

Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, FGL 12

§ 16i SGB II - „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt

Veröffentlichung am 03.03.2023

Gültig ab: 01.03.2023



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

Änderungshistorie

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 06.12.2021

- Gliederungspunkt 1.1: Mit Inkrafttreten des Zwölften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes zum 01.01.2023 wird die Regelung des § 16i SGB II entfristet und das Instrument dauerhaft etabliert.
- Gliederungspunkt 1.2: Es wird auf die einschlägigen Regelungen des Mindestlohngesetzes zur Bestimmung der Förderhöhe verwiesen. Eine inhaltliche Änderung ist damit nicht verbunden.
- Gliederungspunkte 2.7.1 und 2.7.2: Die Festlegungen zum Eingliederungsbudget SGB II (EGL) und zum Passiv-Aktiv-Transfer wurden aktualisiert. Die aktuellen PAT-Pauschalen und die Vorgaben zur Berechnung des PAT-EGL-Anteils sind zukünftig dem [Intranet der BA](#) zu entnehmen.
- Gliederungspunkt 2.7.3: Die Festlegungen zum Personalhaushalt wurden aktualisiert. Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen von ehemals 400 gesperrten Stellen noch 169 gesperrte Stellen zur Verfügung.

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 14.10.2020

- Gliederungspunkt 1.1: Das Instrument § 16i SGB II kann ab dem 01.01.2022 auch an Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erbracht werden.

Informationen über die wesentlichen Änderungen zur Fassung vom 16.03.2020

- Gliederungspunkt 2.3: Hinweise zum Absolventenmanagement wurden ergänzt.

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.

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.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II....	4
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II)	4
1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)	4
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung.....	5
1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II.....	5
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II)	5
1.2.1 Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung	6
1.2.2 Berechnung des Lohnkostenzuschusses	6
1.3 Ganzzeitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)	7
1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II).....	9
1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II)	10
1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II)	10
1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit an andere Förderinstrumente	10
2. Verfahrensweisung.....	11
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	11
2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Rechtsfolgen	11
2.3 Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement	12
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung.....	12
2.5 Zuständigkeitswechsel	12
2.6 Einsatz von Personal.....	13
2.7 Haushalt 13	
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II	13
2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	13
2.7.3 Personalhaushalt	14

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.

Das Instrument § 16i SGB II kann ab dem 01.01.2022 auch an Rehabilitandinnen und Rehabilitanden erbracht werden. Die Voraussetzungen dafür sind in den Fachlichen Weisungen zu § 5 SGB II und § 22 SGB III geregelt.

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.

Durch die Aufhebung des § 81 SGB II zum 01.01.2023 wird die Regelung des § 16i SGB II entfristet und das Instrument dauerhaft etabliert.

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 Mindestlohngesetz¹ 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 Ar-

¹ § 1 Abs. 2 S. 1 Mindestlohngesetz in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Abs. 1 S. 1 Mindestlohngesetz jeweils erlassenen Verordnung

beitsentgelt, 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 Mindestlohngesetz¹ (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 Mindestlohngesetz¹, Tarifierhöhungen oder Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat). Eine Änderung der Bewilligung hat sodann mittels Änderungsbescheid nach § 48 SGB X zu erfolgen. Nachzahlungen oder Rückforderungen, die sich hieraus ergeben, werden im Rahmen der Zwischen- und Schlussabrechnung ausgeglichen.

Das Arbeitsentgelt, das zu Beginn der Förderung Grundlage der Bemessung für den Lohnkostenzuschuss war, entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlich gezahlten Monatslohn. Im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgelegten Zwischen- und Schlusserklärung prüft die gemeinsame Einrichtung, ob Abweichungen vorliegen. Zu viel entrichtete Leistungen sind zurückzufordern und zu wenig entrichtete Lohnkostenzuschüsse nachzuzahlen. Dabei ist auch zu prüfen, ob ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden. Für die Vorlage der Zwischen- und Schlusserklärung legt die gemeinsame Einrichtung die Häufigkeit und die Termine als Auflage im Bewilligungsbescheid fest. In diesem Zusammenhang prüft die gemeinsame Einrichtung auch, ob der Lohnkostenzuschuss entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen verwendet wurde.

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

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

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 Mustervergabeunterlage zur Verfügung.

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

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

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

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

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann auch bei Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen 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 geförderten Arbeitsverhältnisses) für bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung gefördert werden. Dies gilt auch, wenn die Hilfebedürftigkeit entfallen ist und ohne die Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung darf nicht mehr über einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS-MAT) oder eine eingekaufte Vergabemaßnahme nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III erbracht werden. Soweit in der Übergangszeit bis zur Bereitstellung einer Vergabemaßnahme nach § 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 gemeinsamen 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 Arbeitsverhältnis 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 Angemessenheit 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 zusätzlich mit der Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen (siehe 1.3). Die gemeinsame Einrichtung

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 Lohnkostenzuschuss 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 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 Leistungsminderung ([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 und Absolventenmanagement

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.

Rechtzeitig vor Auslaufen der geförderten Beschäftigung soll die gemeinsame Einrichtung die Möglichkeiten für eine Fortführung der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ oder einer Anschlussbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber oder bei einem anderen Arbeitgeber prüfen und den Übergang unterstützen. Dies soll unter Einbindung der/des ELB sowie in enger Abstimmung mit den für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung Verantwortlichen und unter Berücksichtigung der daraus gewonnenen Erkenntnisse erfolgen. Die entsprechenden Unterstützungsaktivitäten sind zu dokumentieren.

Die gemeinsame Einrichtung kann für den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch Förderleistungen nach §§ 16 ff SGB II einsetzen.

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

Die Finanzierung des § 16i SGB II erfolgt über die allgemeinen Eingliederungsleistungen und den Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).

2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II

Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme- bzw. Auszahlungsanordnungen die für die Buchung in ERP-Finanzien notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisung HBest und die KEBest sind zu beachten. Die Beteiligung der bzw. des Beauftragten für den Haushalt ist sicherzustellen. Für die Buchung des § 16i SGB II in ERP sind sowohl für den PAT-Betrag als auch für den Eingliederungsleistungsanteil eigene Kontierungselemente ([KHB](#)) 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 und 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, Bürgergeld und BBKdU) zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i SGB II genutzt werden können (PAT).

Die Mittel für den PAT werden analog zum Bürgergeld nicht auf die einzelnen gemeinsamen Einrichtungen verteilt.

Für die Höhe des PAT-Anteils wurden Pauschalen festgelegt. Grundlage für die Festlegung der PAT-Pauschale ist ab 01.01.2023 der niedrigste monatliche Lohnkostenzuschuss im gesamten Förderzeitraum.

Die zutreffende Pauschale für den PAT-Anteil wird zum Zeitpunkt der Förderentscheidung ermittelt. Die Entscheidung, ob der PAT für den jeweils konkreten Förderfall genutzt wird oder nicht, darf während der Förderphase nicht mehr geändert werden.

Ausnahmen hiervon sind, 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.

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.

Die aktuellen PAT Pauschalen, die Vorgaben zur Berechnung und die Bewirtschaftung des PAT-/EGL-Anteils sind unter [„Bewirtschaftungsregeln SGB II Eingliederungsleistungen“](#) und weitere fachliche Informationen unter [PAT \(FAQ\)](#) im Intranet zu finden.

2.7.3 Personalhaushalt

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen von ehemals 400 gesperrten Stellen noch 169 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. Die Entsperrung und Ausbringung dieser Stellen setzt voraus, dass

- die Trägerversammlung den Personalbedarf beschlossen hat,
- dieser Bedarf u.a. auf Basis des Vorgehensmodells zur Standortbestimmung der Personalausstattung der gemeinsamen Einrichtungen begründet ist und
- bei der Deckung des Personalbedarfs für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II eigenes Bestandspersonal sowie mögliche Personalüberhänge aus anderen gemeinsamen Einrichtungen und den Agenturen für Arbeit vorrangig berücksichtigt wurden.

(siehe hierzu auch Haushaltsvermerk 9.5 zu Kapitel 6 im Haushaltsplan der BA)

(vgl. [Weisung vom 20.12.2018 – Personalhaushalt der BA für das Jahr 2019, Gliederungspunkt 2.6](#)).