

Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, AM 42

§ 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt

Veröffentlichung am 06.11. 2019
Gültig ab: 06.11. 2019



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

Änderungshistorie

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 23. Januar 2019

- Gliederungspunkt 1.1: Bei der förderungsbedürftigen Zielgruppe wird der Gleichstellungsaspekt betont. Es wurde klargestellt, dass das Vorliegen von „Langzeitarbeitslosigkeit“ anhand des § 18 SGB III zu prüfen ist und dabei bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unberücksichtigt bleiben. Dies gilt auch für bestimmte Bundes-, Landes- oder ESF-Programme, die den Zielen des SGB II dienen.
- Gliederungspunkt 1.2: Die Regelungen zur Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung wurden mit den FAQ des BMAS zu § 16i SGB II synchronisiert. Die Berechnungslogik des Lohnkostenzuschusses sowie die Regelungen zur Zwischen- und Schlussabrechnung wurden konkretisiert.
- Gliederungspunkt 1.3: Bei der beschäftigungsbegleitenden Betreuung wurde im Hinblick auf die Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein flexibleres Vorgehen ermöglicht. Es wurde ergänzt, dass die gemeinsame Einrichtung auch ein anderes Jobcenter mit der Durchführung der beschäftigungsbegleitenden Betreuung beauftragen kann. Es wurde geregelt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch den eigenen Arbeitgeber beschäftigungsbegleitend betreut werden dürfen. Die Betreuung darf darüber hinaus nicht mehr über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) oder eine eingekaufte Vergabemaßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III erbracht werden.
- Gliederungspunkt 2.2: Es wurde klargestellt, dass die Zuweisung in die Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ohne Rechtsfolgenbelehrung erfolgt. In die Eingliederungsvereinbarung ist nur die grundsätzliche Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung aufzunehmen.
- Gliederungspunkt 2.5: Die Regelungen zum Zuständigkeitswechsel wurden grundlegend überarbeitet und an die Fachlichen Weisungen zu § 36 SGB II angepasst.
- Gliederungspunkt 2.7.2: Es wurde klargestellt, dass ein notwendiger Personalbedarf auf der Grundlage des „Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen“ zu begründen ist.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16e SGB II...	3
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16e Abs. 1 SGB II)	3
1.1.1 Vermittlerische Unterstützung	3
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung.....	3
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16e Abs. 2 und Abs. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III)	3
1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16e Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II).....	5
1.4 Weiterbildung.....	7
1.5 Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente bzw. Programme.....	7
2. Verfahrensweisung.....	7
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	7
2.2 Antrags,- und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen.....	7
2.3 Integrationsverantwortung	8
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung	8
2.5 Zuständigkeitswechsel	8
2.6 Einsatz von Personal.....	9
2.7 Haushalt	9
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II.....	9
2.7.2 Personalhaushalt	9

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

1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16e Abs. 1 SGB II)

§ 16e SGB II richtet sich an arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die trotz vermittlerischer Unterstützung und unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.

Die Förderung zielt mittel- und langfristig auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit soll die langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Männer und Frauen sollen gleichberechtigt gemäß § 16e SGB II gefördert werden. Bereits bei der Planung soll geprüft werden, ob spezifische Belange, z. B. für (Allein-)Erziehende und Mütter in Paar-Bedarfsgemeinschaften, berücksichtigt werden müssen, um eine gleichberechtigte Förderung zu erreichen. Dabei können die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und sukzessiver Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit genutzt werden.

Es ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen der Arbeitslosigkeit i. S. d. § 16 SGB III für die Dauer von mindestens zwei Jahren vorliegen, ohne dass schädliche Unterbrechungen gegeben sind. Das Vorliegen von „Langzeitarbeitslosigkeit“ ist anhand der Vorschrift des § 18 SGB III zu prüfen. Dabei bleiben bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unberücksichtigt. Dies gilt auch für bestimmte Bundes-, Landes- oder ESF-Programme, die den Zielen des SGB II dienen. Gleichgestellte Bundes-, Landes- oder ESF-Programme können der Übersicht des BMAS entnommen werden. Ob diese Anforderung vorliegt, ist durch die das entsprechende Programm verwaltende Behörde (Landesbehörde oder Bundesbehörde) zu prüfen.

1.1.1 Vermittlerische Unterstützung

Bei den persönlichen Voraussetzungen ist zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der mindestens zweijährigen Dauer der Arbeitslosigkeit bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsinstrumente nach dem SGB II, erfolgt sind und nicht bzw. nur begrenzt erfolgreich waren. Die Begründung der anderweitigen, nicht erfolgreichen Vermittlungsbemühungen kann insbesondere durch folgende Kriterien belegt werden:

- Der/dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) wurden Vermittlungsangebote nach § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II i. V. m. § 35 SGB III unterbreitet und durch die/den ELB für die Arbeitsuche genutzt, die nicht zu einer Integration geführt haben.
- Die/der ELB wurde mit Eingliederungsleistungen gefördert, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.

1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt, muss die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren, ob eine Förderung nach § 16e SGB II geeignet ist, um die individuellen Chancen auf eine langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern und ob die Förderung in Abgrenzung zu anderen Instrumenten wirtschaftlich ist.

1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16e Abs. 2 und Abs. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III)

Grundsätzlich ist das im Arbeitsvertrag vorgesehene, zu berücksichtigende Arbeitsentgelt Grundlage der Berechnung des Lohnkostenzuschusses.

Die gemeinsame Einrichtung legt den Lohnkostenzuschuss zu Beginn der Förderung pauschal in monatlich gleichbleibenden Beträgen fest.

Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers ergibt sich der Lohnkostenzuschuss aus dem Monatslohn laut Arbeitsvertrag. Soweit ein Stundenlohn gezahlt wird, berechnet die gemeinsame Einrichtung den Lohnkostenzuschuss aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat) multipliziert mit dem Stundenlohn laut Arbeitsvertrag. Sowohl bei Zahlung eines Monats- als auch eines Stundenlohns sind der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Degressionsstufen in Höhe von 75 Prozent im ersten Jahr und 50 Prozent im zweiten Jahr zu berücksichtigen.

Ein ganzer Monat wird dabei mit 30 Tagen berechnet. Bei Teilmonaten beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages.

Die Vorschriften der §§ 14 und 17 SGB IV i. V. m. der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) sind anzuwenden. Übersteigt das ermittelte Arbeitsentgelt das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, ist das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen (vgl. Fachliche Weisungen (FW) zum Eingliederungszuschuss § 91 SGB III).

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen (§ 16e Abs. 2 S. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung von Einmalzahlungen tariflich oder vertraglich verpflichtet ist.

Der Förderbetrag ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt anzupassen, wenn sich die arbeitsvertraglichen Berechnungsgrundlagen ändern und nachgewiesen werden, z. B. bei Tarifierhöhungen 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.

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 die gemeinsame Einrichtung, ob Abweichungen vorliegen. Zu viel entrichtete Leistungen sind zurückzufordern und zu wenig entrichtete Lohnkostenzuschüsse nachzuzahlen.

Dabei ist auch zu prüfen, ob ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden. Für die Vorlage der Zwischen- und Schlusserklärung legt die gemeinsame Einrichtung die Häufigkeit und die Termine als Auflage im Bewilligungsbescheid fest. In diesem Zusammenhang prüft die gemeinsame Einrichtung auch, ob der Lohnkostenzuschuss entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen verwendet wurde.

Sollte der Lohnkostenzuschuss nicht zweckgerichtet verwendet oder die geforderten Unterlagen nicht eingereicht worden sein, ist durch die gemeinsame Einrichtung zu prüfen, ob der Bescheid ganz oder teilweise widerrufen wird und der Arbeitgeber zu einer Erstattung aufzufordern ist (§ 32 Absatz 2 Nr. 3, 4 i. V. m. §§ 47, 50 SGB X).

Wenn die Arbeitsentgeltzahlung, bspw. aufgrund einer Krankengeldzahlung entfällt, sind eine Änderung, die Einstellung der Zahlungen sowie eine eventuelle Erstattung zu prüfen (§§ 48, 50 SGB X).

Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums beendet wird und die Ausnahmeregelungen des § 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1-5 SGB III nicht gelten, hat die gemeinsame Einrichtung eine teilweise Rückzahlung des bewilligten Förderbetrages für die letzten sechs Monate zu prüfen und gegenüber dem Arbeitgeber umzusetzen. Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt.

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

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

Die Vorteile einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer in einer vor der Förderentscheidung stattfindenden, persönlichen Beratung erläutert und damit alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme geschaffen werden. Die Teilnahme an einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist grundsätzlich verpflichtend. Lehnt die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer von vornherein die Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ab, kann für sie / ihn keine Förderung nach § 16e SGB II erfolgen. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll als Angebot in die mit der Beschäftigungsaufnahme zu aktualisierenden Eingliederungsvereinbarung aufgenommen werden (siehe auch 2.2).

Der erforderliche Betreuungsumfang der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen. Der Umfang wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung zu Förderbeginn festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Der Betreuungsumfang ist im Einzelfall an die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht anzupassen. In den ersten 6 Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang eine Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu erfolgen. Unabhängig davon steht es der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer in Absprache mit dem Coach frei, diese Freistellung in Anspruch zu nehmen oder die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit sowohl am Arbeitsort als auch außerhalb des Arbeitsortes stattfinden.

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

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

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

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

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

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

- hat der Maßnahmeträger nach § 61 Abs. 2 SGB II einen individuellen teilnehmerbezogenen Bericht für jede Teilnehmerin, jeden Teilnehmer zu erstellen und an die gemeinsame Einrichtung zu übermitteln. Bei der zentralen Muster-Vergabeunterlage ist ein Bestandteil des teilnehmerbezogenen Berichtes ein Eingliederungsplan. Einzelheiten können den Vergabeunterlagen entnommen werden.

- hat die gemeinsame Einrichtung bei der Durchführung durch eigenes Personal den individuellen Förderverlauf in VerBIS zu dokumentieren.

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

Die gemeinsame Einrichtung entscheidet im eigenen Ermessen, ob bzw. inwieweit die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch **eigenes Personal** oder durch einen **beauftragten Dritten** erbracht wird. Die gemeinsame Einrichtung kann sich auch für beide Arten der Durchführung entscheiden. Zu beachten ist, dass in einem Förderfall die Betreuung nicht gleichzeitig durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung und eines beauftragten Dritten erfolgt. Bei Beendigung oder Wechsel einer Durchführungsvariante kann ein Betreuungswechsel erfolgen.

Eine gemeinsame Einrichtung kann auch ein anderes Jobcenter (gemeinsame Einrichtung oder zugelassener kommunaler Träger) mit der Durchführung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung beauftragen (§ 44b Abs. 4 Satz 2 SGB II i. V. m. §§ 88-92 SGB X), soweit dessen Einverständnis vorliegt. Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter im beauftragten Jobcenter kann dann die Betreuung auch für die beauftragende gemeinsame Einrichtung durchführen. Die beiden Vertragspartner vereinbaren die Modalitäten der Kostenerstattung. Die im Zusammenhang mit der Beauftragung entstehenden Aufwendungen (Verwaltungskosten, Zweckausgaben) sind [VKFV-konform](#) zu erstatten.

Die Durchführung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung durch den Arbeitgeber, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist grundsätzlich ausgeschlossen. Ausgenommen hiervon sind Fälle, in welchen der Arbeitgeber einen rechtlich und organisatorisch abgegrenzten Geschäftsbereich hat, der eine unabhängige ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung gewährleistet.

Eine Beauftragung Dritter erfolgt über das Vergaberecht. Hierfür steht eine Mustervergabunterlage zur Verfügung.

Zur Entscheidung, ob die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung erbracht werden soll, ist die Trägerversammlung nach § 44c Abs. 2 SGB II einzubinden.

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

- Maßnahmekosten bei der Durchführung durch Dritte, insbesondere
 - Kosten für die Maßnahmeinhalte der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung,
 - Vor- und Nacharbeitungszeiten für die Betreuung,
 - Fahrkosten der Betreuerin, des Betreuers,
- teilnehmerbezogene Kosten, insbesondere
 - zusätzlich durch die Teilnahme an der Betreuung verursachte notwendige Fahrkosten,
 - Kinderbetreuungskosten, die zusätzlich nach den Zeiten der verpflichtenden Freistellung und außerhalb der Arbeitszeiten entstehen.

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

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung darf nicht mehr über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) oder eine eingekaufte Vergabemaßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III erbracht werden. Soweit in der Übergangszeit bis zur Bereitstellung einer Vergabemaßnahme nach § 16e SGB II eine Betreuung nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III erfolgt ist, ist diese zu einem geeigneten Zeitpunkt in eine Maßnahme nach § 16e SGB II bzw. in die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung zu überführen.

1.4 Weiterbildung

Leistungen nach dem SGB II / SGB III zur Weiterbildung und Qualifizierung können, in Vollzeit oder Teilzeit, parallel zu einer Förderung nach § 16e SGB II erbracht werden.

Während des nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses können nach § 81 ff SGB III Arbeitnehmer/innen durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die jeweiligen Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt. Die gemeinsame Einrichtung trifft die Entscheidung über die Weiterbildungsförderung und übernimmt die notwendigen Weiterbildungskosten, soweit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Leistungen nach dem SGB II bezieht. Ist das nicht der Fall, wendet sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an die zuständige Agentur für Arbeit.

Während der Weiterbildung wird der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II weiter gewährt.

1.5 Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente bzw. Programme

Im Anschluss an ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis kann die/der ELB in ein gefördertes Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II einmünden, wenn die Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt sind. Das heißt, dass insbesondere auch die Voraussetzung vorliegt, dass in der Rahmenfrist von fünf Jahren nach § 18 Absatz 2 SGB III mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit vorliegen.

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

In analoger Anwendung des § 18 Absatz 2 Nummer 1 SGB III im Rahmen von § 16e SGB II bleiben Zeiten der Teilnahme am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sowie weiterer Landes- und ESF-Programme (Link Liste) bei der Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren unberücksichtigt.

2. Verfahrensweisung

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

Zur Datenerfassung zu § 16e SGB II nutzt die gemeinsame Einrichtung die IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS gemäß § 50 Abs. 3 SGB II verbindlich. Die in COSACH und VerBIS erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und die BA-interne Steuerung.

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

2.2 Antrags,- und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung getroffen hat, dass die/der ELB gefördert

wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages soll die/der ELB der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen werden.

Die Förderung des Arbeitsverhältnisses nach § 16e Abs. 1 SGB II ist mit Rechtsfolgen nach § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB II in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit (vgl. Fachliche Weisungen zu § 10 SGB II) sowie zur Prüfung einer Sanktion (vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff. SGB II) wird ergänzend verwiesen.

Die Zuweisung in die Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung erfolgt ohne Rechtsfolgenbelehrung. In das Zuweisungsschreiben sind die konkreten Fördermodalitäten der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung aufzunehmen.

Zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist es in der Eingliederungsvereinbarung ausreichend, die grundsätzliche Teilnahme ohne Rechtsfolgenbelehrung aufzunehmen (vgl. Fachliche Weisung zu § 15 SGB II, hier Randziffer 15.16).

Bricht die / der Teilnehmende die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung ab, muss umgehend eine erneute Beratung durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen. Die gemeinsame Einrichtung soll auf eine Fortsetzung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung hinwirken, ggfs. durch Anpassung der Rahmenbedingungen (bspw. durch einen Wechsel des Coaches oder Veränderung des Betreuungsumfangs).

2.3 Integrationsverantwortung

Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, der gemeinsamen Einrichtung.

Durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen regelmäßige Kontakte mit der/dem ELB (unter Berücksichtigung arbeitszeitlicher Belange und ggf. unter Rücksprache mit dem Arbeitgeber) zusätzlich zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, um auch während der Förderung die Entwicklung der/des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELB, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, werden als arbeitssuchend geführt und bleiben auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit für die Dauer der Förderung in VerBIS angemeldet. Nach Ende der Förderung ist der Status zu überprüfen (vgl. VerBIS-Arbeitshilfe „Maßnahmen, Leistungen und Statusassistent“).

2.5 Zuständigkeitswechsel

Bei einem Umzug der/des ELB in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Jobcenters (gemeinsame Einrichtung oder zugelassener kommunaler Träger) sind die Fachlichen Weisungen zu § 36 SGB II zu beachten. Dies gilt für die Abwicklung aller bewilligten Förderbestandteile des § 16e SGB II.

Wenn **Hilfebedürftigkeit fortbesteht**, erbringt das bisher zuständige Jobcenter die Leistung nach § 16e SGB II solange, bis über die erneute Antragstellung der/des ELB entschieden ist und das nunmehr zuständige Jobcenter die Finanzierung fortsetzt.

Soweit die **Hilfebedürftigkeit entfallen** ist, verbleibt die Entscheidung über die weitere Erbringung der Leistung beim bisherigen Jobcenter. Nach § 16g Abs. 1 SGB II kann bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit die Leistung § 16e SGB II durch das bisherige Jobcenter weiter gefördert werden, wenn dies wirtschaftlich erscheint und die geförderte Arbeitnehmerin/der geförderte Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis erfolgreich abschließen wird.

Bei einem Umzug sollte ein Wechsel der Person, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführt, soweit möglich, vermieden werden, um die Betreuungskontinuität für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber sicherzustellen. Das bisherige und das nach dem Umzug zuständige Jobcenter stimmen sich zu einem geeigneten Vorgehen ab.

2.6 Einsatz von Personal

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

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

2.7 Haushalt

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

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

2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II

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


Für die Buchung des § 16e SGB II in ERP werden eigene Kontierungselemente ausgebracht.

Die Förderung nach § 16e SGB II ist eine Ermessensleistung und erfordert aufgrund einer mehrjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen. Die Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen sind laufend – entsprechend der tatsächlichen Inanspruchnahme – zu aktualisieren.

2.7.2 Personalhaushalt

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der BA entspermt die Stellen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen.

Ein notwendiger Personalbedarf ist auf der Grundlage des „Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen“ zu begründen. Die Entscheidung zur Personalausstattung ist dabei vor Ort anhand verschiedener Faktoren zu



prüfen. Die Betreuungsschlüssel bilden dabei nur ein Kriterium und sind nicht allein ausschlaggebend (vgl. Weisung vom 20.12.2018 – Personalhaushalt der BA für das Jahr 2019, Gliederungspunkt 2.6.).