

# Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, AM 42

## **§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“**

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt

---

Veröffentlichung am 16.03.2020

Gültig ab: 16.03.2020



**Bundesagentur für Arbeit**

Zentrale

# Änderungshistorie

## Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 23.01.2019

- Gliederungspunkt 1.1: Bei der förderungsbedürftigen Zielgruppe wird der Gleichstellungsaspekt betont. Es wurde aufgenommen, dass die Teilnahme am Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ keine förderschädliche Erwerbstätigkeit darstellt. Soweit eine Beschäftigung im Rahmen des ESF-LZA-Bundesprogramms von kurzer Dauer war, ist zu prüfen, ob diese als „kurzzeitig“ bewertet werden kann.
- Gliederungspunkt 1.1.3: Der Zugang in eine Förderung über die Regelung des Abs. 10 und die Anrechnung einer früheren Förderung auf die Förderdauer und -höhe wurden konkretisiert.
- 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 1.4: Es wurde konkretisiert, dass die gemeinsame Einrichtung über die Erforderlichkeit der beantragten Weiterbildung, die Angemessenheit des zeitlichen Umfangs und die Höhe der Weiterbildungskosten entscheidet.
- Gliederungspunkt 2.2: Es wurde klargestellt, dass die Zuweisung in die Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ohne Rechtsfolgenbelehrung erfolgt. In der Eingliederungsvereinbarung ist es ausreichend, die grundsätzliche Teilnahme an dem geförderten Arbeitsverhältnis und der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung als Angebot 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: Bei einer Anpassung des Lohnkostenzuschusses aufgrund einer Änderung des förderfähigen Arbeitsentgelts ist auch der PAT zu überprüfen und ggfs. zum nächstmöglichen Zeitpunkt anzupassen. Eine Korrektur der PAT-Pauschale für die Vergangenheit erfolgt nicht. Rückforderungen fließen grundsätzlich dem Eingliederungsbudget zu, Nachzahlungen sind aus diesem zu finanzieren. Nur die Buchung von Rückforderungen aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt getrennt auf die Finanzposition ALG II oder Eingliederungstitel.
- Gliederungspunkt 2.7.3: Es wurde klargestellt, dass ein notwendiger Personalbedarf auf der Grundlage des „Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen“ zu begründen ist.

## Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 06.11.2019

- Gliederungspunkt 1.2: Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, zu denen der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verpflichtet ist, sind zuschussfähig, wenn es sich um Beiträge an Direktversicherungen oder Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds handelt. Entgeltteile, die für die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, sind nur berücksichtigungsfähig, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II....</b>	<b>3</b>
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II) .....	3
1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II) .....	3
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung.....	3
1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II.....	4
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II) .....	4
1.2.1 Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung .....	4
1.2.2 Berechnung des Lohnkostenzuschusses .....	5
1.3 Ganzzeitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II) .....	6
1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II).....	8
1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II) .....	8
1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II) .....	9
1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente	9
<b>2. Verfahrensweisung.....</b>	<b>10</b>
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	10
2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen .....	10
2.3 Integrationsverantwortung .....	11
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung.....	11
2.5 Zuständigkeitswechsel .....	11
2.6 Einsatz von Personal.....	11
2.7 Haushalt .....	12
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II .....	12
2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	12
2.7.3 Personalhaushalt .....	13

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

## 1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II)

§ 16i SGB II richtet sich an sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die bisher nicht nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Vorrangiges Ziel ist die Eröffnung von Teilhabechancen. Darüber hinaus soll die öffentlich geförderte Beschäftigung so angelegt sein, dass die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und mittel- bis langfristig Übergänge in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Der Zielgruppe sollen längerfristige teilhabeorientierte Beschäftigungsperspektiven eröffnet werden.

Männer und Frauen sollen gleichberechtigt gemäß § 16i 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.

Die Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz stellt keine Beschäftigung im Sinne des § 16i Absatz 3 S. 1 Nummer 3 SGB II dar.

Die Teilnahme am Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ stellt keine förderschädliche Erwerbstätigkeit im Sinne des § 16i Absatz 3 S. 1 Nr. 3 SGB II dar.

Übergänge in § 16i SGB II für (ehemalige) Teilnehmende des ESF-Bundesprogramms zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind grundsätzlich nicht möglich. War eine Beschäftigung im Rahmen des ESF-LZA-Bundesprogramms jedoch nur von kurzer Dauer, ist zu prüfen, ob diese als „kurzzeitig“ im Sinne des § 16i Abs. 3 S. 1 Nr. 3 SGB II bewertet werden kann.

§ 16i SGB II tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 außer Kraft. Eintritte in die Förderung sind bis zum 31. Dezember 2024 möglich. § 66 SGB II findet Anwendung.

### 1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)

Personen, die innerhalb der letzten sieben Jahre nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder nicht oder nur kurzzeitig geringfügig beschäftigt waren oder nicht oder nur kurzzeitig selbständig waren, gehören zum förderfähigen Personenkreis des § 16i Abs. 3 SGB II. Abweichend davon werden bei der besonderen Zielgruppe der schwerbehinderten sowie ihnen gleichgestellten Menschen und der Personen in Bedarfsgemeinschaften mit mindestens einem minderjährigen Kind durchgehend die letzten fünf Jahre zu Grunde gelegt. Die Entscheidung, ob eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit als kurzzeitig auszulegen ist, ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen und zu dokumentieren. Zielgruppe sind sehr arbeitsmarktferne ELB. Die Betrachtung der folgenden Kriterien kann die Bewertung der Kurzzeitigkeit unterstützen:

- Dauer der Beschäftigung/en und/oder
- Häufigkeit der Beschäftigungen und/oder
- tägliche/wöchentliche Arbeitszeit und/oder
- Anforderungsniveau der Beschäftigung und/oder
- Lage der letzten Beschäftigung im jeweiligen Betrachtungszeitraum (sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre bzw. durchgehend in den letzten fünf Jahren), d. h. ob Beschäftigung zu Beginn des Betrachtungszeitraums oder in jüngerer Vergangenheit ausgeübt wurde.

### 1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des Absatz 3 bzw. Absatz 10 i. V. m. Absatz 3 erfüllt, muss die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren, dass eine Förderung zur Teilhabe

am Arbeitsmarkt geeignet ist, um der/dem ELB wieder soziale Teilhabe und mittel- bis langfristig eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Bei der sehr arbeitsmarktfernen Zielgruppe kann i. d. R. durch die zumindest teilweise Reduzierung der Hilfebedürftigkeit bei einer Förderung nach § 16i SGB II von einem wirtschaftlichen Mitteleinsatz ausgegangen werden. Es ist jedoch keine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung (WiBe) im Sinne des § 7 BHO erforderlich.

### **1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II**

Die Fördervoraussetzungen des Abs. 10 können dann erfüllt werden, wenn Förderungen nach § 16e SGB II in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder eine Teilnahme am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ seit dem 1. Januar 2015 für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten erfolgt sind und die Arbeitsverhältnisse nicht selbst gekündigt wurden. Für Personen, die nach § 16i Abs. 3 i. V. m. Abs. 10 SGB II gefördert werden, ist ein nahtloser Übergang in ein Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II möglich, auch wenn die Hilfebedürftigkeit durch die vorhergehende Förderung entfallen ist.

Sind die Fördervoraussetzungen des § 16i Abs. 10 i. V. m. Abs. 3 SGB II erfüllt und erfolgt eine Förderung nach § 16i SGB II, ist die gesamte Zeit einer früheren Beschäftigung im Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“ bzw. im § 16e SGB II a.F. (FAV) auf die Förderdauer taggenau anzurechnen. Entsprechend dieser Anrechnung erfolgt auch die Degression bei der Förderhöhe.

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

Grundsätzlich ist der aktuell geltende Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz Grundlage der Berechnung des Lohnkostenzuschusses.

Ist ein Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Lohnkostenzuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts.

Dabei sind Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, zu denen der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verpflichtet ist, zuschussfähig, wenn es sich um zu zahlende Beiträge an Direktversicherungen oder Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds handelt. Bei diesen sogenannten „externen Durchführungswegen“ stellen die während der Ansparphase geleisteten Zahlungen zugunsten der/des jeweiligen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers an den Versorgungsträger Arbeitsentgelt nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV dar.

Bei den sogenannten „internen Durchführungswegen“ (Direktzusage oder Unterstützungskasse) handelt es sich lediglich um Versorgungszusagen des Arbeitgebers, so dass es an einem gegenwärtigen Vermögenszufluss fehlt und somit grundsätzlich kein Arbeitsentgelt vorliegt, das bezuschusst werden kann.

Eine Ausnahme hierzu stellt § 14 Absatz 1 Satz 2 SGB IV dar. Danach gelten Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung in den internen Durchführungswegen verwendet werden, als Arbeitsentgelt, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen. Entsprechende Entgeltteile sind insoweit bei der Berechnung des Lohnkostenzuschusses berücksichtigungsfähig.

### **1.2.1 Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung**

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

- die Arbeitsvertragsparteien originär tarifgebunden sind (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, der Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ist).

Es erfolgt keine Prüfung der Gewerkschaftsmitgliedschaft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, wenn – wie regelmäßig der Fall – der tarifgebundene Arbeitgeber die Anwendung des Tarifvertrags arbeitsvertraglich vereinbart hat,  
oder

- er als nicht originär tarifgebundener Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrags vereinbart hat. Das tarifliche Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrags zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen. Die teilweise Bezugnahme muss sich jedoch auf den gesamten Tarifnormenkomplex beziehen, der das Arbeitsentgelt betrifft (bspw. inklusive der Regelungen über Zuschläge und Einmalzahlungen). Eine Teilinbezugnahme lediglich auf das monatliche Arbeitsentgelt des Tarifvertrags reicht hingegen nicht aus. Voraussetzung bleibt, dass es sich um einen aktuellen fachlich einschlägigen Tarifvertrag handelt,  
oder
- er durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz tarifgebunden ist,  
oder
- er durch Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmerentendegesetz an den Tarifvertrag gebunden ist („Branchenmindestlohn“).

Für eine kirchliche Einrichtung bemisst sich der Lohnkostenzuschuss auf der Grundlage einer aktuellen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, wenn deren Anwendbarkeit vom kirchlichen Arbeitgeber mit dem Mitarbeitenden arbeitsvertraglich vereinbart worden ist.

### **1.2.2 Berechnung des Lohnkostenzuschusses**

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

Ist ein Monatslohn im Arbeitsvertrag vereinbart, bildet dieser die Grundlage für den Lohnkostenzuschuss, wenn er auf dem gesetzlichen Mindestlohn, einem anwendbaren Tariflohn oder einer anwendbaren kirchlichen Arbeitsrechtsregelung basiert. Ist ein Stundenlohn vereinbart, berechnet die gemeinsame Einrichtung den Lohnkostenzuschuss aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat) multipliziert mit dem aktuellen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (landesgesetzliche Mindestlöhne sind nicht erfasst) bzw. aktuellen Tarifstundenlohn nach einem aktuellen fachlich einschlägigen Tarifvertrag (siehe Gliederungspunkt 1.2.1) bzw. Lohn aus einer kirchenrechtlichen Regelung.

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

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

Abweichend von der Berechnungslogik des Mindestlohnrechners des BMAS erfolgt die Hochrechnung von der wöchentlichen Arbeitszeit auf den Monat grundsätzlich auf der Formel „wöchentliche Stundenzahl x einschlägiger Stundenlohn / 7 Tage x 30 Tage“.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen (§ 16i Absatz 2 Satz 3 SGB II i. V. m. § 91 Absatz 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 das förderfähige Arbeitsentgelt ändert und nachgewiesen wird, z. B. bei einer Erhöhung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz, 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 Schlussklärung 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 Schlussklärung 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).

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

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche 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 § 16i SGB II erfolgen. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll als Angebot in die 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 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 12 Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang verpflichtend 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. Hierzu wird ein Standardvordruck für die Vertragsausführung von Arbeitsmarktdienstleistungen im Internet zu 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, um u. a. regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu überprüfen. 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 einem 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 zentrale Muster-  
vergabeunterlage 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, darun-  
ter fallen

- Maßnahmekosten bei der Durchführung durch Dritte, insbesondere
  - Kosten für die Maßnahmeeinheiten der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Be-  
treuung,
  - 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 Freistel-  
lung und außerhalb der Arbeitszeiten entstehen.

Die gemeinsame Einrichtung entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die an-  
gemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann auch bei Aufnahme eines sozi-  
alversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber im Anschluss  
an § 16i SGB II (i. d. R. innerhalb von bis zu 2 Monaten nach Ende des § 16i SGB II geför-  
derten Arbeitsverhältnisses) für bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung ge-  
fördert werden. Dies gilt auch, wenn die Hilfebedürftigkeit entfallen ist und ohne die An-  
schlussbeschäftigung erneut eintreten würde.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung darf nicht mehr über einen Aktivie-  
rungs- 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 § 16i 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 § 16i SGB II bzw. in die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsa-  
men Einrichtung zu überführen.

#### **1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II)**

In angemessenem zeitlichen Umfang sollen erforderliche Weiterbildungen unter Fortzahlung  
des Arbeitsentgelts erfolgen können. Weiterbildungskosten können je gefördertem Arbeits-  
verhältnis in Höhe von insgesamt bis zu 3.000 Euro übernommen werden. Die Förderung  
von Weiterbildungskosten erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers. Die gemeinsame  
Einrichtung entscheidet über die Erforderlichkeit der beantragten Weiterbildung, die Ange-  
messeneheit des zeitlichen Umfangs und die Höhe der Weiterbildungskosten. Es gilt der  
Grundsatz der Wirtschaftlichkeit.

Es werden alle Arten von Qualifizierungen in Voll- und Teilzeit gefördert. Eine Zulassung  
nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Es können über § 16i SGB II teilnehmerbezogene Kosten übernommen werden, die zusätz-  
lich mit der Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen (siehe 1.3). Die gemeinsame Ein-  
richtung entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der  
teilnehmerbezogenen Kosten.

#### **1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II)**

In angemessenem zeitlichen Umfang werden erforderliche betriebliche Praktika bei einem  
anderen Arbeitgeber gefördert. Mit Antrag und Bewilligungsbescheid zum Lohnkostenzu-  
schuss wird der Arbeitgeber darüber informiert, dass ein Praktikum mindestens 2 Wochen

vor Beginn, unter Angabe des geplanten Praktikumsbetriebs (u. a. konkrete Betriebsbezeichnung, Ansprechpartner/innen), der geplanten Dauer und der vorgesehenen Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung angezeigt werden soll.

Ein betriebliches Praktikum soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Die Abwägung folgender Kriterien kann für die Bewertung, ob ein betriebliches Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber erforderlich ist, herangezogen werden:

- Es werden Anforderungen desjenigen Berufs bzw. Tätigkeitsbereiches vermittelt, der im Praktikum erprobt wird.
- Das Praktikum wird nicht genutzt, um urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erbringt keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern kann sich erproben.
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird durch eine geeignete Fachkraft des Praktikumsbetriebs betreut, beaufsichtigt und angeleitet.

Der angemessene zeitliche Umfang des Praktikums wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung begründet, festgelegt und dokumentiert. Bei entsprechender Notwendigkeit können im Förderzeitraum auch mehrere Praktika absolviert werden. Eine Praktikumsdauer von bis zu jeweils 8 Wochen wird als zeitlich angemessen betrachtet und bedarf keiner gesonderten Begründung der gemeinsamen Einrichtung.

Es können teilnehmerbezogene Kosten übernommen werden, die zusätzlich mit der Durchführung eines betrieblichen Praktikums entstehen (siehe 1.3). Die gemeinsame Einrichtung entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

## **1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II)**

Die gemeinsame Einrichtung hat jährlich zu den Einsatzfeldern der geförderten Arbeitsverhältnisse die Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat anzufordern und zu berücksichtigen. Die Letztentscheidung zu den Tätigkeitsfeldern und Branchen für Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II verbleibt jedoch bei der gemeinsamen Einrichtung. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder ist durch die gemeinsame Einrichtung gegenüber dem Örtlichen Beirat schriftlich zu begründen.

## **1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente**

Werden der gemeinsamen Einrichtung Tatsachen bekannt, die eine Abberufung und Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses nach Absatz 6 ermöglichen, prüft die gemeinsame Einrichtung die Abberufung. Diese soll insbesondere erfolgen bei Aufnahme

- einer zumutbaren Arbeit oder einer Ausbildung,
- eines weiteren nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluss an die erste Förderung nach § 16i SGB II bei einem anderen Arbeitgeber. Die maximale Förderdauer von bis zu 5 Jahren nach § 16i Abs. 3 Nr. 4 SGB II ist dabei zu berücksichtigen. Innerhalb dieser Förderdauer sind die Fördervoraussetzungen des § 16i Abs. 3 SGB II bei einem Wechsel nicht erneut zu prüfen. Die zu fördernde Person muss nicht hilfebedürftig sein. Die bisherige Förderdauer ist auf das neue nach § 16i SGB II geförderte Arbeitsverhältnis anzurechnen. Ausschlussstatbestände nach § 16i Absatz 7 SGB II sind zu prüfen.
- eines geförderten Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II, wenn die Fördervoraussetzungen des § 18 Absatz 2 SGB III erfüllt sind und in der Rahmenfrist von fünf Jahren nach § 18 Absatz 2 SGB III mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit vorliegen.
- einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i 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.

## **2. Verfahrensweisung**

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

Zur Datenerfassung zu § 16i 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,- Zuweisungs- 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. Die Vordrucke zur Antragstellung und Information des Arbeitgebers zur Zuweisung der/des ELB enthalten hierzu einen Hinweis. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird die, der ELB dem geförderten Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber und der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen.

In der Eingliederungsvereinbarung ist es ausreichend, die grundsätzliche Teilnahme an dem geförderten Arbeitsverhältnis und der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ohne Rechtsfolgenbelehrung aufzunehmen (vgl. Fachliche Weisung zu § 15 SGB II, hier Randziffer 15.16).

Im Zuweisungsschreiben zum konkreten geförderten Arbeitsverhältnis ist eine Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II für die Tatbestände der Aufnahme und Fortführung einer zumutbaren Arbeit aufzunehmen (vgl. auch FW zu §§ 31 ff. SGB II, Kapitel 2.2, 2.4, 4.). 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.

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 und die Integrationsfortschritte der/des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

## 2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELB, deren Arbeitsverhältnis nach § 16i 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 AV-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 § 16i SGB II.

Wenn **Hilfebedürftigkeit fortbesteht**, erbringt das bisher zuständige Jobcenter die Leistung nach § 16i 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 § 16i 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.

Das Recht, darüber zu entscheiden, ob der Passiv-Aktiv-Transfer (siehe Punkt 2.7.2) für den betreffenden Förderfall genutzt werden soll, liegt bei dem Jobcenter, aus dessen Eingliederungsbudget die komplementären Finanzierungsteile geleistet werden. Eine durch ein früheres Jobcenter getroffene Entscheidung, ob der PAT genutzt wird, kann dabei revidiert werden.

## 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. Die Finanzierung des § 16i SGB II erfolgt über die allgemeinen Eingliederungsleistungen und den Passiv-Aktiv-Transfer (PAT). 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 § 16i SGB II in ERP werden sowohl für den PAT-Betrag als auch für den Eingliederungsleistungsanteil eigene Kontierungselemente ausgebracht.

Die Förderung nach § 16i 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. Auch bei längerfristigen Maßnahmen müssen Bindungen vollständig eingegangen werden. Die Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen sind laufend - entsprechend der tatsächlichen Inanspruchnahme - zu aktualisieren.

### 2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

Der Bund schafft die Voraussetzungen, dass die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II eingesparten Ausgabemittel für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Bundesleistungen ALG II und BBKdU) zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i SGB II genutzt werden können (PAT).

Die Mittel für den PAT werden nicht auf die einzelnen gemeinsamen Einrichtungen verteilt, sondern können in Abhängigkeit der Bewilligungen von Maßnahmen nach § 16i SGB II durch die einzelnen gemeinsamen Einrichtungen genutzt werden. Die Mittelüberwachung erfolgt zentral.

Für den PAT-Anteil sind drei Pauschalen festgelegt.

- BG mit einem Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 500 Euro im Monat
- BG mit einem Erwachsenen und mindestens einem Kind: 600 Euro im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 700 Euro im Monat

Unterschreitet bei Bewilligung der nach rechnerisch 100% Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 1.000,- Euro monatlich, sind um 50% verminderte PAT-Anteile zu verwenden:

- BG mit einem Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 250 Euro im Monat
- BG mit einem Erwachsenen und mindestens einem Kind: 300 Euro im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 350 Euro im Monat



Grundlage zur Ermittlung des Lohnkostenzuschusses und aller davon abgeleiteten Werte ist das förderfähige Arbeitsentgelt zzgl. des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung).

Unterschreitet der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber den um 50% verminderten PAT-Anteil, ist der PAT nicht zu nutzen.

Ziel der Ausnahmen von der Anwendung der Pauschalen in voller Höhe ist, dass der PAT-Anteil nie höher ausfallen darf als der Lohnkostenzuschuss selbst.

Die zutreffende Pauschale für den PAT-Anteil – d. h. die Zuordnung zu einer der drei o.g. BG-Klassen– wird einmalig zum Zeitpunkt der Förderentscheidung ermittelt.

Ein einmal gewähltes Finanzierungsverfahren für jeden einzelnen Förderfall nach § 16i SGB II - d. h. die Entscheidung auf die Frage, ob der PAT für den jeweils konkreten Förderfall genutzt wird oder nicht - darf während der Förderphase nicht mehr geändert werden. Dies gilt nicht, wenn eine bestehende Förderung beim gleichen Arbeitgeber verlängert wird, oder wenn für den Geförderten bei einem anderen Arbeitgeber eine Neuförderung bewilligt wird. In diesen beiden Konstellationen darf erneut darüber entschieden werden, ob der PAT genutzt wird.

Zu weiteren Details zur Verbindlichkeit der Entscheidung, den PAT zu nutzen, und zur Anpassung der Pauschalen im Förderverlauf siehe auch die ergänzenden Unterlagen im BfdH-Extranet und die im GF-Extranet.

Bei untermonatlicher Bewilligung hat die Berechnung taggenau nach den Vorgaben des § 41 SGB II zu erfolgen. Der aus dem Eingliederungsbudget zu finanzierende Anteil des Lohnkostenzuschusses ist als Restgröße zu bestimmen.

Die VE-Bewirtschaftung des § 16i SGB II erfolgt auch für den PAT-Anteil im Eingliederungsbudget. Hierfür werden höhere VE beim Eingliederungsbudget zur Verfügung gestellt.

Bei einer Anpassung des Lohnkostenzuschusses aufgrund einer Änderung des förderfähigen Arbeitsentgelts (siehe Ausführungen im Gliederungspunkt 1.2.2.) ist der PAT zu überprüfen und zum nächstmöglichen Zeitpunkt ggf. anzupassen.

Übersteigt der angepasste Lohnkostenzuschuss einen Wert von 1.000 Euro monatlich, darf die Halbierung der PAT-Pauschale aufgehoben werden. Unterschreitet er diesen Wert, muss die Halbierung der PAT-Pauschale erfolgen.

Eine Korrektur der PAT-Pauschale für die Vergangenheit erfolgt nicht. Rückforderungen fließen dem Eingliederungsbudget zu, Nachzahlungen sind aus diesem zu finanzieren.

Die Buchung von Rückforderungen aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Abbrüche oder Kündigungen) erfolgt auf die Finanzposition (ALG II oder Eingliederungstitel), aus der der zurückzufordernde Anteil des Lohnkostenzuschusses finanziert wurde.

### **2.7.3 Personalhaushalt**

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der BA entsperrt 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).