

# **SGB II Fachliche Hinweise**

## **Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II**

**Stand: April 2012**

### **Grundlage**

Rechtsgrundlage für die vorliegenden Fachlichen Hinweise ist § 44b Abs. 3 Satz 2 SGB II, danach haben die Träger in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich ein Weisungsrecht gegenüber den gemeinsamen Einrichtungen (im Folgenden Jobcenter genannt). Der BA obliegt gemäß § 44b Abs. 3 Satz 1 SGB II die Verantwortung für die rechtmäßige und zweckmäßige Erbringung der Leistungen nach § 16e SGB II.

### **Inhalt und Ziel**

Die Fachlichen Hinweise sollen die Jobcenter bei ihren dezentralen Entscheidungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen unterstützen. Gleichzeitig sollen sie einen Rahmen bilden, wie der Instrumenteneinsatz hinsichtlich Rechtmäßigkeit, Integrationswirkung und Wirtschaftlichkeit bestmöglich gestaltet werden kann.

Die vorliegende Unterlage enthält in jeweils gekennzeichneten Abschnitten Empfehlungen und Fachliche Hinweise (verbindliche Weisungen zur Rechtsauslegung) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Umsetzung.

[Teil A – Grundsätzliche Hinweise](#)

[Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung](#)

[Teil C – Weitere Verfahrensinformationen](#)

### **Beteiligungen**

Die Neufassung der Fachlichen Hinweise wurde von der BA erarbeitet und mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt. Mit den Ländern und den kommunalen Spitzenverbänden wurde Benehmen hergestellt. Die Fachlichen Hinweise werden bei Bedarf fortgeschrieben.

### **Impressum**

Bundesagentur für Arbeit  
Geschäftsbereich SP II  
Produktentwicklung Grundsicherung  
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

## Informationen über wesentliche Änderungen

Die Instrumente der öffentlich geförderten Beschäftigung wurden im SGB II zusammengefasst.

Für § 16e SGB II werden das bisherige Instrument der Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante mit den bisherigen Leistungen zur Beschäftigungsförderung zu einem neuen Instrument der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) verbunden. Maßgeblich für die Förderung sind die mangelnden Chancen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Die wesentlichen Änderungen werden nachstehend dargestellt:

- Die Nachrangigkeit von FAV gegenüber anderen Förderleistungen wurde in § 16e Abs. 3 Nr. 2 SGB II festgelegt. Die Nachrangigkeit stellt sicher, dass nur diejenigen eLb zuschussgeförderte Arbeitsverhältnisse eingehen, die auf absehbare Zeit keine Chance haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen nicht geförderten Arbeitsplatz zu finden.
- In § 16e Abs. 3 Nr.4 SGB II wurde geregelt, dass eLb innerhalb eines 5 Jahres-Zeitraumes maximal 2 Jahre in einem nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnis tätig sein können. Die Förderhöchstdauer verhindert, dass eLb dauerhaft in geförderten Arbeitsverhältnissen eingesetzt werden.
- Gem. § 46 Abs. 2 Satz 3 SGB II wird ein gemeinsames Budget für die Förderung zusätzlicher Arbeitsverhältnisse nach § 16e SGB II und die Freie Förderung nach § 16f SGB II von bis zu 20 Prozent der örtlichen Eingliederungsmittel vorgesehen. Dies ermöglicht eine flexible Entscheidung der Jobcenter, zu welchem Anteil sie die Mittel für welches Instrument einsetzen.
- Die Kosten für begleitende Qualifizierung, sowie die Kosten für den Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten können nicht mehr erstattet werden. Eine ergänzende Förderung mit anderen Instrumenten ist möglich.
- Für die bisher bewilligten Leistungen zur Beschäftigungsförderung finden die Bestimmungen des § 66 SGB II Anwendung, d. h. für die vor dem 01.04.2012 bewilligten Beschäftigungszuschüsse gelten die bis dahin gültigen Bestimmungen.

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
Alg II	Arbeitslosengeld nach SGB II
AMP	Arbeitsmarktprogramm
BA	Bundesagentur für Arbeit
BewA	Bewerberangebot
BfdH	Beauftragte/ Beauftragter für den Haushalt
BK	Bürokommunikation
BMAS	Bundesministerium für Arbeit
COSACH	computerunterstützte Sachbearbeitung (IT-Fachverfahren der BA für Abwicklung der Eingliederungsleistungen)
EGZ	Eingliederungszuschuss
eLb	erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
ERP	Einheitliches Ressourcen Planungssystem (IT-Fachverfahren der BA für Finanzen)
FAV	Förderung von Arbeitsverhältnissen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
ggf.	gegebenenfalls
GA SGB II	Geschäftsanweisung SGB II
HBest	Haushalts- und Bewirtschaftungsbestimmungen der BA
HEGA	Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung
i.R.	Im Rahmen
i.S.d.	Im Sinne des
IT	Informationstechnik
i.V.m.	In Verbindung mit
KEBest	Bestimmungen über das Kassen- und Einzugswesen bei der BA
KodiaK	Kompetenzdiagnostik für Kundenprofile
4PM	4-Phasen-Modell
Profillage I	Integriert aber weiterhin hilfebedürftig
PSCD	Public sector collection and disbursement (Auszahlungsanordnungen für Ausgaben im Kapitel 2, 3, 4 sowie Bundes-, Landesmittel, Mittel Dritter; alle Annahmeanordnungen)
PSM	Public sector management (Mittelzuteilung / - rückgabe, Mittelumschichtung, Mittelbindung, Budgetinformation)
SGB II	Sozialgesetzbuch-Zweites Buch

<b>Abkürzung</b>	<b>Beschreibung</b>
SGB IX	Sozialgesetzbuch-Neuntes Buch
SGB X	Sozialgesetzbuch-Zehntes Buch
SteA	Stellenangebot
StGB	Strafgesetzbuch
u. a.	unter anderem
UFa	Unterstützung der Fachaufsicht
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit für die Bereiche Vermittlung und Beratung)
VG	Vorsitzende/r der Geschäftsführung
vgl.	vergleiche

## Inhaltsübersicht

<b>Teil A – Grundsätzliche Hinweise .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Gesetzliche Grundlagen .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Begriffsbestimmung .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Ziele.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Budgetierung gem. § 46 Abs. 2 SGB II.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells .....</b>	<b>8</b>
<b>Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung der Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II .....</b>	<b>10</b>
<b>1. Verantwortlichkeit der Jobcenter bei Leistungen nach § 16e SGB II .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Förderungsvoraussetzungen nach § 16e SGB II .....</b>	<b>10</b>
2.1 Förderfähiger Personenkreis .....	10
2.1.1 Auswahl .....	10
2.1.2 Vorrangige Leistungen / Ausschlussstatbestände (bezogen auf er-werbsfähige Leistungsberechtigte).....	11
2.2 Verstärkte vermittlerische Unterstützung .....	12
2.3 Feststellung der Minderleistung und Prognoseentscheidung.....	12
2.3.1 Ergebnis der verstärkten vermittlerischen Unterstützung .....	12
2.3.2 Prognoseentscheidung .....	12
2.3.3 Anforderungen an die Prognose .....	13
2.4 Arbeitgeber .....	13
2.4.1 Antrag .....	13
2.4.2 Förderung von Verwandten/ Verschwägerten .....	14
2.4.3 Ausschlussstatbestände (bezogen auf den Arbeitgeber) .....	14
2.5 Arbeitsverhältnis.....	14
<b>3. Höhe und Dauer der Förderung von Arbeitsverhältnissen .....</b>	<b>15</b>
3.1 Förderdauer .....	15
3.2 Förderhöhe .....	15
3.3 Arbeitsentgelt .....	15
3.4 Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag .....	16
3.5 Ko-Finanzierung durch Dritte.....	16
<b>4. Zuweisung/Eingliederungsvereinbarung/Betreuung.....</b>	<b>16</b>
<b>5. Abberufung/Besondere Kündigungsrechte .....</b>	<b>18</b>
<b>6. Sanktionen.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Budgetbegrenzung .....</b>	<b>18</b>
<b>Teil C – Weitere Verfahrensinformationen .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Nutzung der IT-Verfahren und Vordrucke .....</b>	<b>19</b>
1.1 IT-Verfahren .....	19
1.2 Vordrucke.....	19
1.3 Teilnehmerstatus während FAV .....	20
1.4 Dokumentation .....	20
<b>2. Geschäftsprozessmodell der BA .....</b>	<b>21</b>

<b>3. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Aktenzeichen und Aufbewahrungsfrist .....</b>	<b>22</b>
<b>5. Qualitätssicherung.....</b>	<b>22</b>
5.1 Arbeitgeber .....	22
5.2 Teilnehmer/ -innen .....	22
5.3 Wirkung.....	23
5.4 Zentrale Unterstützung zur Fachaufsicht .....	23
5.5 Nachhaltung.....	23
<b>6. Besonderheiten bei Insolvenz.....</b>	<b>24</b>

## **Teil A – Grundsätzliche Hinweise**

### **1. Gesetzliche Grundlagen**

Der vollständige Gesetzestext steht unter dem Punkt Veröffentlichung und Inkrafttreten (27.12.2011) auf der Seite [Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012](#) zur Verfügung

### **2. Begriffsbestimmung**

Nach § 16e SGB II geförderte Arbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ohne Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Die Förderung besteht in einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Die Höhe beträgt bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgelts. Die prozentuale Höhe richtet sich nach der Leistungsfähigkeit der/ des eLb.

Die geförderten Tätigkeiten müssen nicht die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität erfüllen.

### **3. Ziele**

Maßgeblich für die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II sind die mangelnden Chancen der/ des eLb auf eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ohne diese besondere Form der Förderung.

Ziel ist es, für langzeitarbeitslose, arbeitsmarktferne Personen mit mindestens zwei weiteren Vermittlungshemmnissen Arbeitsverhältnisse zu fördern, um die/ den eLb an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes heranzuführen. Die Förderung soll eine mittelfristige Arbeitsmarkt-Perspektive schaffen.

### **4. Budgetierung gem. § 46 Abs. 2 SGB II**

Die Förderung ist durch ein Budget begrenzt. Gem. § 46 Abs. 2 Satz 3 SGB II kann die Agentur für Arbeit für Leistungen nach den §§ 16e SGB II und 16f SGB II insgesamt bis zu 20 Prozent der nach § 46 Abs. 2 Satz 1 SGB II auf sie entfallenden Eingliederungsmittel für die Förderungen nach § 16e SGB II und § 16f SGB II einsetzen.

### **5. Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells**

#### **Weisungen**

Im Rahmen des Eingliederungsprozesses ist ein Profiling (Potentialanalyse i.S.d. § 37 SGB III) im Rahmen des 4PM zu erstellen. Auf Basis des Stärken- und Schwächenprofils können sich konkrete Hinweise für die Notwendigkeit einer Förderung von Arbeitsverhältnissen ergeben. Die Integrationsfachkraft legt fest, ob eine Förderung von Arbeitsverhältnissen für die weitere Eingliederungsstrategie notwendig und zielführend ist.

#### **Empfehlungen**

Insbesondere bei folgenden Handlungsstrategien im Kontext des 4PM kann nach einer mindestens sechs monatigen verstärkten vermittlerischen Unterstützung nach §16e Abs. 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen ein Einsatz der Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen sinnvoll sein:

- Berufserfahrung ermöglichen
- Arbeits- und Sozialverhalten stärken



Die Zuordnung zu einzelnen Profillagen ersetzt nicht die Prüfung der individuellen Förder-  
voraussetzungen des § 16e SGB II.

## **Teil B – Regelungen zur Anwendung und Umsetzung**

### **1. Verantwortlichkeit der Jobcenter bei Leistungen nach § 16e SGB II**

#### **Weisungen**

Die Jobcenter sind für die rechtmäßige Erbringung der Leistungen nach § 16e SGB II als Eingliederungsleistung verantwortlich.

Eine Übertragung des Kerngeschäfts oder von Teilen des Kerngeschäfts an Dritte unter Abgabe der Verantwortung für die Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung und Mittelverwendung ist nicht zulässig.

### **2. Förderungsvoraussetzungen nach § 16e SGB II**

#### **2.1 Förderfähiger Personenkreis**

##### **2.1.1 Auswahl**

#### **Weisungen**

Die/ der eLb muss

- langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III und
- in ihren/ seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere, in ihrer/ seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt sein.

Die Entscheidung über das Vorliegen von vermittlungshemmenden Merkmalen ist im Rahmen der Betreuung der/ des eLb dezentral zu treffen. Das schematische Aufzählen von Vermittlungshemmnissen bietet keine fundierte Grundlage für eine Beurteilung, ob eine Förderung nach § 16e SGB II erforderlich ist. Entscheidend ist nicht, dass die/ der eLb ein Merkmal aufweist, das abstrakt ein Vermittlungshemmnis darstellen kann, vielmehr muss sie tatsächlich in ihren Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sein. So muss etwa ein hohes Lebensalter oder mangelnde Sprachkenntnis nicht in jedem Fall zwingend ein Vermittlungshemmnis darstellen. Abzustellen ist auf die konkrete Situation der jeweiligen betroffenen Person.

Mangelnde Bereitschaft zur überregionalen Arbeitsaufnahme stellt grundsätzlich kein Vermittlungshemmnis zur Erfüllung der Voraussetzungen für die Aufnahme eines geförderten Arbeitsverhältnisses dar (vgl. hierzu die [Hinweise zu § 10 SGB II](#)).

#### **Empfehlungen**

Im Rahmen des Profilinges sollten zu den Stärken und Handlungsbedarfen im Kundengespräch gezielt Informationen eingeholt werden, die Aufschluss über integrationsrelevante Einschränkungen zulassen.

Zur Beurteilung der in Frage kommenden Personen sollten ggf. weitere Erkenntnisquellen (ärztliche und psychologische Gutachten, KodiaK, Erkenntnisse von Dritten) berücksichtigt werden.

Die Entscheidung, welche vermittlungshemmenden Merkmale den Anforderungen des § 16e Abs. 3 Nr. 1 SGB II entsprechen, liegt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter. Eine Förderung nach § 16e SGB II kommt insbesondere bei komplexen Profillagen in Betracht.

## **2.1.2 Vorrangige Leistungen / Ausschlussstatbestände (bezogen auf erwerbsfähige Leistungsberechtigte)**

### **1. Vorrang von Aus- und Weiterbildung**

#### **Weisungen**

Maßnahmen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung nicht ersetzen; vorrangige Leistungen der BA (z. B. Aktivierungshilfen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung) und anderer Träger sind zu beachten.

### **2. Vorrang von Leistungen für behinderte und schwerbehinderte Menschen**

#### **Weisungen**

Leistungen zur Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind vorrangig.

### **3. Vorrang medizinischer/sozialer Rehabilitation**

#### **Weisungen**

Solange eLb, beispielsweise mit schweren psychischen Störungen, nur in geschützten Projekten (z. B. intensive individuelle Arbeits-, Kunst- und Psychotherapie) stabilisiert werden können, stehen Leistungen der medizinischen/sozialen Rehabilitation im Vordergrund, da sich eine Eingliederung allein mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Regel nicht erreichen lässt. Es wird daher für diesen Personenkreis darauf ankommen, passgenaue Maßnahmen der medizinischen/sozialen Rehabilitation im Vorfeld durchzuführen. Soweit im Anschluss nicht Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation einzuleiten sind und ansonsten eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist, ist der Übergang in eine nach § 16e SGB II geförderte, der konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigung gerecht werdende Tätigkeit sinnvoll.

### **4. Vorrang beruflicher Rehabilitation**

#### **Weisungen**

Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen können nicht während eines laufenden Rehabilitationsverfahrens zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden.

Leistungen der beruflichen Rehabilitation haben Vorrang vor Leistungen nach dem SGB II (§ 5 Abs. 1 SGB II). Sie werden nach § 33 SGB IX durch den zuständigen Rehabilitationsträger erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können u. a. auch Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber sowie Zuschüsse zu Arbeitshilfen im Betrieb umfassen (§ 34 SGB IX).

Der zuständige Rehabilitationsträger entscheidet über den Bedarf an Rehabilitationsleistungen nach den für ihn geltenden Leistungsgesetzen.

Solange ein Rehabilitationsträger eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben durch die Gewährung von Rehabilitationsleistungen für erreichbar hält, liegen die Voraussetzungen nach § 16e Abs. 3 Nr. 3 SGB II objektiv nicht vor, weil hier die einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehenden behinderungsbedingten Hindernisse im Rahmen der beruflichen Rehabilitation abgebaut werden sollen.

Erst wenn ein berufliches Rehabilitationsverfahren förmlich beendet ist, können Leistungen nach dem § 16e SGB II in Betracht gezogen werden. Auch ein Verzicht der/ des eLb auf Leistungsansprüche gegenüber dem Rehabilitationsträger würde die Jobcenter nicht von ihrer Verpflichtung entbinden, den vorrangigen Leistungsanspruch der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person nach dem SGB IX zu berücksichtigen und ggf. an seiner Stelle den Antrag zu stellen bzw. die entsprechenden Rechtsmittel einzulegen (§ 5 Abs. 3 SGB II).

## **5. Personen unter 25 Jahren gemäß § 3 Abs. 2 SGB II**

### **Empfehlungen**

Für diesen Personenkreis steht ein besonders breit gefächertes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zur Verfügung. Die öffentlich geförderte Beschäftigung ist „Ultima Ratio“; vor dem Einsatz sind die Pflichtleistungen der Vermittlung sowie die Ermessensleistungen zur Eingliederung, die auf eine Integration in Ausbildung oder Arbeit zielen, vorrangig zu nutzen. Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II soll daher nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.

### **2.2 Verstärkte vermittlerische Unterstützung**

#### **Weisungen**

Vor der Entscheidung, ob eine Förderung von Arbeitsverhältnissen in Betracht gezogen wird, muss die/ der eLb für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16e Abs. 3 Nr. 2 SGB II unter Einbeziehung der Eingliederungsleistungen nach § 16 Abs. 1 SGB II und der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch erhalten haben. Dabei ist auch zu prüfen, welche vorrangigen Leistungen zur ggf. stufenweisen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nach §§ 16 ff. SGB II gewährt werden können.

Die Zeiträume einer verstärkten vermittlerischen Unterstützung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 01.04.2012 können übernommen bzw. angerechnet werden, wenn sie i.S.d. § 16e SGB II in der ab 01.04.2012 geltenden Fassung erfolgten. Zum Inhalt der verstärkten vermittlerischen Unterstützung gehören u. a. die Vermittlungsgespräche, der regelmäßige BewA-SteA-Abgleich und der Einsatz der Eingliederungsleistungen nach §§ 16 ff. SGB II.

### **2.3 Feststellung der Minderleistung und Prognoseentscheidung**

#### **2.3.1 Ergebnis der verstärkten vermittlerischen Unterstützung**

##### **Empfehlungen**

Auf der Grundlage der Ergebnisse der verstärkten vermittlerischen Unterstützung sollten zusammen mit der/ dem eLb Optionen und Alternativen sowie persönliche und berufliche Perspektiven erarbeitet werden. Insbesondere soll geprüft werden, ob eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar oder ggf. in mehreren Stufen unter Anwendung anderer vorrangiger Förderinstrumente (§ 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III, FbW, EGZ) möglich ist.

Die Gründe, die einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen, sind transparent darzustellen und zu dokumentieren. Sie können ggf. Anhaltspunkte für eine weitere Prüfung liefern, ob grundsätzlich noch Erwerbsfähigkeit im Sinne von § 8 SGB II gegeben ist. Liegt Erwerbsfähigkeit weiterhin vor, soll - sofern bereits möglich -, die Einschätzung der vorhandenen Leistungsfähigkeit der/ des eLb kompetenzorientiert vorgenommen und dokumentiert werden. (s. hierzu [Fachliche Hinweise §§ 7, 8, 44a SGB II](#))

#### **2.3.2 Prognoseentscheidung**

##### **Weisungen**

Vor der Entscheidung über die Förderung eines Arbeitsverhältnisses ist eine Prognose zu erstellen, ob eine Erwerbstätigkeit der/ des eLb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung möglich ist oder nicht. Zwischen der Dauer der Zuweisung und der Prognose besteht ein unmittelbarer Zusammenhang. Die Prognose beeinflusst daher den zeitlichen Rahmen der Förderung. Die Prognoseentscheidung ist nachvollziehbar zu dokumentieren.

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses kann nach erneuter Prognose und Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auf insgesamt maximal 24 Monaten verlängert werden. Eine erneute verstärkte vermittelnde Unterstützung ist dabei nicht erforderlich.

### **2.3.3 Anforderungen an die Prognose**

#### **Weisungen**

An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Eine Prognose muss auf Tatsachen beruhen, die darauf schließen lassen, dass eine Integration der/ des eLb auch mit dem Einsatz von anderen vorrangigen Eingliederungsleistungen voraussichtlich für die Dauer der Zuweisung nicht möglich ist. Sie muss sich dabei auf nachprüfbar und objektifizierbare Befunde stützen.

Bei dieser Beurteilung sind alle Umstände des konkreten Einzelfalles zu berücksichtigen, sowohl die Leistungsmöglichkeiten und -defizite der/ des eLb als auch die Situation und Entwicklung des für sie/ ihn in Betracht kommenden Teils des allgemeinen Arbeitsmarktes. Aufgrund der Kenntnis des Arbeitsmarktes und der aus der Betreuung der gewonnenen Erkenntnisse sind die künftigen Leistungsmöglichkeiten der / des eLb für den Zeitraum der vorgesehenen Zuweisung zu prognostizieren. Dabei sind alle für die/ den eLb in Betracht kommenden und zumutbaren Arbeiten zu berücksichtigen.

## **2.4 Arbeitgeber**

#### **Weisungen**

Der Begriff Arbeitgeber ist umfassend zu verstehen. Das heißt, es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber eine natürliche oder juristische Person, öffentlich- oder privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet ist oder welcher Branche der Arbeitgeber zugeordnet ist.

Entscheidend ist, dass bei dem Arbeitgeber ein konkreter Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet zu besetzen ist, da die Minderleistung der/ des eLb bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz im Vorfeld zu bestimmen ist.

Für die Beteiligung des Beirates bei der Einrichtung, Auswahl und Gestaltung von Eingliederungsleistungen gilt § 18d Satz 2 SGB II.

### **2.4.1 Antrag**

#### **Weisungen**

Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen sind durch den Arbeitgeber nach § 16e Abs. 1 Satz 1 für einen zugewiesenen eLb beim zuständigen JC zu beantragen. Der Antrag kann formlos gestellt werden. Die erforderlichen Unterlagen, die das Jobcenter zur Antragsbearbeitung benötigt, sind durch den Arbeitgeber nachzureichen.

Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können erst mit Antragstellung erbracht werden.

#### **Empfehlungen**

Ein zuvor formlos gestellter Antrag ist unverzüglich auf dem hierfür vorgesehenen Antrag nachzuholen.

Nach Zuweisung einer/ eines eLb hat der Arbeitgeber mit dem ausgefüllten Antragsvordruck eine Kopie des Arbeitsvertrages vorzulegen.

## **2.4.2 Förderung von Verwandten/ Verschwägerten**

### **Weisungen**

Bei der Förderung von mit der/ dem eLb verwandten/ verschwägerten Arbeitgebern soll sichergestellt werden, dass diese nur unter denselben Voraussetzungen wie die übrigen Arbeitgeber gefördert werden. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob die Beschäftigung des Verwandten/Verschwägerten überhaupt ein förderfähiges Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn darstellt (Abgrenzung zu mithelfenden Familienangehörigen bzw. Teilhabern am Unternehmen).

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern, sonstigen Verwandten und Verschwägerten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt.

Anhaltspunkte dafür können sein, dass

- der zu besetzende Arbeitsplatz nicht auf die Einstellung einer bestimmten Person ausgerichtet ist oder
- die Initiative zur Einstellung vom Jobcenter ausgeht.

Bei der Förderung von Verwandten/Verschwägerten ist § 16 Abs. 5 SGB X zu beachten. Als Verwandter/Verschwägerter ist nur der Verwandte/Verschwägte in gerader Linie zu verstehen.

## **2.4.3 Ausschlussstatbestände (bezogen auf den Arbeitgeber)**

### **1. Entlassungen Beschäftigter**

#### **Weisungen**

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat oder beabsichtigt, um für eine Neueinstellung eine Förderung nach § 16e Abs. 1 SGB II zu erhalten.

### **2. Ablösung eines bereits geförderten Beschäftigungsverhältnisses**

#### **Weisungen**

Eine Förderung ist auch ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte anderweitige Förderung (z. B. Förderungen auf der Basis von Integrationsprojekten nach dem SGB IX oder eine Landesförderung – etwa auf der Grundlage von Mitteln des Europäischen Sozialfonds) ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt (vgl. § 16e Abs. 5 Nr. 2 SGB II).

Eine bereits laufende Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit anderen Leistungen darf nicht durch eine Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II abgelöst werden.

## **2.5 Arbeitsverhältnis**

### **1. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

#### **Weisungen**

Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung nach dem SGB III (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 Buchstabe c SGB III).

## **2. Vergütung**

### **Empfehlungen**

Für die Arbeitsverhältnisse gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie die anwendbaren Tarifverträge. Regelungen zu Branchenmindestlöhnen sind zu beachten.

## **3. Arbeitserlaubnis**

### **Weisungen**

Bei Ausländern aus Drittländern oder den neuen EU-Mitgliedsstaaten Bulgarien und Rumänien ist zu prüfen, ob zuvor eine Zustimmung der BA gemäß den §§ 18 Absatz 3, 39 Aufenthaltsgesetz oder eine Arbeitserlaubnis-EU gemäß § 284 SGB III eingeholt werden muss.

## **3. Höhe und Dauer der Förderung von Arbeitsverhältnissen**

### **3.1 Förderdauer**

#### **Weisungen**

Die Förderdauer beträgt gem. § 16e Abs. 3 Nr. 4 SGB II maximal 24 Monate innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten, ab dem 01.04.2012 geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e Abs. 1 SGB II. Durch die Beschränkung der Förderdauer wird das Ziel des § 16e SGB II (hier: Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt) verdeutlicht und verstärkt. Die Entscheidung bezüglich der Förderdauer ist nachvollziehbar zu dokumentieren und richtet sich nach der Prognoseentscheidung (vgl. B 2.3.2).

### **3.2 Förderhöhe**

#### **Weisungen**

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/ des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. D. h. die Beurteilung der Minderleistung der/ des eLb ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrung und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für funktionsbezogene Einschränkungen der/ des eLb (z. B. kann nicht schwer heben). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Die Feststellung der Minderleistung ist erforderlich, um die Förderhöhe der Leistung nach § 16e SGB II zu begründen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Die Förderhöhe kann bis zu maximal 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei entsprechender Minderleistung betragen. Wird die Leistungsfähigkeit höher eingeschätzt (z. B. 50 Prozent), ist der Zuschuss entsprechend niedriger (z. B. auf 50 Prozent) festzulegen.

Eine Degression in einem bereits bewilligten Förderzeitraum ist nicht möglich.

Eine Förderung ist längstens bis zur Altersgrenze nach [§ 7a SGB II](#) möglich.

### **3.3 Arbeitsentgelt**

#### **1. Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt**

##### **Weisungen**

Berücksichtigungsfähig ist gemäß § 16e Abs. 2 Satz 2 SGB II das zu zahlende Arbeitsentgelt. Siehe auch 2.5. Ziffer 2. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig (z. B. Weihnachtsgeld).



## **2. Besondere Entgeltbestandteile**

### **Weisungen**

Tariflich festgelegte besondere Entgeltbestandteile, die dem Arbeitnehmer regelmäßig monatlich entrichtet werden (z.B. Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse) gehören zum berücksichtigungsfähigen Entgelt im Sinne des [§ 14 Abs.1 SGB IV](#).

## **3. Ermittlung des Förderbetrags**

### **Weisungen**

Der Förderbetrag wird gem. § 16e Absatz 2 Satz 4 SGB II i.V.m. [§ 91 Abs. 2 SGB III](#) zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt.

## **4. Verringerung/ Wegfall des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts**

### **Weisungen**

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber ein geringeres Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. in Folge einer ggf. vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit), ist der Förderbetrag gem. § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i.V.m. § 91 Abs. 2 SGB III entsprechend anzupassen.

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub), kann eine Förderung nicht erbracht werden.

## **3.4 Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

### **Weisungen**

Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Hiervon abzuziehen ist der Beitragssatzanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung in der jeweils gültigen Höhe.

## **3.5 Ko-Finanzierung durch Dritte**

### **Weisungen**

Aufgrund der Stellungnahme der Europäischen Kommission zu den Leistungen zur Beschäftigungsförderung gem. § 16a SGB II alt ist davon auszugehen, dass eine Förderung bis zu 75 Prozent keine beihilferechtliche Relevanz hat. Dies gilt auch für Förderungen mit einer teilweisen Ko-Finanzierung durch Dritte.

Zu der beihilferechtlichen Zulässigkeit einer darüber hinaus gehenden Förderung hat die Europäische Kommission nicht Stellung genommen. Die Förderung des Jobcenters ist durch § 16e Abs. 2 SGB II auf max. 75 Prozent begrenzt. Soweit andere staatliche Stellen eine zusätzliche Förderung beabsichtigen, obliegt ihnen die Prüfung der beihilferechtlichen Zulässigkeit.

## **4. Zuweisung/Eingliederungsvereinbarung/Betreuung**

### **1. Zuweisung**

#### **Weisungen**

Die Zuweisung in ein gefördertes Arbeitsverhältnis erfolgt grundsätzlich auf der Basis einer individuell mit der/ dem eLb vor Arbeitsaufnahme abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung bzw. der mit Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 1 Satz 6 SGB II festgelegten Bestimmungen, vgl. hierzu [Fachliche Hinweise zu § 15 SGB II](#).



Die Meldepflicht sowie die Mitwirkungspflichten bestehen bei Vorliegen eines Meldezwecks (§ 59 SGB II i.V.m. § 309 SGB III) fort. Darauf ist die/ der eLb hinzuweisen.

Die Zuweisung begründet keinen Anspruch auf Einstellung durch den Arbeitgeber  
Zugewiesene erwerbsfähige Leistungsberechtigte sind weiterhin Arbeitsuchende.

Ein Rechtsanspruch des Arbeitgebers bzw. des beauftragten Unternehmens auf Zuweisung bestimmter Personen besteht nicht.

## **Empfehlungen**

Der / dem eLb sollte möglichst in einem persönlichen und dokumentierten Gespräch der konkrete Vermittlungsvorschlag einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung unterbreitet werden. Der/ dem eLb sind die Hemmnisse, die zu der Zuweisung geführt haben, nochmals zu erläutern, insbesondere dass das Ziel der Förderung der Abbau dieser Vermittlungshemmnisse ist.

Dem Vermittlungsvorschlag sollte eine entsprechende Rechtsfolgenbelehrung beigelegt werden; diese soll der/ dem eLb umfassend erläutert werden. Die Tätigkeiten und der Arbeitgeber sollten im Vermittlungsvorschlag genau genannt sein. Ggf. sollten für das persönliche Vorstellungsgespräch weitere Hilfestellungen erbracht werden. Auch der Arbeitgeber sollte zuvor über die/ den Bewerber/-in informiert werden. Hierbei sind die [Datenschutzbestimmungen](#) zu beachten.

## **2. Eingliederungsvereinbarung**

### **Weisungen**

In der Eingliederungsvereinbarung ist auf die Bedeutung und geplante Ausgestaltung der FAV (z. B. Einsatzbereich, Zuweisungsdauer) konkret einzugehen. Die individuelle und auf die Bedarfsgemeinschaft abgestimmte Handlungsstrategie zur beruflichen und sozialen Integration ist darzulegen. Die mit der Zuweisung in eine FAV verfolgten Ziele (Eingliederung, Überwindung bestimmter Vermittlungshemmnisse, soziale Integration etc.) sind der/ dem eLb vom Jobcenter zu erläutern. Vgl. hierzu [Fachliche Hinweis § 15 SGB II](#).

## **3. Betreuung**

### **Weisungen**

Der Betreuung der Teilnehmer durch das Jobcenter während der gesamten Förderungsdauer kommt mit Blick auf die Erreichung der mit dem Einsatz von FAV individuellen festgelegten Ziele eine hohe Bedeutung zu.

Das Jobcenter entwickelt rechtzeitig vor Beendigung der Förderung eine Strategie zur weiteren Heranführung der/ des eLb an den ersten Arbeitsmarkt und zum weiteren Eingliederungsprozess unter Berücksichtigung der in der Beschäftigung erworbenen oder vertieften Fähigkeiten und Kenntnisse und wertet die hierzu verfügbaren Informationen (z. B. Arbeitszeugnis) aus.

## **4. Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit**

### **Weisungen**

Bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit durch das im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II erzielte Einkommen sind die Inhalte der Eingliederungsvereinbarung auf die Besonderheiten dieser Rahmenbedingungen abzustimmen. Leistungen nach [§ 16g Abs. 2 Satz 1 SGB II](#), die eine Arbeitsaufnahme bzw. eine Fortführung der Arbeit ermöglichen und unterstützen, sollen auf den Einzelfall bezogen – wie bei bestehender Hilfebedürftigkeit – Be-

standteil einer Eingliederungsvereinbarung sein. Vgl. hierzu [Fachliche Hilfen §§ 7, 16, 36 SGB II](#).

## **5. Abberufung/Besondere Kündigungsrechte**

### **Weisungen**

Das Jobcenter soll gem. § 16e Abs. 4 Satz 1 SGB II eine/-n zugewiesene/-n Arbeitnehmer/-in abberufen, wenn ihr/ ihm ein zumutbarer und konkreter Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird.

Die Abberufungsmöglichkeit ist Ausdruck der Nachrangigkeit der geförderten Beschäftigung gegenüber regulärer Beschäftigung.

Das Arbeitsverhältnis kann gem. § 16e Abs. 4 Satz 3 SGB II durch den Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 16 Abs. 4 Satz 1 SGB II abberufen wird.

Das Arbeitsverhältnis kann gem. § 16e Abs. 4 Satz 2 SGB II durch die/den eLb ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn sie/er eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach § 16e Abs. 4 Satz 1 SGB II abberufen wird.

Das Jobcenter hat die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass sie/er vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Jobcenter Kontakt aufzunehmen hat. Dies schließt die Pflicht zur Information über Probleme und arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. Abmahnungen ein.

## **6. Sanktionen**

### **Weisungen**

Weigert sich die/ der eLb trotz Belehrung über die Rechtsfolgen, eine nach § 16e SGB II geförderte Tätigkeit auszuüben, ohne für das Verhalten einen wichtigen Grund nachzuweisen (§ 31 SGB II), erfolgt die Absenkung (ggf. der Wegfall) des Alg II nach den Regelungen des § 31a SGB II (Verwaltungsakt). Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist durch die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten mündlich oder schriftlich darzulegen und von dem/der persönlichen Ansprechpartner/in / Fallmanager/in zu dokumentieren. Diese Stellungnahme der/ des eLb dient als Grundlage für die Entscheidung über Absenkung/Wegfall des Alg II nach §§ 31 ff. SGB II.

Dabei ist die individuelle Situation der/ des eLb mit mehreren Vermittlungshemmnissen angemessen und ausreichend zu berücksichtigen. Als wichtige Gründe, die eine Sanktion ausschließen, stehen persönliche, das heißt auch gesundheitliche Gründe im Vordergrund.

Vgl. hierzu [Fachliche Hinweise zu § 31 SGB II](#).

## **7. Budgetbegrenzung**

### **Weisungen**

Die/der Beauftragte für den Haushalt (BfH) und/oder die/der Titelverwalterin haben sicherzustellen, dass das gesetzlich begrenzte Förderbudget von 20 Prozent für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach § 46 Abs.2 Satz 3 SGB II nicht überschritten wird.

## **Teil C – Weitere Verfahrensinformationen**

### **1. Nutzung der IT-Verfahren und Vordrucke**

#### **1.1 IT-Verfahren**

##### **Weisungen**

Zur Sicherstellung einer gesetzeskonformen Leistungsgewährung, zur Dokumentation der zahlungsbegründenden Unterlagen sowie zur Unterstützung des Qualitätsmanagements sind alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die nach § 16e SGB II gefördert werden, vom Jobcenter zeitnah, korrekt und vollständig in den BA-IT-Verfahren COSACH und VerBIS zu erfassen und aktuell zu halten.

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

#### **1.2 Vordrucke**

##### **Empfehlungen**

Im BK-Browser bzw. aus den Fachverfahren stehen die zur Aufgabenerledigung erforderlichen Vordrucke zur Verfügung, die generell aus Gründen der Gewährleistung der Rechtmäßigkeit eingesetzt werden sollten.

### **1. Entscheidung/Stellungnahme**

##### **Weisungen**

Der personenbezogene Teil der fachlichen Stellungnahme zum Antrag ist je nach organisatorischer Festlegung in dem Jobcenter von der/ dem zuständigen Mitarbeiter/ -in zu treffen und zusammen mit den Antragsunterlagen an die bewilligende Stelle weiterzuleiten. Hierbei muss gewährleistet sein, dass bei der Festlegung der Höhe und Dauer der Leistungen die Ausführungen in B 2.1 und B 2.2 beachtet und die Entscheidung auch in VerBIS nachvollziehbar dokumentiert wird.

Die bewilligende Stelle überprüft die weiteren Voraussetzungen, erstellt die Verfügung und nimmt die Bescheiderteilung sowie Auszahlung vor.

### **2. Bescheid, Auflagen und Abrechnung**

##### **Weisungen**

Die Erstellung des Bewilligungsbescheides sollte mit den zentral bereitgestellten Vordrucken erfolgen. Eine Durchschrift des Bewilligungsbescheides ist der/ dem Arbeitnehmer/ -in zu übersenden, mit dem Hinweis, sich im Falle eines Umzugs an das Jobcenter zu wenden, das den Bescheid erstellt hat.

Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen werden mit der Auflage gewährt, dass der Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach der Arbeitsaufnahme eine Bestätigung der Krankenkasse über die erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung vorlegt.

Die Rechtmäßigkeit der Zuschusszahlung ist zu prüfen. Hierzu ist der Arbeitgeber zu verpflichten, jeweils zum Jahresende der Förderung eine Zusammenstellung über das an den Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt während des Förderzeitraumes sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge und die entsprechenden Zahlungen in geeigneter Form nachzuweisen (durch Lohn-/Gehaltsbelege).

Mit dem Bewilligungsbescheid ist dem Arbeitgeber eine Erklärung zur Gewährung von FAV zu übersenden, die er binnen eines Monats nach Ende der Förderdauer bzw. bei Verände-

rungen unverzüglich, mit Unterschrift der/ des betroffenen Arbeitnehmers/-in an das zuständige Jobcenter zurückzusenden hat.

Erfolgt die Begründung des Arbeitsverhältnisses zwischen der/ dem eLb und dem Arbeitgeber im laufenden Monat, so richtet sich die Höhe des Zuschusses nach dem gezahltem Arbeitsentgelt und dem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbetrag abzüglich des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung.

Zum Ende der Förderdauer müssen nach den Nebenbestimmungen zum Bewilligungsbescheid Unterlagen durch den Arbeitgeber vorgelegt werden.

Zur Überwachung dieser Nebenbestimmungen sind geeignete Verfahren zur Übersendung der erforderlichen Unterlagen und zur Überwachung des Rücklaufs zu entwickeln.

### **1.3 Teilnehmerstatus während FAV**

#### **Weisungen**

ELB, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, werden nicht als arbeitslos, jedoch als arbeitssuchend geführt. Sie gelten als nichtarbeitslose Teilnehmer an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik und damit statistisch als Erwerbstätige. Personen, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, zählen nicht als integriert.

In COSACH und in VerBIS ist auf die korrekte Erfassung des Status zu achten.

Auf die Ausführungen in der VerBIS-Arbeitshilfe „Kundenabmeldung und Statuswechsel, Fallorientierte Beispiele aus dem Bereich Markt und Integration im Rechtskreis SGB II“ zum Thema: Weiterführung im Status „arbeitssuchend“ wird Bezug genommen.

### **1.4 Dokumentation**

#### **1. Dokumentation der verstärkten vermittlerischen Unterstützung**

##### **Weisungen**

Der Zeitraum und der inhaltliche Verlauf der verstärkten vermittlerischen Unterstützung ist vor Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II nachvollziehbar zu dokumentieren (VerBIS-Eintrag, Stellengesuch, Beratungsvermerk).

#### **2. Fördercheck**

##### **Weisungen**

Die Aussagen zur Erforderlichkeit, Passgenauigkeit, Erfolgssicherheit sowie Wirkung und Wirtschaftlichkeit, die zur Auswahl einer möglichen Förderung nach § 16e SGB II führen, erfolgen durch die analoge Anwendung des „Förder-Check Marktersatz“ und sind entsprechend zu dokumentieren.

#### **3. Dokumentation in der Eingliederungsvereinbarung**

##### **Empfehlungen**

Die mit der Zuweisung in eine FAV verfolgten Ziele innerhalb der Strategie zur beruflichen und sozialen Integration sind der/ dem eLb zu erläutern und zu dokumentieren (VerBIS-Kundenhistorie, EinV)

Es wird empfohlen, in der Eingliederungsvereinbarung zusätzlich Folgendes zu dokumentieren:

- Dauer der Förderung (von...bis...). der Arbeitgeber,
- Art der Tätigkeit,
- Umfang der Arbeitszeit,
- mit der Förderung von Arbeitsverhältnissen verbundene Strategie zur Eingliederung in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis/Erzielung von Integrationsfortschritten
- mögliche Leistungen nach § 16g Abs. 2 Satz 1 SGB II,
- Möglichkeit und Gründe für eine Abberufung,
- Hinweis auf Sanktionen bei Kündigung durch die/ den Arbeitnehmer/-in. Bei Unsicherheiten ist eine Beratung durch das Jobcenter zu empfehlen und
- Betreuung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch das Jobcenter während der Beschäftigung.

#### **4. Kontaktdichte**

##### **Empfehlungen**

Die/ der eLb ist bei einer Förderung nach § 16e SGB II arbeitsuchend zu führen. Die Profillage des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wird trotz eines Arbeitsverhältnisses nicht verändert, d. h. die/ der eLb verbleibt in seiner Profillage und wird nicht der Profillage I zugeordnet, vgl. hierzu VerBIS, Fachliche Arbeitshilfe, Kundenabmeldung und Statuswechsel-Teil M&I-SGB II. Es ist die Empfehlung der Arbeitshilfe Mindestkontaktdichte im SGB II gem. der komplexen Profillagen zu beachten.

## **2. Geschäftsprozessmodell der BA**

##### **Empfehlungen**

Im Geschäftsprozessmodell der BA sind die Prozesse (Arbeitsabläufe) der Förderung von Arbeitsverhältnissen modelliert. Es wird empfohlen, dass sich die Fach- und Führungskräfte in den Jobcentern mit dem Geschäftsprozess vertraut machen.

## **3. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel**

### **3.1 Grundlage Mittelbewirtschaftung**

##### **Weisungen**

Im Rahmen der Umsetzung von Förderungen von Arbeitsverhältnissen erfolgt die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes ausschließlich über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme-/Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten.

### **3.2 Festlegung und Anpassung**

##### **Weisungen**

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II ist eine Ermessensleistung und erfordert somit bei einer überjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen, sie sind laufend - entsprechend den tatsächlichen Eintritten bzw. Teilnahmen - zu aktualisieren.

### 3.3 Kontierungshandbuch

#### Weisungen

Direkt auf Finanzpositionen wird nur im Modul PSM im Rahmen von Budgetierungsvorgängen bzw. bei der Buchung von Mittelvormerkungen gebucht.

Bei Buchung von Anordnungen im Modul PSCD erfolgt immer eine automatische Ableitung über den Haupt- und Teilvorgang auf Sachkonto und auf Finanzposition.

Informationen, Weisungen und Anwenderhilfen zu ERP finden Sie [hier](#).

Folgende im Kontierungshandbuch festgelegten Kontierungselemente für FAV sind maßgeblich:

Vertragskonto 10, Vertragsgegenstandsart 2703 für Auszahlungsanordnungen – Sonstige Leistungen aktive AF, Budgetträger 7-68511-01-9040.

Die gültigen Haupt- und Teilvorgänge sind im [Kontierungshandbuch](#) eingestellt.

Bezeichnung	Sachkonto	Finanzposition
Förderung von Arbeitsverhältnissen (§16e SGB II) - Zuschuss zum Arbeitsentgelt	7807001220	7-68511-01-9041

## 4. Aktenzeichen und Aufbewahrungsfrist

#### Weisungen

Für die Förderung von Arbeitsverhältnissen gelten die Aktenzeichen der Aktenordnung in der jeweils aktuell gültigen Fassung. Die Aufbewahrungsfrist für Unterlagen beträgt nach der Aktenordnung derzeit 10 Jahre. Aktenordnung und Aktenplan sind im Intranet eingestellt.

## 5. Qualitätssicherung

#### Weisungen

Die Geschäftsführungen der Jobcenter haben die Rechtmäßigkeit und Qualität von Leistungen nach § 16e SGB II über fachaufsichtliche Führung sicherzustellen und zu verantworten. Qualitätssichernde Aktivitäten müssen im Gesamtprozess verankert sein und richten sich auf drei wesentliche Aspekte:

- den Arbeitgeber,
- den Teilnehmer/ -innen und
- die Wirkung.

Diese Aspekte greifen ineinander und sind nicht immer trennscharf.

### 5.1 Arbeitgeber

#### Weisungen

Die Jobcenter stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass bei der Anbahnung, Bewilligung und Durchführung der Förderung nach § 16e SGB II die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben Berücksichtigung finden und die Qualität der Förderung insbesondere hinsichtlich ihrer erfolgreichen Durchführung beurteilt wird. Dies ist entsprechend zu prüfen, nachzuhalten und in der Förderakte zu dokumentieren.

### 5.2 Teilnehmer/ -innen

#### Weisungen

Die Jobcenter stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass die Auswahl der Teilnehmer sowie deren Zuweisung und Betreuung (vor, während und nach der Förderung) weisungs-



konform erfolgt, Teilnehmer/ -innen durchgehend in den Vermittlungsprozess einbezogen werden und die Bewerberdaten für den Vermittlungsprozess laufend aktualisiert werden. Dabei sind die entsprechenden Dokumentationsrichtlinien (VerBIS, 4PM, EinV...) zu beachten.

### **5.3 Wirkung**

#### **Weisungen**

Die Überprüfung der Wirksamkeit einer Fördermaßnahme ist ein wesentlicher Teil des Qualitätssicherungsprozesses. Das heißt, es ist nicht nur sicherzustellen, dass die Förderung entsprechend der Vorgaben durchgeführt wird und bei der Förderung der Teilnehmer sämtliche Vorgaben eingehalten werden, sondern auch, dass das mit der Maßnahme verfolgte übergeordnete Ziel - Verringerung bzw. Beendigung von Hilfebedürftigkeit bzw. Integrationsfortschritt - erreicht wird.

### **5.4 Zentrale Unterstützung zur Fachaufsicht**

#### **Weisungen**

Um die Führungskräfte in den Jobcentern bei der Ausübung der dezentralen Fachaufsicht zu unterstützen, werden von zentraler Seite verschiedene Angebote unterbreitet.

Zur Sicherstellung einer rechtmäßigen, wirtschaftlichen und wirksamen Aufgabenerledigung im Bereich der Grundsicherung wurden in dem mit HEGA 06/10 - 13 - veröffentlichten Handbuch „Interne Kontrollsysteme (IKS)“ Empfehlungen für die Ausgestaltung bzw. Weiterentwicklung der IKS in den Jobcentern gegeben. Darüber hinaus wurden verbindliche Bestandteile der Fachaufsicht festgelegt (Auswahl und Umfang der zu prüfenden Fälle, Prüfgegenstand, Prüfhäufigkeit, Dokumentationsrichtlinien und Richtlinien zur Berichterstattung).

#### **Empfehlungen**

In den unterstützenden Unterlagen „Gegenstände der Fachaufsicht“ zum Handbuch IKS wurden zentral identifizierte Risiken, Fehlerschwerpunkte und Umstände, die das Auftreten von Fehlern begünstigen, dargestellt. Für diese Risiken muss im Rahmen einer dezentralen Risikobewertung festgelegt werden, ob und in welchem Umfang die Förderung nach § 16e SGB II in die lokale Fachaufsicht aufgenommen werden soll.

Um die Fachaufsicht vor Ort zu stärken, wurden mit dem Excel-Tool „UFa - Unterstützung der Fachaufsicht“ Checklisten und Erläuterungsbögen zur Prüfung der Qualität von Eingliederungsleistungen entwickelt und zur Verfügung gestellt. Das Tool vereinfacht und systematisiert die Durchführung, Auswertung, Dokumentation von regelmäßigen fachaufsichtlichen Prüfungen und von ggf. einzuleitenden Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung. UFa beinhaltet alle zentral identifizierten Fehlerschwerpunkte – auch unter Berücksichtigung bundesweiter Fehlerschwerpunkte aus den Berichten der Internen Revision. Die risikoorientierte Nutzung von UFa wird empfohlen.

### **5.5 Nachhaltung**

#### **Weisungen**

Die VG der AA haben im Rahmen ihrer Trägerverantwortung darauf hinzuwirken, dass festgestellte Mängel und eventuelle Qualitätsdefizite durch die Jobcenter behoben werden. Die eingeleiteten Maßnahmen und deren Ergebnisse werden durch die Regionaldirektionen defizitorientiert nachgehalten.

## **6. Besonderheiten bei Insolvenz**

### **Weisungen**

Zahlungen dürfen regelmäßig nur noch gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass die/ der Arbeitnehmer/ -in noch im Betrieb beschäftigt ist bzw. war und Arbeitsentgelt in der angegebenen Höhe bezogen hat, wenn:

- ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
- das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,
- die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
- ein/e Arbeitnehmer/-in einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.