

Fachliche Weisungen

§ 16e SGB II -

„Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

Förderung sozialversicherungspflichtiger
Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt

Änderungshistorie

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 14.10.2020 (Stand 05.08.2025)

- Bessere Berücksichtigung von spezifischen Personengruppen, insbesondere von (Allein-) Erziehenden, Müttern in Paar-Bedarfsgemeinschaften, Frauen nach einer langen Familienphase, Leistungsberechtigten ohne Berufsabschluss, mit Migrationshintergrund sowie ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse bei der Förderung (1.1)
- Unterstützung der Vorbereitung auf ein Beschäftigungsverhältnis sowie dessen Anbahnung durch Beratung und Einsatz weiterer Förderleistungen (1.4)
- Abgrenzung zur ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II (1.5)
- Hinweise zum Aufenthaltsrecht, Betriebsübergang, Insolvenz und Förderung von Angehörigen (1.6)
- Klarstellung zur Förderfähigkeit von Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung (1.7)
- Beschreibung der Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches und des Anforderungsprofils im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsorientierten Betreuung (1.8.1)
- Klarstellung zur Förderintensität sowie zum Betreuungsumfang im Einzelfall (1.8)
- Regelungen zur Berücksichtigung von § 16e (inkl. ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung) im Rahmen des Kooperationsplans (2.2)
- Beschreibung der Aufgaben der gemeinsamen Einrichtung (gE) bei der Qualitätssicherung von Vergabemaßnahmen (2.6)
- Konkretisierung der Umsetzung mit eigenem Personal; Beschreibung Qualitätssicherung (2.7)
- Aktualisierung der Regelungen zum Haushalt (2.8)

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 06.11.2019

- Hinweise zum Absolventenmanagement wurden ergänzt.

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 23.01.2019

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- Die Regelungen zum Zuständigkeitswechsel wurden grundlegend überarbeitet und an die Fachlichen Weisungen zu § 36 SGB II angepasst.
- Es wurde klargestellt, dass ein notwendiger Personalbedarf auf der Grundlage des „Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen“ zu begründen ist.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16e SGB II...5	
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16e Abs. 1 SGB II)	5
1.2 Fördervoraussetzungen	5
1.2.1 Dauer der Arbeitslosigkeit - Unschädliche Unterbrechungen	5
1.2.2 Vermittlerische Unterstützung	6
1.3 Ermessensentscheidung zur Förderung	6
1.4 Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses	6
1.5 Abgrenzung zu § 16k SGB II	7
1.6 Hinweise zum Aufenthaltsrecht, Betriebsübergang Insolvenz und Förderung von Angehörigen	7
1.7 Lohnkostenzuschuss (§ 16e Abs. 2 und Abs. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III).....	7
1.8 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§§ 16e Abs. 4, 16g Abs. 3 SGB II)	9
1.8.1 Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches.....	9
1.8.2 Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei Beauftragung Dritter.....	11
1.8.3 Betreuungsumfang und Betreuungskontinuität.....	11
1.8.4 Freistellung durch den Arbeitgeber	12
1.8.5 Durchführungsvarianten.....	12
1.8.6 Dokumentation.....	12
1.8.7 Förderfähige Kosten.....	13
1.9 Weiterbildung und Sprachförderung.....	14
1.10 Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente bzw. Programme.....	14
2. Verfahren.....	15
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen	15
2.2 Antrags-, und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen	15
2.3 Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement.	16
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung	16
2.5 Zuständigkeitswechsel	16

2.6 Qualitätssicherung bei Vergabemaßnahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung	17
2.7 Hinweis zur Umsetzung mit eigenem Personal	17
2.8 Haushalt – Eingliederungsbudget SGB II.....	18

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 ungeförderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Damit soll eine langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden.

Im Rahmen seiner Evaluation der Umsetzung der Förderleistungen nach den §§ 16e und i SGB II hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) darauf hingewiesen, dass Frauen sowie Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Personen ohne Berufsabschluss bei Förderungen nach § 16e SGB II deutlich unterrepräsentiert sind. Um der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist eine Berücksichtigung der Belange spezifischer Personengruppen bei der Förderung besonders wichtig. Dies betrifft vor allem

- (Allein-) Erziehende,
- Mütter in Paar-Bedarfsgemeinschaften,
- Frauen nach einer langen Familienphase,
- erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) ohne Berufsabschluss,
- ELB mit Migrationshintergrund sowie
- ELB ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen; die gesetzliche Mindestförderquote von Frauen nach § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III ist zu berücksichtigen.

Die Personengruppen sollten bereits während der Planung, aber auch der tatsächlichen Stellenbesetzung besonders berücksichtigt werden. Dabei sollen bedarfsgerecht die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und sukzessiver Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit genutzt werden.

1.2 Fördervoraussetzungen

1.2.1 Dauer der Arbeitslosigkeit - Unschädliche Unterbrechungen

Voraussetzung für die Förderung nach § 16e SGB II ist das Vorliegen von Arbeitslosigkeit i. S. d. § 16 SGB III für die Dauer von mindestens zwei Jahren, ohne dass schädliche Unterbrechungen gegeben sind. Das Vorliegen von „Langzeitarbeitslosigkeit“ ist anhand der Vorschrift des § 18 SGB III zu prüfen.

Für § 16e SGB II bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt (§ 18 Abs. 2 SGB III):

- Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II,
- Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Personen,
- Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 Aufenthaltsgesetz oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a Aufenthaltsgesetz sowie
- Zeiten einer Maßnahme, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation, für die Erteilung der

Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlich ist¹,

- Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
- Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war, und
- kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis.

Unterbrechungen dieser Art sind für die Bestimmung der Langzeitarbeitslosigkeit unschädlich und zählen selbst nicht als Zeiten der Arbeitslosigkeit. Die Zeiten der Arbeitslosigkeit, die vor oder nach den unschädlichen Unterbrechungen liegen, werden im Zeitraum von 5 Jahren addiert.

Auch für bestimmte Bundes-, Landes- oder ESF-Programme, die den Zielen des SGB II dienen, gilt, dass diese eine unschädliche Unterbrechung der Arbeitslosigkeit darstellen können und damit unberücksichtigt bleiben. Voraussetzung ist, dass diese Programme einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II gleichgestellt sind (analoge Anwendung des § 18 Absatz 2 Nr 1 SGB III). Gleichgestellte Bundes-, Landes- oder ESF-Programme können der Übersicht des BMAS entnommen werden.

Zeiten einer Krankheit bis zu 6 Wochen und Zeiten einer Teilnahme an Maßnahmen nach § 45 SGB III werden nach § 18 Abs. 1 SGB III als Zeiten der Arbeitslosigkeit gewertet.

1.2.2 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 erfolgt sind und nicht bzw. nur begrenzt erfolgreich waren.

Andere, nicht erfolgreiche Vermittlungsbemühungen können insbesondere wie folgt begründet werden:

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

1.3 Ermessensentscheidung zur Förderung

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

1.4 Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses

Die erfolgreiche Teilnahme an § 16e SGB II setzt eine passgenaue Auswahl von Teilnehmenden und potenziellen Betrieben voraus. Dabei sind die konkreten Arbeitsplatzanforderungen

¹ Dies kann übertragen werden auf Job-Berufssprachkurse für die Zeiten vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses.

des Betriebes und die Leistungsfähigkeit der oder des ELB aufeinander abzustimmen. Dieser Matchingprozess ist bereits vor Aufnahme eines nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses im Sinne einer die Beschäftigung vorbereitenden Beratung und Betreuung zu unterstützen (§ 14 SGB II).

Über den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 SGB II hinaus kann auch der Einsatz von Förderleistungen, wie zum Beispiel § 45 SGB III oder § 16k SGB II dabei unterstützen, dass der oder die ELB bereits vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses auf die Beschäftigung vorbereitet wird.

Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 44 SGB III zur Anbahnung bzw. Aufnahme einer nach § 16e geförderten Beschäftigung ist wegen der fehlenden Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen.

Soweit die zu fördernde Person langzeitarbeitslos i. S. v. § 18 SGB III ist, können jedoch zur Anbahnung oder Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II Leistungen der Freien Förderung nach § 16f SGB II geprüft werden, da gemäß § 16f Abs. 2 für den Personenkreis der Langzeitarbeitslosen das Umgehungs- und Aufstockungsverbot nicht gilt.

1.5 Abgrenzung zu § 16k SGB II

Eine gleichzeitige Förderung auf Basis von § 16e und § 16k SGB II ist ausgeschlossen.

Die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II hat den Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit von ELB zum Ziel. ELB, die nach § 16e gefördert werden, müssen hingegen bereits über eine grundlegende Beschäftigungsfähigkeit verfügen. Der ganzheitliche Ansatz der beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16e Abs. 4 SGB II dient dazu, diese Fähigkeiten zu verstetigen, auszubauen und zu erweitern.

Wird der oder die ELB bereits mit einer ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II gefördert, ist diese Förderung zu beenden, sobald die Aufnahme einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung erfolgt.

1.6 Hinweise zum Aufenthaltsrecht, Betriebsübergang Insolvenz und Förderung von Angehörigen

Die Ausführungen aus den Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss zu den aufenthaltsrechtlichen Regelungen, zum Betriebsübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen sind auf § 16e SGB II übertragbar.

1.7 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 gE 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 gE 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 Teilmonten 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 zum Eingliederungszuschuss; § 91 SGB III).

Förderfähig sind auch Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, wenn es sich um Entgeltteile handelt, die durch Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (§ 16e Abs. 2 S. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III i.V.m. § 14 Abs 1 S. 2 SGB IV).

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) 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.

Nicht förderfähig sind auch die vom Arbeitgeber zu zahlenden Umlagen zu den Ausgleichssystemen, z. B. Erstattung der Lohnkosten bei Krankheit (U1-Verfahren) und Mutterschaft (U2-Verfahren).

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

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 gE, 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, Urlaubsabgeltung) berücksichtigt wurden. Für die Vorlage der Zwischen- und Schlusserklärung legt die gE die Häufigkeit und die Termine als Auflage im Bewilligungsbescheid fest. In diesem Zusammenhang prüft die gE auch, ob der Lohnkostenzuschuss (entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin bzw. 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 gE 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 Kranken- oder Elterngeldzahlung 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 gE 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.

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

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer soll während der gesamten Dauer der Förderung durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Dies gilt unabhängig vom Vorliegen der Hilfebedürftigkeit (§ 16g Abs. 3 SGB II).

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfolgt individuell und orientiert sich an den individuellen Potenzialen, Bedürfnissen bzw. Problemlagen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitgebers. Für eine erfolgreiche Durchführung ist eine enge Zusammenarbeit der Coachin oder des Coaches mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und der gE unter Berücksichtigung der betrieblichen Abläufe unabdingbar.

Die Vorteile einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in einer vor der Förderentscheidung stattfindenden, persönlichen Beratung erläutert und damit die Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme geschaffen werden.

Neben Stabilisierungsmaßnahmen soll die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung auch eine möglichst frühzeitige gemeinsame Entwicklung von Anschlussperspektiven berücksichtigen. Dafür ist eine entsprechende Sensibilisierung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzustreben.

Die Teilnahme an einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist grundsätzlich verpflichtend. Lehnt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von vornherein die Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ab, kann für sie oder ihn keine Förderung nach § 16e SGB II erfolgen.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll in den Kooperationsplan aufgenommen werden (2.2).

1.8.1 Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches

Die Aufgaben einer Coachin bzw. eines Coaches umfassen u.a.:

- Beratung, Betreuung und Begleitung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers während des gesamten Förderzeitraums der Beschäftigung; dies umfasst individuelle Hilfestellungen, z. B.
 - Unterstützung bei Bewältigung betrieblicher und sozialer Anforderungen,
 - Aufbau von Tagesstrukturen,
 - Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag (u. a. pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers),
 - Verhaltenstraining am Arbeitsplatz,
 - Krisenintervention bzw. Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
 - Koordination sowie Begleitung zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder ggf. der Personalvertretung,
 - Vorbereitung auf und Begleitung zu Bewerbungsgesprächen bei anderen Arbeitgebern.
- Unterstützung des Arbeitgebers
 - bei dessen betrieblichen und sozialen Anforderungen,
 - zu Möglichkeiten, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer weiterzubilden und/oder Anschlussperspektiven nach Ende der Förderung zu finden.
- regelmäßige Überprüfung der Integrationsfortschritte im Sinne einer Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und des Leistungsvermögens sowie Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses
- kontinuierliches Übergangsmanagement während der gesamten Dauer des geförderten Beschäftigungsverhältnisses; dies umfasst individuelle Hilfestellungen für einen Beschäftigungswechsel bzw. weitere Anschlussmöglichkeiten, z. B.

- die frühzeitige und strukturierte Erarbeitung von Anschlussperspektiven,
- die Gestaltung des Übergangs in ungeforderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim gleichen oder einem anderen geeigneten Arbeitgeber, einschließlich Arbeitgeberakquise, Arbeitgeberansprache und Koordination von bzw. Begleitung der Geförderten zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber,
- die Gestaltung des Übergangs in eine weitere, arbeitsmarktnähre arbeitsmarktpolitische Maßnahme entsprechend der Abstimmung mit der gE.

Mit Zustimmung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (informierte Einwilligungserklärung):

- Einbeziehung des persönlichen Umfeldes und der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung und Betreuung der Teilnehmenden in Fragen, die eine Stabilisierung und Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses gefährden,
- Alltagshilfen,
- Hilfestellung bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II (Schuldner- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung, Pflege),
- Hilfestellung bei Behördengängen und/oder Antragstellungen,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achtes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VIII).

Insbesondere sind die Anforderungen, die der Arbeitgeber an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer stellt, Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung. Die Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches orientieren sich dabei an den Anforderungen des Arbeitsplatzes und sind auf die bedarfsgerechte Unterstützung und Entlastung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers sowie des Arbeitgebers ausgerichtet.

Die Coachin bzw. der Coach bezieht den Arbeitgeber aktiv in den Betreuungsprozess der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ein, indem er oder sie z. B. gemeinsam mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen trifft, wie die Fähigkeiten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verbessert werden können. Die Coachin bzw. der Coach verdeutlicht dem Arbeitgeber die Vorteile, die in einer Unterstützung direkt in den Räumen des Betriebes bzw. am Arbeitsplatz liegen. Unter der Prämisse, dass der Arbeitgeber der Coachin bzw. dem Coach Zugang in die betriebliche Infrastruktur ermöglicht, beobachtet die Coachin bzw. der Coach die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und kann hieraus Schlussfolgerungen ziehen, die für die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses relevant sind.

Um betriebsspezifische Anforderungen zu erkennen und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer entsprechende Unterstützung anbieten zu können, ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Zugang zum Betrieb sowie ein regelmäßiger Austausch mit den Vorgesetzten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzustreben. Daher sind zu Beginn der Maßnahme verbindliche Termine für Erstgespräche zwischen Coachin oder Coach, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzulegen.

Ausgenommen von der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist die arbeitsplatzbezogene fachliche Anleitung, die der Arbeitgeber sicherzustellen hat.

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist es wünschenwert, dass sich die Coachin bzw. der Coach der geschlechterspezifischen Unterschiede und Ungleichheiten (u.a. längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, (Kinder-)Betreuungspflichten, eingeschränkte Arbeitszeitflexibilität, berufliche Segregation) bewusst ist und bei ihrer bzw. seiner Arbeit berücksichtigt.

Die ganzheitliche beschäftigungsbeleitende Betreuung spielt eine grundlegende Rolle beim Übergangsmanagement und der Entwicklung von Anschlussperspektiven. Rechtzeitig vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses sind verbindliche Gesprächstermine zum Übergangsmanagement zwischen Coach bzw. Coachin, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll, abhängig von den Inhalten, an einem geeigneten Ort stattfinden. Sie kann beispielsweise am Arbeitsplatz, in den Räumlichkeiten des Betriebs, in der Wohnung der teilnehmenden Person oder auch je nach Durchführungsvariante in den Räumlichkeiten des Maßnahmeträgers oder der gE erfolgen. Die Räumlichkeiten sollen eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre gewährleisten.

1.8.2 Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei Beauftragung Dritter

Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführen.

Für die Aufgabenerfüllung entsprechend der Intention des Gesetzgebers und in hoher Qualität müssen jedoch folgende fachlich-formale Anforderungen an die Qualifikation der coachenden Person erfüllt sein:

- mindestens ein Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder ein anderer mindestens dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens zugeordneter formaler Abschluss (siehe hierzu: [Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen](#)) oder
- Handwerks- oder Industriemeister oder
- Arbeitserzieher.

Darüber hinaus ist eine mindestens zweijährige einschlägige Berufserfahrung erforderlich:

- im Bereich der Betreuung Langzeitarbeitsloser, einschließlich Kenntnissen über Leistungen nach § 16a SGB II und weitere kommunale Leistungen, und
- in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.

Dies macht ebenso ein vielfältiges Methodenrepertoire, z. B. für Krisenintervention, Konfliktbewältigung, Verhaltenstraining erforderlich.

Auf die geforderte Berufserfahrung einer Coachin bzw. eines Coaches, die oder der noch keine Berufserfahrung sammeln konnte (z. B. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger), kann verzichtet werden, wenn ein durchgehendes Mentoring der Coachin oder des Coaches durch erfahrene Coaches des Auftragnehmers mit derselben Qualifikation und mindestens zweijähriger Berufserfahrung sichergestellt wird.

Die Coachin bzw. der Coach hat über digitale Skills bzw. Fähigkeiten zu verfügen, soweit die Betreuung für die teilnehmende Person in digitaler Form, wie Videokommunikation und Telefonie, erfolgt. Des Weiteren verfügt die Coachin bzw. der Coach über grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem Datenschutz bei der Nutzung digitaler Formate, soweit diese zum Einsatz kommen.

1.8.3 Betreuungsumfang und Betreuungskontinuität

Der erforderliche Betreuungsumfang und die Inhalte der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung bestimmen sich nach den individuellen Bedarfen.

Die Betreuung soll während der gesamten Dauer des geförderten Arbeitsverhältnisses gewährt werden und ist zeitlich nicht an die für den Arbeitgeber verpflichtende Freistellungsduer gekoppelt bzw. dadurch begrenzt.

Der Umfang wird durch die gE im Rahmen einer Ermessensentscheidung festgelegt. Eine vorhandene Empfehlung der Coachin bzw. des Coaches sollte in die Entscheidung einbezogen werden. Eine Begründung und Dokumentation (2.1) ist erforderlich.

Die Förderintensität ist individuell im Förderverlauf zu beobachten und bedarfsgerecht anzupassen. Der Betreuungsumfang ist entsprechend festzulegen. Von einem erhöhten Betreuungsbedarf ist insbesondere zu folgenden Zeitpunkten der Förderung auszugehen:

- innerhalb der ersten Monate,
- bei Arbeitgeber- oder Tätigkeitswechseln,
- in Konfliktsituationen,

- in Zeitpunkten der Anpassung der Förderhöhe (Degression) sowie
- zum Ende der Förderung zur Schaffung von Anschlussperspektiven.

Dafür sollte der Arbeitgeber sensibilisiert werden.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer soll, soweit möglich, durchgängig von derselben Coachin bzw. demselben Coach betreut werden.

1.8.4 Freistellung durch den Arbeitgeber

In den ersten 6 Monaten der Beschäftigung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer im festgelegten Umfang der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung verpflichtend unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Unabhängig davon steht es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in Absprache mit der Coachin bzw. dem Coach frei, diese Freistellung in Anspruch zu nehmen oder die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann inner- oder außerhalb der Arbeitszeit sowohl am Arbeitsort als auch außerhalb des Arbeitsortes stattfinden.

1.8.5 Durchführungsvarianten

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

Eine gE kann auch ein anderes Jobcenter (gE 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 bzw. ein Mitarbeiter im beauftragten Jobcenter kann dann die Betreuung auch für die beauftragende gE 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 Arbeitnehmerin bzw. der 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 zentrale Mustervergabeunterlage zur Verfügung.

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

1.8.6 Dokumentation

Der zu Förderbeginn von der gE festgelegte Betreuungsumfang, Anpassungen im Förderverlauf sowie die durchgeföhrten Beratungszeiten (Zeitpunkt und Dauer der Beratungskontakte) sind zu dokumentieren (2.1).

- Wird die Betreuung durch Personal der gE durchgeführt, erfolgt die Dokumentation im Rahmen von Beratungsvermerken in VerBIS.
- Bei Vergabemaßnahmen hält die gE nach, ob der beauftragte Dritte die für einen konkreten Zeitraum festgelegten Betreuung im vereinbarten Umfang durchgeführt hat. Hierzu werden Standardformulare 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 gE 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 bzw. jeden Teilnehmer zu erstellen und an die gE zu übermitteln. Bei der zentralen Muster-Vergabeunterlage ist ein Bestandteil des teilnehmerbezogenen Berichtes ein Eingliederungsplan, um u. a. regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu überprüfen. Einzelheiten können den Vergabeunterlagen entnommen werden.
- hat die gE 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“). Sollte die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung in der Wohnung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erfolgen, ist deren bzw. dessen informierte Einwilligungserklärung erforderlich, da die Unverletzlichkeit der Wohnung grundrechtlich geschützt ist (Art. 13 Abs. 1 GG).

1.8.7 Förderfähige Kosten

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 Nacharbeitszeiten für die Betreuung,
 - Fahrkosten der Coachin bzw. des Coaches,
- 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 gE entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

Entsprechend § 16g Abs. 3 SGB II, können Leistungen zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung während der gesamten Dauer der Förderung auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit entfällt.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung darf nicht 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.

1.9 Weiterbildung und Sprachförderung

Förderleistungen nach dem SGB II oder SGB III zur Weiterbildung und Qualifizierung können, in Vollzeit oder Teilzeit, parallel zu einer Förderung nach § 16e SGB II erbracht werden, wenn es die Förderziele (1.1) unterstützt.

Während des nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen nach § 81 ff. SGB III durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die jeweiligen Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Coachin bzw. der Coach kann eine Weiterbildung bzw. Beschäftigtenqualifikation vorschlagen.

Seit dem 01.01.2025 trifft die Agentur für Arbeit für alle ab 2025 ausgegebenen Bildungsgutscheine die Entscheidung über die Weiterbildungsförderung und übernimmt die notwendigen Weiterbildungskosten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Leistungen nach dem SGB II bezieht.

Während der Weiterbildung wird der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II weiter gewährt. Gleiches gilt für Zeiten, in denen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen vom Arbeitgeber für die Teilnahme an Angeboten der Sprachförderung von der Arbeit freigestellt werden.²

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

Die bzw. der ELB kann auch im Anschluss an ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis in ein nach § 16e SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis einmünden, wenn die Fördervoraussetzungen des § 16e Abs. 1 SGB II erfüllt sind. Voraussetzung ist auch in diesen Fällen, dass in der Rahmenfrist von fünf Jahren nach § 18 Absatz 2 SGB III mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit vorliegen. Zeiten nach § 16i SGB II stellen innerhalb der letzten 5 Jahre eine unschädliche Unterbrechung i. S. des § 16e SGB II dar (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 SGB III). D.h. bei nahtloser Beschäftigung mit einer 16e-Förderung nach einer 16i SGB II Förderung muss eine mindestens zweijährige Arbeitslosigkeit innerhalb der Rahmenfrist von 5 Jahren vor der 16i SGB II-Förderung liegen.

Auch eine zweite Förderung nach § 16e SGB II nach einer bereits erfolgten Förderung nach § 16e SGB II ist grundsätzlich möglich. Dabei zählt die erste nach § 16e SGB II geförderte Beschäftigung zu den unschädlichen Unterbrechungen nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 SGB III, sofern sie die Dauer von sechs Monaten nicht überschritten hat. Soweit eine solch erneute Förderung nach § 16e SGB II beabsichtigt ist, ist das Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen sorgfältig zu prüfen und aussagekräftig zu dokumentieren. Dabei ist insbesondere zu begründen, inwieweit durch die erneute Förderung die individuellen Chancen auf eine langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden.

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

² Darunter fallen beispielsweise Sprachkurse des BAMF, aber auch betriebsinterne Angebote oder Sprachkurse durch Ehrenamtliche.

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.

2. Verfahren

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

Zur Datenerfassung zu § 16e SGB II nutzt die gE 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.

Die Förderentscheidung einschließlich der Ermessensausübung ist nachvollziehbar in COSACH auf der Registerkarte „Förderung entscheiden“ zu dokumentieren.

Die Förderentscheidung wird in der E-AKTE im Aktentyp 2.521 „EVL“ als Arbeitgeberleistung in STEP-Betriebe geführt. Die Zugriffsberechtigungen auf die beiden Aktentypen sind dem Berechtigungskonzept zu entnehmen.

Zusätzlich zu den bisherigen Antragsmöglichkeiten steht Arbeitgebern unter arbeitsagentur.de ein eService zur Verfügung. Arbeitgeber können sich [online](#) über die Förderleistung informieren und online einen Antrag stellen. Auf dieses Online Angebot sollten die Arbeitgeber aufmerksam gemacht und im Bedarfsfall dazu beraten werden. Für die Nutzung des eService ist ein Online-Kundenkonto mit entsprechender Sicherheitsstufe erforderlich.

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 gE die Entscheidung getroffen hat, dass die bzw. 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 bzw. der ELB der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen werden.

Die grundsätzliche Teilnahme an dem geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e Abs. 1 SGB II und an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung soll in den Kooperationsplan aufgenommen werden (vgl. Fachliche Weisung zum Kooperationsplan).

Werden zumutbare Inhalte aus dem Kooperationsplan von der bzw. dem ELB nicht eingehalten, ohne dass hierfür ein wichtiger Grund vorliegt (s. FW §15 SGB II Rz. 15.51), erfolgen Aufforderungen zu Mitwirkungshandlungen, hier zur Teilnahme an § 16e Abs. 1 SGB II, grundsätzlich mit Rechtsfolgenbelehrung (§ 15 Abs. 5 Satz 2 SGB II).

Auf die Regelungen zu Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen (vgl. Fachliche Weisungen §§ 31, 31a, 31b SGB II) wird verwiesen. Es liegt eine Pflichtverletzung vor, wenn die oder der ELB trotz Belehrung über die Rechtsfolgen sich weigert, ein nach § 16e gefördertes Arbeitsverhältnis aufzunehmen, fortzuführen oder dessen Anbahnung durch ihr oder sein Verhalten verhindert.

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

Nimmt die bzw. der Teilnehmende die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nicht auf bzw. bricht diese ab, muss umgehend eine erneute Beratung durch die gE erfolgen. Die gE soll auf die Aufnahme bzw. eine Fortsetzung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung hinwirken, ggfs. durch Anpassung der Rahmenbedingungen (bspw. durch

einen Wechsel der Coachin bzw. des Coaches oder Veränderung des Betreuungsinhaltes und/ oder -umfangs).

2.3 Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement

Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit oder zwischenzeitlicher Weiterbildung bzw. Qualifizierung, der gE.

Für ein erfolgreiches Absolventenmanagement ist es von entscheidender Bedeutung, dass für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bereits während der geförderten Beschäftigung - bestenfalls gemeinsam mit dem Arbeitgeber - Initiativen ergriffen werden, die zu einer möglichen Integration in eine ungeförderte Beschäftigung beitragen. Ohne die Gewährleistung von Anschlussperspektiven droht ein Wegfall der erzielten Teilhabeeffekte und damit auch der in die Förderung aufgewandten Investitionen.

Durch die gE erfolgen regelmäßige Kontakte mit der bzw. 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 bzw. des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

Rechtzeitig vor Auslaufen der geförderten Beschäftigung soll die gE die Möglichkeiten einer Anschlussbeschäftigung prüfen und den Übergang unterstützen.

Sofern eine Prüfung der möglichen Anschlussperspektiven beim geförderten Arbeitgeber ergibt, dass eine ungeförderte Beschäftigung bei ihm nicht möglich ist, sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des Absolventenmanagements anzubieten, zum Beispiel bei der Suche nach einem Arbeitgeber, der eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung in Aussicht stellt.

Diese Aktivitäten sollen unter Einbindung der bzw. des ELB sowie in enger Abstimmung mit der Coachin bzw. dem Coach und unter Berücksichtigung der aus der ganzheitlich beschäftigungsbegleitenden Betreuung gewonnenen Erkenntnisse erfolgen.

Die gE kann für den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für ELB auch Förderleistungen nach §§ 16 ff. SGB II einsetzen. Dies gilt auch für Personen, deren Hilfebedürftigkeit allein auf Grund des Einkommens aus einer nach § 16e geförderten Beschäftigung entfallen ist (§ 16g Abs. 2 SGB II).

Die entsprechenden Unterstützungsaktivitäten sind im Kooperationsplan zu dokumentieren.

Sofern nach Beendigung der Förderung nach § 16e SGB II kein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgt, ist im Rahmen eines Beratungsgespräches durch die Integrationsfachkraft die weitere individuelle Integrationsstrategie festzulegen und ggf. das Bewerberprofil hinsichtlich hinzugewonnener Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren.

2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELB, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, werden als arbeitsuchend 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 bzw. des ELB in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Jobcenters (gE oder zugelassener kommunaler Träger) sind die Fachlichen Weisungen zu § 36 SGB II zu beachten. Dies gilt für den Umgang mit allen 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 bzw. des ELB entschieden ist und das nunmehr zuständige Jobcenter die Finanzierung fortsetzt. Zur Entscheidungsfindung sind die geförderte Arbeitnehmerin bzw. der geförderte Arbeitnehmer, das bisherige und das nunmehr zuständige Jobcenter einzubeziehen.

Soweit die Hilfebedürftigkeit entfallen ist, verbleibt die Entscheidung über die weitere Erbringung der Leistung beim bisherigen Jobcenter.

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

2.6 Qualitätssicherung bei Vergabemaßnahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung

Ziel der BA ist es, die Qualität von Arbeitsmarktdienstleistungen aufrecht zu erhalten bzw. kontinuierlich zu verbessern. Die gE sind für die Qualitätssicherung der von ihnen beschafften Maßnahmen verantwortlich. Sie überprüfen im Rahmen einer kontinuierlichen Maßnahmebetreuung, ob der Träger den Qualitätsanforderungen gerecht wird und die vertraglich geschuldeten Dienstleistung erbringt. Für jede Maßnahme ist eine betreuende Fachkraft zu benennen. Bei Qualitätsmängeln ist das Vorgehen über die Deeskalationsstufen zu beachten. Die konkreten Aufgaben der Maßnahmebetreuung werden dezentral festgelegt. Zu diesen Aufgaben zählt auch die Nachhaltung der Auslastung.

- Regelung in der Weisung 202412001 vom 03.12.2024 – Management der Auslastung von Maßnahmen

Das Trägermanagement AMDL (TM) setzt auf den Erkenntnissen der Maßnahmebetreuung auf. Mit der Bewertung der Umsetzungsqualität der Träger wird sowohl für die laufende Maßnahmesteuierung als auch für qualitätsorientierte Vergabeentscheidungen ein wichtiger Beitrag geleistet. Die über das TM gewonnenen Erkenntnisse fließen in zukünftige Vergabeentscheidungen ein und erhöhen die Zuschlagschancen für besser leistende Träger.

Die gE stellen das vollständige und rechtzeitige Ausfüllen der Fragebögen zur Umsetzungsqualität des Trägers für das TM sicher. Grundlagen:

- Regelungen der Weisung 202401010 vom 22.01.2024 – Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) – Umsetzung des Trägermanagements in der Bundesagentur für Arbeit
- Hinweise in der Information 202204004 vom 14.04.2022 – Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) – Umsetzung des Trägermanagements (TM) in der Bundesagentur für Arbeit

2.7 Hinweis zur Umsetzung mit eigenem Personal

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann durch das Fallmanagement, aber auch durch den regulären Bereich Markt und Integration erfolgen. Die mit den Aufgaben einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung verbundenen Anforderungen können unter 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“ subsumiert werden.

Voraussetzung für die Wahrnehmung der Rolle der Coachin bzw. des Coaches ist die Übertragung eines der oben genannten Dienstposten. Die mit der Rolle der Coachin bzw. des Coaches verbundenen Anforderungen können unter die Anforderungen der oben genannten Dienstposten subsumiert werden. Entscheidend ist auch die Eignungsbeurteilung der gE aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen und der Motivation der Person.

Bei der Umsetzung mit eigenem Personal stellen die gE mit geeigneten qualitätssichernden Maßnahmen im Rahmen der Fachaufsicht die Qualität der Umsetzung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sicher.

2.8 Haushalt – Eingliederungsbudget SGB II

Die Bewirtschaftung der Haushaltssmittel 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 Bundeshaushaltsoordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten. Die Beteiligung der bzw. des Beauftragten für den Haushalt ist sicherzustellen.

Die Buchungsmerkmale sind dem Kontierungshandbuch in der jeweils gültigen Fassung zu entnehmen.

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