispielweise, dass nach einer zweijährigen Förderung über § 16e-alt SGB II vom 1. August 2013 bis 31. Juli 2015 noch eine Förderung von drei Jahren, beginnend mit einer Förderhöhe von 90 Prozent, im Rahmen des § 16i SGB II möglich ist.

Auf die Förderdauer ist jene Förderung anzurechnen, die den Zugang nach Absatz 10 eröffnet hat, also nach dem 1. Januar 2015 eine Dauer von sechs Monaten überschreitet und nicht vom Teilnehmenden selbst gekündigt wurde. Dabei ist die gesamte Förderdauer ab Beginn der Förderung (die auch vor dem 1. Januar 2015 liegen kann) zu berücksichtigen. Liegen weitere Förderzeiten nach § 16e SGB II a.F. (FAV) oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ vor, die die Voraussetzungen des Absatz 10 Satz 1 nicht erfüllen, sind diese zwar nicht auf die maximale Förderdauer von fünf Jahren anzurechnen, aber unbedingt in die Bewertung der besonderen Arbeitsmarktferne einzubeziehen. Die Bewertung soll unter Berücksichtigung des Ziels erfolgen, das Instrument auf sehr arbeitsmarktferne Personen zu beschränken. Maßgeblich hierfür ist neben der Beschäftigungsdauer und -häufigkeit der ausgeführten Tätigkeiten auch die Frage, wie lange diese bereits zurückliegen.

Sonstige Fragen

Erfolgt eine Sanktionierung auf Grundlage der Eingliederungsvereinbarung?

Nein. Es ist ausreichend, in die Eingliederungsvereinbarung die grundsätzliche Teilnahme an einer Förderung nach § 16i SGB II aufzunehmen. Diese wird als Angebot ohne Rechtsfolgenbelehrung aufgenommen. Die Zuweisung in das Beschäftigungsverhältnis und die Zuweisung zum Coaching erfolgen getrennt mittels Zuweisungsbescheid.

Wird der Abbruch des Coachings mit einer Sanktion belegt?

Nein. Für ein erfolgreiches Coaching bedarf es eines besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen Coach und Teilnehmenden. Die Teilnahme mit einer Rechtsfolgenbelehrung zu verknüpfen, würde keinen positiven Effekt zur Folge haben. Dennoch ist das Coaching integraler Bestandteil der Förderung und grundsätzlich verpflichtend. Verweigert ein eLb von Beginn an das Coaching, kann eine Zuweisung in ein nach § 16i SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis nicht erfolgen. Die Zuweisung in das Coaching erfolgt per Zuweisungsbescheid ohne Rechtsfolgenbelehrung.

Wird der Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses mit einer Sanktion belegt?

Da das Zuweisungsschreiben in das geförderte Beschäftigungsverhältnis mit Rechtsfolgenbelehrung erfolgt (§ 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II), ist bei Abbruch

des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich das Eintreten einer Sanktion zu prüfen.

Wie kann Öffentlichkeitarbeit zum Teilhabechancengesetz finanziert werden? Wird zentral Informationsmaterial zur Verfügung gestellt?

Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit stellt zu den neuen Förderinstrumenten §§ 16e und 16i SGB II Flyer zur Verfügung. Die Jobcenter können auch eigenes Informationsmaterial nutzen, welches aus den Verwaltungsmitteln zu finanzieren ist.

Ist vor Bewilligung von Förderungen nach § 16i SGB II eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung (WiBe) durchzuführen?

Nein. Bei der Förderung nach § 16i SGB II handelt es sich um ein arbeitsmarktpolitisches Instrument des SGB II. Wie auch bei der Umsetzung der anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist bei Bewilligung einer Förderung nach § 16i SGB II im Einzelfall keine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung im Sinne des § 7 BHO erforderlich. Vielmehr hat der Gesetzgeber bei seiner Entscheidung, das Instrument des § 16i SGB II zu schaffen, neben sozialpolitischen auch finanzielle und wirtschaftliche Aspekte erwogen. Damit kann im Rahmen der Ermessensentscheidung im Einzelfall von einem wirtschaftlichen Mitteleinsatz ausgegangen werden. Allerdings ist bei Gewährung der Leistung der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 3 Absatz 1 Satz 4 SGB II) zu berücksichtigen.

Gibt es seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Erwartungen oder Vorgaben zur Höhe der Eintritts- und/oder Bestandszahlen von Förderungen nach § 16i SGB II?

Nein. Alle maßgeblichen Entscheidungskompetenzen liegen und bleiben bei den Jobcentern. Der Bund macht keine Vorgaben zur Anzahl der Förderungen nach § 16i SGB II. Die Nutzung des Passiv-Aktiv-Transfers ist für die Jobcenter freiwillig (siehe auch die Antwort auf die Frage „Ist die Verwendung des Passiv-Aktiv-Transfer bei Bewilligung von Maßnahmen nach § 16i SGB II zwingend (siehe Fragen-Antworten-Katalog zum Passiv-Aktiv-Transfer). Angaben zu „maximal möglichen Förderungen“ oder „finanzierbaren Obergrenzen“ sind von daher weder valide ermittelbar noch sachgerecht.

An wen kann ich mich wenden, wenn jetzt noch Unklarheiten bestehen?

Für Fragen zur Umsetzung des § 16i SGB II, die sich aus der Neuartigkeit der Förderung ergeben und deren Beantwortung innerhalb des Jobcenters nicht möglich

war, können Sie sich an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wenden:

iic5@bmas.bund.de

Für spezifische Fragen aus dem Bereich der zugelassenen kommunalen Träger im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Prüfauftrag des BMAS nach § 6b Abs. 4 SGB II, zu Abrechnungsfragen und zur Nachweisführung im Einleseverfahren zur Mittelbewirtschaftung können Sie sich an die Prüfgruppe SGB II wenden:

pruefgruppe-sgbii@bmas.bund.de.