



**Bundesagentur
für Arbeit**

Gültig ab: 01.07.2026 bis: unbegrenzt

**Fachliche Weisungen
Eingliederung von
Langzeitleistungsbeziehenden
nach § 16e SGB II (EVL)**

Änderungshistorie

Fassung vom 03.06.2026

- Berücksichtigung rechtlicher Änderungen im Rahmen des 13. SGB-II-Änderungsgesetzes („Neue Grundsicherung“), insbesondere:
 - Umstellung der Tatbestandsvoraussetzung von Langzeitarbeitslosigkeit auf Langzeitleistungsbezug (1.3)
 - Einführung der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung (Änderung § 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) (1.9.2)
 - Einführung der Möglichkeit des Passiv-Aktiv-Transfers nach § 44f Abs. 6 Nr. 3 SGB II zur Unterstützung der Finanzierung (2.9.2)
 - Bezug zur Neuregelung der §§ 15 und 15a SGB II (2.3)
- Berücksichtigung der Erkenntnisse der Internen Revision, insb. zur
 - ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) (1.10),
 - Ermessensausübung (1.4) und
 - Fachaufsicht (2.7)
- Überarbeitung bzw. Neuverortung der Kapitel
 - zur Umsetzung mit eigenem Personal (1.10.3)
 - zum Absolventenmanagement (2.4) und
 - zur Fachaufsicht (2.7)
- durchgängige Verwendung des Begriffs Coaching für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung
- Überführung in ein barrierefreies Format

Fassung vom 05.08.2025

- Bessere Berücksichtigung von spezifischen Personengruppen
- Unterstützung der Vorbereitung auf ein Beschäftigungsverhältnis sowie dessen Anbahnung durch Beratung und Einsatz weiterer Förderleistungen
- Abgrenzung zur ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II
- Hinweise Aufenthaltsrecht, Betriebsübergang, Insolvenz und Förderung von Angehörigen
- Klarstellung zur Förderfähigkeit von Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung
- Beschreibung der Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches und des Anforderungsprofils im Rahmen des Coachings
- Klarstellung zur Förderintensität sowie zum Betreuungsumfang im Einzelfall
- Regelungen zur Berücksichtigung von § 16e (inkl. ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung) im Rahmen des Kooperationsplans
- Beschreibung der Aufgaben der gemeinsamen Einrichtung (gE) bei der Qualitätssicherung von Vergabemaßnahmen
- Konkretisierung der Umsetzung mit eigenem Personal; Beschreibung Qualitätssicherung
- Aktualisierung der Regelungen zum Haushalt

Inhaltsverzeichnis

1.	Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16e SGB II	7
1.1	Rechtsgrundlagen	7
1.2	Ziel und Zielgruppe (§ 16e Abs. 1 SGB II)	7
1.3	Fördervoraussetzungen	8
1.3.1	Dauer des Leistungsbezuges und kurzzeitige Beschäftigung	8
1.3.2	Vermittlerische Unterstützung	9
1.4	Ermessensentscheidung zur Förderung	9
1.5	Anbahnung und Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses; Fördermöglichkeiten	9
1.6	Abgrenzung zu § 16k SGB II	10
1.7	Abgrenzung zu Förderungen mit Eingliederungszuschuss (EGZ; § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 88ff. SGB III)	10
1.8	Hinweise zu, Betriebsübergang, Insolvenz, Förderung von Angehörigen sowie zum Aufenthaltsrecht	10
1.9	Lohnkostenzuschuss (§ 16e Abs. 2 und Abs. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III)	11
1.9.1	Berechnung	11
1.9.2	Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung - Übergangsregelung	12
1.9.3	Änderungen; Schlussabrechnung	12
1.10	Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§§ 16e Abs. 4, 16g Abs. 3 SGB II)	13
1.10.1	Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches	14
1.10.2	Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei Beauftragung Dritter	15
1.10.3	Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei der Durchführung mit eigenem Personal der gE	16
1.10.4	Betreuungsumfang und Betreuungskontinuität	16
1.10.5	Freistellung durch den Arbeitgeber	17
1.10.6	Durchführungsvarianten	17
1.10.7	Dokumentation	18
1.10.8	Förderfähige Kosten	19
1.11	Weiterbildung und Sprachförderung	19
1.12	Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente bzw. Programme	20
2.	Verfahren	21
2.1	Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen	21
2.2	Antrags- und Bescheiderteilungsprozess	21
2.3	Kooperationsplan, Mitwirkung, Rechtsfolgen	21
2.4	Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement	22
2.5	Teilnehmerstatus während der Förderung	23
2.6	Zuständigkeitswechsel	23

2.7	Fachaufsicht	24
2.8	Qualitätssicherung bei Vergabemaßnahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung	26
2.9	Haushalt.....	26
2.9.1	Eingliederungsbudget SGB II	26
2.9.2	Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)	27
2.10	Aufbewahrungsfrist	27

§ 16e SGB II Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden

(1) Arbeitgeber können für die nicht nur geringfügige Beschäftigung einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt dieser Person erhalten, wenn

1. es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, das für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründet wird, und
2. die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person innerhalb der letzten 24 Monate trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen
 - a) für insgesamt mindestens 21 Monate Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat und
 - b) nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 wird in den ersten beiden Jahren des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geleistet. Er beträgt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Für das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt ist § 91 Absatz 1 des Dritten Buches entsprechend anzuwenden. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) § 92 Absatz 1 des Dritten Buches findet entsprechende Anwendung. § 92 Absatz 2 Satz 1 erste Alternative, Satz 2 und 3 des Dritten Buches ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass abweichend von § 92 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Dritten Buches der für die letzten sechs Monate bewilligte Förderbetrag zurückzuzahlen ist.

(4) Während einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

§ 16g SGB II Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit

(1) Entfällt die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen während einer Maßnahme zur Eingliederung, kann sie weiter gefördert werden, wenn dies wirtschaftlich erscheint und die oder der Erwerbsfähige die Maßnahme voraussichtlich erfolgreich abschließen wird.

(2) Zur nachhaltigen Eingliederung in Arbeit können Leistungen nach dem Ersten Abschnitt des Dritten Kapitels, nach § 44 oder § 45 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 des Dritten Buches oder nach § 16a, § 16f oder § 16k bis zu sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen aufgrund des zu berücksichtigenden Einkommens entfallen ist. Während der Förderdauer nach Satz 1 gilt § 15 entsprechend.

(3) Leistungen zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16e Absatz 4 und § 16i Absatz 4 dieses Buches können während der gesamten Dauer der jeweiligen Förderung auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit entfällt.

§ 44f SGB II Bewirtschaftung von Bundesmitteln; Passiv-Aktiv-Transfer

(1) ...

...

(6) Über einen Passiv-Aktiv-Transfer können Förderungen in Höhe von 50 Prozent aus Mitteln für Leistungen nach den §§ 20 und 21 finanziert werden,

1. zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5,

2. zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit nach § 16b,
3. zur Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden nach § 16e und
4. zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i

Die Finanzierung nach Satz 1 ist bis zur Höhe des dadurch im konkreten Einzelfall eingesparten Grundsicherungsgeldes und Bundesanteils an den Kosten der Unterkunft und Heizung (Passiv-Aktiv-Transfer), insgesamt auf höchstens 700 Millionen Euro pro Jahr begrenzt..

§ 15a SGB II Verpflichtung

(1) Wird eine Einladung zu einem Gespräch durch die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ohne wichtigen Grund nicht wahrgenommen, kann die Agentur für Arbeit diese Person durch schriftlichen Verwaltungsakt zu Folgendem verpflichten:

1. zur Vornahme von erforderlichen Eigenbemühungen,
2. zur Aufnahme oder Fortführung einer zumutbaren Arbeit, Ausbildung oder eines nach § 16e geförderten Arbeitsverhältnisses,
3. zur Teilnahme an einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit, an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einer Maßnahme der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes.

...

(2) Erbringt die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person die aus dem Kooperationsplan folgenden Schritte zur Eingliederung in Arbeit nicht, verpflichtet die Agentur für Arbeit sie durch schriftlichen Verwaltungsakt zur Vornahme der erforderlichen Mitwirkungshandlungen.

...

§ 460 SGB III Dreizehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Personen, die am 30. Juni 2026 in einer nach § 16e des Zweiten Buches geförderten Beschäftigung nach § 27 Absatz 3 Nummer 5 versicherungsfrei sind, bleiben in dieser Beschäftigung bis zum Ende der Förderung nach § 16e des Zweiten Buches versicherungsfrei.

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

1.1 Rechtsgrundlagen

Die maßgeblichen Rechtsgrundlagen für die Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden (EVL; § 16e SGB II) sind:

- § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitleistungsbeziehenden),
- § 16g SGB II (Wegfall der Hilfebedürftigkeit),
- § 44f Abs. 6 SGB II (Bewirtschaftung von Bundesmitteln; Passiv-Aktiv-Transfer)
- § 15 SGB II (Kooperationsplan)
- § 15a Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 SGB II (Verpflichtung)
- §§ 91, 92 SGB III sowie
- § 460 SGB III (Dreizehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze)

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

§ 16e SGB II richtet sich an **arbeitsmarktferne Langzeitleistungsbeziehende**.

Die Förderung zielt mittel- und langfristig auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Aufnahme einer ungeforderten 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 nicht deutscher 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.

Der Wechsel zum Tatbestandsmerkmal des Langzeitleistungsbezuges erhöht das Förderpotential für diese Personengruppen. Dadurch können Leistungsbeziehende, insbesondere Frauen und Geflüchtete, dabei unterstützt werden, ihre wirtschaftliche Eigenständigkeit dauerhaft zu sichern.

Unter Berücksichtigung dieser Möglichkeiten ist die Gleichstellung von Frauen und Männern 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 bei der **Stellenakquise und -besetzung** besonders berücksichtigt werden. Dabei sollen bedarfsgerecht die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und sukzessiver Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit genutzt werden.

1.3 Fördervoraussetzungen

Personen gehören zum **förderfähigen Personenkreis**, wenn sie

- erwerbsfähig und
- leistungsberechtigt nach dem SGB II sind sowie
- innerhalb der letzten 24 Monate
 - für insgesamt mindestens 21 Monate Leistungen nach dem SGB II bezogen haben (**Langzeitleistungsbezug**),
 - nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig waren (**kurzzeitige Beschäftigung**) und
 - trotz anderweitiger vermittlerischer Unterstützung nicht integriert werden konnten (**vermittlerische Unterstützung**).

Arbeitgeber, die eine bzw. einen ELB beschäftigen, die bzw. der die Fördervoraussetzungen erfüllt, können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn das **Arbeitsverhältnis** die Anforderungen des § 16e SGB II erfüllen. Dies ist der Fall, wenn es

- für eine Dauer von mindestens zwei Jahren begründet wird und
- es sich nicht nur um eine geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV) handelt.

Keine Leistungen nach § 16e erhalten **Rehabilitandinnen und Rehabilitanden** – für diese besteht ein Leistungsverbot wegen vorrangiger Rehaleistungen (zur Negativabgrenzung s. § 5 Abs. 5 SGB II).

1.3.1 Dauer des Leistungsbezuges und kurzzeitige Beschäftigung

Voraussetzung für die Förderung nach § 16e SGB II ist, dass die bzw. der ELB innerhalb der letzten 24 Monate nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war.

Um die Förderung auf eine arbeitsmarktferne Zielgruppe zu beschränken, schließt jedoch die Regelung in § 16 Abs. 1 Nr. 2 SGB II Personen aus, die aufgrund einer vergangenen Erwerbstätigkeit nicht als arbeitsmarktfern anzusehen sind. Eine kurzzeitige Erwerbstätigkeit steht der Förderung nicht entgegen. Bis zu welcher Grenze eine Erwerbstätigkeit noch als „kurzzeitig“ angesehen werden kann, ist dabei durch die IFK unter Berücksichtigung des Ziels zu bewerten, das Instrument auf diese Zielgruppe zu beschränken.

Bei dieser Prüfung soll die IFK insbesondere folgende Kriterien berücksichtigen:

- Dauer der Beschäftigung bzw. Beschäftigungen,
- Häufigkeit der Beschäftigungen,
- tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit,
- Anforderungsniveau der Beschäftigungen,
- Lage der letzten Beschäftigung im jeweiligen Betrachtungszeitraum, d. h. wurde die Beschäftigung innerhalb der letzten 24 Monate zu Beginn dieses Betrachtungszeitraums oder in jüngerer Vergangenheit ausgeübt.

Die Förderentscheidung der IFK ist in jedem Einzelfall zu begründen und zu dokumentieren.

1.3.2 Vermittlerische Unterstützung

Zusätzlich zu den persönlichen Voraussetzungen ist zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der erforderlichen Dauer des Leistungsbezugs bereits **anderweitige Vermittlungsbemühungen** in den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen erfolgt sind und diese 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.

1.4 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt, muss die IFK ihre Ermessensentscheidung anhand einer schlüssigen Integrationsstrategie im konkreten Einzelfall treffen. Dabei ist zu prüfen und nachvollziehbar zu dokumentieren bzw. zu begründen,

- wie die Förderung die individuelle Integrationsstrategie unterstützt,
- dass die Förderung im konkreten Einzelfall geeignet ist, die individuellen Aussichten auf eine Eingliederung in ungeforderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nachhaltig zu verbessern,
- warum ohne diese Förderung in absehbarer Zeit keine Chance auf eine Beschäftigung besteht,
- warum ein anderes, günstigeres Instrument (z. B. EGZ) nicht besser oder genauso gut geeignet ist, um das Eingliederungsziel zu erreichen (Wirtschaftlichkeit der Förderung),

Bezogen auf die **ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung** (Coaching) muss die IFK prüfen und dokumentieren,

- dass sich die bzw. der ELB zur Teilnahme an einem Coaching bereit erklärt hat,
- dass Dauer und Umfang des Coachings den individuellen Bedarfen der bzw. des ELB entsprechen,
- dass sich der Arbeitgeber zur Freistellung der bzw. des ELB mindestens während der ersten sechs Monate des Coachings bereit erklärt hat.

1.5 Anbahnung und Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses; Fördermöglichkeiten

Die erfolgreiche Teilnahme an § 16e SGB II setzt eine passgenaue Auswahl von Teilnehmenden und potenziellen Arbeitgebern voraus. Dabei sind die konkreten **Arbeitsplatzanforderungen** 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 die oder der ELB bereits vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses auf die Beschäftigung vorbereitet wird.

Auch eine Förderung aus dem **Vermittlungsbudget** nach § 44 SGB III zur Anbahnung bzw. Aufnahme einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung ist möglich.

Darüber hinaus können auch Leistungen der Freien Förderung nach § 16f SGB II geprüft und in Anspruch genommen werden, soweit die Voraussetzungen vorliegen und die Förderung erforderlich ist für die Aufnahme der Beschäftigung nach § 16e SGB II.

Sofern bei potenziell Teilnehmenden Problemlagen identifiziert werden, die so massiv sind, dass sie absehbar eine erfolgreiche Beendigung der Teilnahme an einer mit § 16e SGB II geförderten Beschäftigung verhindern, sind diese vor Beginn der Förderung zu klären und wo möglich vorrangig anzugehen oder zu beseitigen (z. B. Klärung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit/ Eignung für die konkrete Tätigkeit; Wohnungsproblematik). Hierbei können **kommunale Eingliederungsleistungen** nach § 16a SGB II flankierend unterstützen.

1.6 Abgrenzung zu § 16k SGB II

Eine gleichzeitige Förderung 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 SGB II gefördert werden, müssen hingegen bereits über eine grundlegende Beschäftigungsfähigkeit verfügen. Der ganzheitliche Ansatz des Coachings nach § 16e Abs. 4 SGB II dient dazu, diese Fähigkeiten zu verstetigen, auszubauen und zu erweitern.

Wird die oder der 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.

1.7 Abgrenzung zu Förderungen mit Eingliederungszuschuss (EGZ; § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 88ff. SGB III)

Sowohl mit § 16e als auch mit dem EGZ werden Lohnkostenzuschüsse an den Arbeitgeber gezahlt.

Bei der Entscheidung, welche Förderung für die bzw. den ELB erforderlich ist, spielt die Arbeitsmarktnähe der bzw. des ELB eine entscheidende Rolle. Dies leitet sich aus der Regelung des § 16e Abs. 1 Nr. 2 SGB II ab, die eine Begrenzung auf arbeitsmarktferne Personen vorsieht, bei denen eine mehr als kurzzeitige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nicht gelungen ist.

EGZ dient dagegen dem finanziellen Ausgleich einzelner Minderleistungsaspekte bezogen auf den jeweils zu fördernden Arbeitsplatz. Aufgrund dessen sowie aufgrund des geringeren Förderumfangs und der vorgesehenen Nachbeschäftigungspflicht richtet sich EGZ an arbeitsmarktnähere Personen, die in der Regel höheren Anforderungen des Arbeitgebers gerecht werden müssen.

Kommt daher die Förderung der Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung mit EGZ in Frage, scheidet eine Förderung nach § 16e SGB II aus. Sollten wiederum die Tatbestandsmerkmale nach § 16e SGB II nicht erfüllt sein, ist die Prüfung einer Förderung mit EGZ möglich.

1.8 Hinweise zu, Betriebsübergang, Insolvenz, Förderung von Angehörigen sowie zum Aufenthaltsrecht

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

Bei der Förderung von **ELB mit befristetem Aufenthaltsrecht** steht der befristete Aufenthaltstitel einer Bewilligung grundsätzlich nicht entgegen. Dies gilt auch dann, wenn die Förderdauer über den (vorläufig) erlaubten Aufenthalt hinausgeht. Die Bewilligungsentscheidung enthält jedoch eine Nebenbestimmung im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X ("auflösende" Bedingung), nach der die Förderung mit Ablauf des befristeten Aufenthaltsrechts endet, wenn keine Verlängerung des Aufenthaltstitels erfolgt.

Ob nach Ablauf des befristeten Aufenthaltstitels weiterhin eine Beschäftigung ausgeübt werden darf, muss die gE in geeigneter Weise nachhalten und in der Folge sicherstellen, dass bei fehlendem Zugang zum Arbeitsmarkt keine Zahlungen mehr geleistet werden. Dies ist per Änderungsbescheid dem Arbeitgeber mitzuteilen.

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

1.9.1 Berechnung

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 20 Prozent am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, wenn die Förderung nach dem 30.06.2026 begonnen hat (§ 27 SGB III i. V. m. § 460 SGB III) und
- die Degressionsstufen in Höhe von 75 Prozent im ersten Jahr und 50 Prozent im zweiten Jahr

zu berücksichtigen.

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

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

1.9.2 Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung - Übergangsregelung

Beschäftigungen, die nach §16e SGB II gefördert werden und nach dem 30.06.2026 beginnen, unterliegen der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung.

Hinsichtlich des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung gilt zusätzlich **§ 460 SGB III**. Danach bleiben Personen, die am 30.06.2026 in einer nach § 16e des Zweiten Buches geförderten Beschäftigung nach § 27 Absatz 3 Nummer 5 versicherungsfrei sind, in dieser Beschäftigung bis zum Ende der Förderung nach § 16e des Zweiten Buches versicherungsfrei.

1.9.3 Änderungen; Schlussabrechnung

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

- Tarifierhöhungen oder
- Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat).

Eine Änderung der Bewilligung hat sodann mittels Änderungsbescheid nach § 48 SGB X zu erfolgen. Nachzahlungen oder Rückforderungen, die sich hieraus ergeben, werden im Rahmen der Zwischen- und Schlussabrechnung ausgeglichen.

Das Arbeitsentgelt, das zu Beginn der Förderung Grundlage der Bemessung für den Lohnkostenzuschuss war, entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlich gezahlten Monatslohn. Im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgelegten Zwischen- und Schlusserklärung prüft die 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 bzw. 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.

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

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

Das Coaching erfolgt **individuell** und orientiert sich an den Potenzialen, Bedürfnissen bzw. Problemlagen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitgebers. Zu Beginn der Förderung (Standortbestimmung) ist insbesondere der zeitliche Umfang des Coachings anhand der jeweiligen Bedarfe zu definieren und zu dokumentieren.

Im weiteren Verlauf ist der Umfang entsprechend der festgestellten individuellen Bedarfe zu überprüfen und die konkreten Inhalte des Coachings gegebenenfalls anzupassen, mit der bzw. dem ELB zu besprechen und plausibel nachvollziehbar zu dokumentieren. Darüber hinaus sind zur Sicherstellung einer effektiven Betreuung durch die gE ergänzend zur Coaching-Leistung regelmäßige Beratungskontakte durchzuführen.

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. Dazu sind neben der Sichtung von Trägerberichten auch regelmäßige fallbezogene Abstimmungen durchzuführen und in VerBIS zu dokumentieren.

Erkenntnisse des Trägers zu Störungen, Fehlzeiten oder Gefährdungen des Beschäftigungsverhältnisses sind durch die gE zeitnah aufzugreifen. Werden im Rahmen des Coachings Handlungserfordernisse (z. B. gesundheitliche Probleme, Fehlzeiten, Konflikte im Betrieb) festgestellt, hat die gE geeignete Integrations- oder Unterstützungsmaßnahmen einzuleiten und diese zu dokumentieren.

Die Vorteile eines Coachings 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.

Das Coaching soll, abhängig von den Inhalten, an einem geeigneten Ort stattfinden. Es 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.

Neben **Stabilisierungsmaßnahmen** soll das Coaching auch eine möglichst **frühzeitige gemeinsame Entwicklung von Anschlussperspektiven** berücksichtigen. Dafür ist eine entsprechende Sensibilisierung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzustreben.

Die Teilnahme an einem Coaching ist wesentlicher Bestandteil einer gelingenden Förderung nach § 16e und soll daher während der gesamten Förderdauer zum Einsatz kommen (§ 16e Abs. 4 Satz 1 SGB II).

Lehnt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von vornherein die Teilnahme am Coaching ab, kann eine Förderung nach § 16e SGB II in der Regel nicht erfolgen.

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer laufenden Förderung nach § 16e SGB II nicht mehr bereit, am Coaching teilzunehmen, sind durch die IFK gemeinsam mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die Gründe hierfür zu erörtern und zu bewerten. Ziel ist die Wiederaufnahme des Coachings. Im Falle der Beendigung des Coachings ist durch

die IFK das Beschäftigungsverhältnis eng zu begleiten, um einen Abbruch der Beschäftigungsförderung zu vermeiden.

Das Coaching soll ebenso wie die Förderung nach § 16e SGB II in den **Kooperationsplan** aufgenommen werden.

Das **Zuweisungsschreiben** zum Coaching soll der bzw. die ELB vor Beginn der Betreuung erhalten. Die vorgesehenen Teilnahmemodalitäten sind in dem Zuweisungsschreiben eindeutig, entsprechend der individuellen Bedarfe, zu beschreiben.

1.10.1 Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches

Die Aufgaben einer Coachin bzw. eines Coaches gelten unabhängig davon, ob das Coaching durch einen beauftragten Dritten oder eigenes Personal der gE erfolgt. Sie 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 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, arbeitsmarktnähere 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 Antragstellungen,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VIII).

Insbesondere sind die Anforderungen, die der Arbeitgeber an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer stellt, Bestandteil des Coachings. 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.

Zu Beginn der Coachings sind verbindliche Termine für **Erstgespräche** zwischen Coachin oder Coach, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzulegen.

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, um betriebsspezifische Anforderungen zu erkennen und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer entsprechende Unterstützung anbieten zu können. Daher ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein **Zugang zum Betrieb** sowie ein regelmäßiger Austausch mit den Vorgesetzten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzustreben. Unter der Prämisse, dass der Arbeitgeber der Coachin bzw. dem Coach diesen 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.

Ausgenommen vom Coaching ist die arbeitsplatzbezogene **fachliche Anleitung**, die der Arbeitgeber selbst sicherzustellen hat.

Zur Förderung der **Gleichstellung von Frauen und Männern** ist sicherzustellen, dass die Coachin bzw. der Coach geschlechterspezifische Unterschiede und Ungleichheiten (z. B. längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige, eingeschränkte Arbeitszeitflexibilität) bei ihrer bzw. seiner Arbeit berücksichtigt, um die wirtschaftliche Eigenständigkeit der Teilnehmenden gezielt zu fördern.

Das Coaching spielt eine grundlegende Rolle beim **Übergangmanagement** und der Entwicklung von Anschlussperspektiven. Rechtzeitig vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses sind verbindliche Gesprächstermine zum Übergangmanagement zwischen Coachin bzw. Coach, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

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

Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die das Coaching durchführen.

Für die Aufgabenerfüllung in hoher Qualität und entsprechend der Intention des Gesetzgebers müssen jedoch folgende fachlich-formale Anforderungen an die Qualifikation der Coachin bzw. des Coaches 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 **bzw. Langzeitleistungsbeziehenden**, einschließlich Kenntnissen über Leistungen nach § 16a SGB II und weitere kommunale Leistungen, und
- in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern.

Dabei ist 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 der erforderlichen Qualifikation und mindestens zweijähriger Berufserfahrung sichergestellt wird.

Die Coachin bzw. der Coach hat über digitale Fähigkeiten zu verfügen, um bei Bedarf auch ein Coaching in digitaler Form, z. B. Videokommunikation, anbieten zu können. Des Weiteren verfügt die Coachin bzw. der Coach über grundlegende Kenntnisse im Umgang mit dem Datenschutz bei der Nutzung digitaler Formate.

1.10.3 Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei der Durchführung mit eigenem Personal der gE

Das Coaching kann gemäß § 16e Abs. 4 Satz 1 SGB II auch durch eigenes Personal der gE umgesetzt werden.

Es kann durch das Fallmanagement, aber auch durch den regulären Bereich Markt und Integration erfolgen. Die mit den Aufgaben eines Coachings 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 mit den unter 1.10.2 definierten Anforderungen. Neben der generellen Übertragung des entsprechenden Dienstpostens ist auch die Eignungsbeurteilung der gE aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen und der Motivation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters relevant.

Die Aufgaben einer Coachin bzw. eines Coaches aus dem eigenen Personal der gE unterscheiden sich nicht von denen einer beauftragten Coachin bzw. eines beauftragten Coaches.

1.10.4 Betreuungsumfang und Betreuungskontinuität

Der erforderliche Betreuungsumfang und die Inhalte des Coachings bestimmen sich nach den individuellen Bedarfen.

Das Coaching soll während der gesamten Dauer des geförderten Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Es soll, soweit möglich, durchgängig von derselben Coachin bzw. demselben Coach erfolgen. Der Umfang des Coachings wird durch die gE im Rahmen einer Ermessensentscheidung festgelegt und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vor Beginn des Coachings

mitgeteilt. Eine vorhandene Empfehlung der Coachin bzw. des Coaches sollte in die Entscheidung einbezogen werden. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich.

Die **Förderintensität** ist individuell im Förderverlauf zu beobachten und gemeinsam (Coachin bzw. Coach in Abstimmung mit der bzw. dem ELB und ggf. Arbeitgeber) bedarfsgerecht anzupassen. Die IFK ist durch die Coachin bzw. den Coach über Änderungen in der Förderintensität zu informieren, unabhängig davon, in welcher Durchführungsvariante das Coaching erfolgt.

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.

1.10.5 Freistellung durch den Arbeitgeber

In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer im festgelegten Umfang des Coachings 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 das Coaching außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen.

1.10.6 Durchführungsvarianten

Die gE entscheidet im eigenen Ermessen, ob bzw. inwieweit das Coaching **durch eigenes Personal oder durch einen beauftragten Dritten** erbracht wird. Bei dieser Entscheidung ist die Trägerversammlung nach § 44c Abs. 2 SGB II einzubinden.

Die gE insgesamt kann sich grundsätzlich auch für beide Arten der Durchführung entscheiden. Dies gilt jedoch nicht für den individuellen Förderfall. Bei diesem kann das Coaching nicht **gleichzeitig** durch eigenes Personal der gE und einen beauftragten Dritten erfolgen. Bei einem Betreuungswechsel kann aber auch ein Wechsel der Durchführungsvariante erfolgen.

Eine gE kann auch ein **anderes Jobcenter** (gE oder zugelassener kommunaler Träger) mit der Durchführung des Coachings beauftragen (§ 44b Abs. 4 Satz 2 SGB II i. V. m. §§ 88 – 92 SGB X). Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im beauftragten Jobcenter kann dann das Coaching 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.

Bei der Entscheidung der gE zur Durchführungsvariante ist die Frage der **Wirtschaftlichkeit** unter Berücksichtigung des Ziels und der Zielgruppe abzuwägen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Sind in der gleichen gE verschiedene Durchführungsvarianten möglich, sollte die IFK die Entscheidung individuell abwägen und nachvollziehbar dokumentieren.

Die Durchführung des Coachings **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 ein unabhängiges Coaching gewährleistet.

Eine Beauftragung Dritter erfolgt über das **Vergaberecht**. Hierfür steht eine zentrale Muster-Vergabeunterlage zur Verfügung.

Das Coaching 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.

1.10.7 Dokumentation

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

Bei Vergabemaßnahmen hält die gE nach, ob der **beauftragte Dritte** die für einen konkreten Zeitraum festgelegte Betreuung im vereinbarten Umfang durchgeführt hat.

Träger von Maßnahmen sind nach **§ 61 Abs. 1 SGB II** verpflichtet, Auskunft über Tatsachen zu erteilen, die Aufschluss darüber geben, ob und inwieweit Leistungen zu Recht erbracht worden sind oder werden. Dies sind insbesondere Informationen zu:

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

Um die Inhalte und Ergebnisse des Coachings für die weitere Integrationsarbeit zu nutzen, hat der Maßnahmeträger nach § 61 Abs. 2 SGB II außerdem 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. Dieser und weitere Standardformulare für die Vertragsausführung von Arbeitsmarktdienstleistungen stehen im Internet zur Verfügung. (<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/ausschreibungen/arbeitsmarktdienstleistungen/vordrucke>)

Bei Durchführung durch **eigenes Personal** dokumentiert die gE entsprechende Tatsachen in VerBIS (Beratungsvermerk bzw. Beratungsvermerk zur Standortbestimmung bei beratungssensiblen Inhalten, z. B. aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, familiärer Situation etc.). Dies betrifft sowohl die Inhalte bzw. Durchführung des Coachings als auch dessen Ergebnisse.

Bei der Nutzung von Freitextfeldern in COSACH und VerBIS ist der Datenschutz zu beachten. Es dürfen nur vermittlungs- beziehungsweise leistungsrelevante Tatsachen eingetragen werden. Ausgeschlossen sind Wertungen und Negativkennzeichnungen. Gleiches gilt für die besonderen Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikel 9 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung, insbesondere Gesundheitsdaten, die dem Schutzbereich des § 203 Strafgesetzbuch unterfallen. (Regelungen zum Sozialdatenschutz im IT-Verfahren VerBIS - VerBIS Arbeitshilfe zum „Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit der Erfassung sensibler Daten und Veröffentlichung von Bewerberdaten im Portal www.arbeitsagentur.de“; 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit und VerBIS Praxishilfe)

Sollte das Coaching in der Wohnung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erfolgen, ist deren bzw. dessen informierte Einwilligungserklärung (<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/ausschreibungen/arbeitsmarktdienstleistungen/vordrucke>)

[uns/veroeffentlichungen/ausschreibungen/arbeitsmarktdienstleistungen/vordrucke](#)) erforderlich, da die Unverletzlichkeit der Wohnung grundrechtlich geschützt ist (Art. 13 Abs. 1 GG).

1.10.8 Förderfähige Kosten

Die Förderung der Teilnahme am Coaching umfasst erforderliche und nachgewiesene Kosten, die mit der Teilnahme entstehen. Darunter fallen

- **Maßnahmekosten** bei der Durchführung durch Dritte, insbesondere
 - Kosten für die Maßeinhalte des Coachings,
 - Vor- und Nacharbeitszeiten für das Coaching,
 - Fahrkosten der Coachin bzw. des Coaches,
- **teilnehmerbezogene Kosten**, insbesondere
 - zusätzlich durch die Teilnahme an der Betreuung verursachte, notwendige **Fahrkosten**,
 - **Kinderbetreuungskosten**, die *außerhalb* der Arbeitszeiten durch die Teilnahme am Coaching entstehen.

Kinderbetreuungskosten, die in Zeiten der verpflichtenden Freistellung entstehen, sind nicht im Rahmen von § 16e SGB II erstattungsfähig. Diese Zeiten gelten als Arbeitszeiten, auch wenn faktisch keine Arbeitsleistung erbracht wird. Es entstehen keine *zusätzlichen* Aufwendungen, weil die Kinderbetreuung ohnehin während der Arbeitszeit sicherzustellen gewesen wäre. Soweit Hilfebedürftigkeit besteht, ist jedoch in diesen Zeiten, ebenso wie während der regulären Arbeitszeit, die Anwendbarkeit von § 16a SGB II zur Sicherstellung der Kinderbetreuung zu prüfen.

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

Leistungen des Coachings können in entsprechender Anwendung von § 16g Abs. 3 SGB II während der gesamten Dauer der Förderung auch erbracht werden, wenn die **Hilfebedürftigkeit entfällt**.

1.11 Weiterbildung und Sprachförderung

Qualifizierungen im Rahmen des nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses können sowohl das geförderte Arbeitsverhältnis selbst als auch ein erfolgreiches Bemühen um Anschlussperspektiven unterstützen. Eine entsprechende Beratung sowohl der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, als auch des Arbeitgebers durch die Coachin bzw. den Coach spielen daher eine wesentliche Rolle.

Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer können durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die jeweiligen Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt. Hierfür kommen insbesondere Weiterbildungen im Rahmen von § 82 SGB III (Qualifizierung von Beschäftigten) in Betracht.

Die Entscheidung über die Weiterbildungsförderung trifft die zuständige Agentur für Arbeit (AA). Sie gibt den Bildungsgutschein aus und übernimmt die notwendigen Weiterbildungskosten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Leistungen nach dem SGB II bezieht. Da die Qualifizierung im Rahmen einer Förderung von § 16e SGB II durch die gE erfolgt und diese Förderung unterstützen soll, kommt der **Abstimmung zwischen gE und AA** besondere Bedeutung zu.

Während der Weiterbildung wird der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts weiter gewährt. Eine zeitgleiche Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) nach § 82 Abs. 3 SGB III ist ausgeschlossen.

Sowohl der Arbeitgeber als auch die Coachin bzw. der Coach können eine Weiterbildung bzw. Beschäftigtenqualifikation vorschlagen. Auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann Qualifizierungsbedarfe ggü. dem Arbeitgeber bzw. der Coachin oder dem Coach artikulieren.

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

Gleiches gilt für Zeiten, in denen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer vom Arbeitgeber für die Teilnahme an Angeboten der **Sprachförderung** von der Arbeit freigestellt werden.¹

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

Die bzw. der ELB kann im **Anschluss an** ein nach **§ 16i SGB II** gefördertes Arbeitsverhältnis in ein nach § 16e SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis einmünden.

Auch eine **zweite Förderung nach § 16e SGB II** nach einer bereits erfolgten Förderung nach § 16e SGB II ist grundsätzlich möglich.

In beiden Fällen ist das **Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen** des § 16e Abs. 1 SGB II, insbesondere hinsichtlich des Langzeitleistungsbezugs und der Kurzzeitigkeit der vorherigen (geförderten) Beschäftigung, sorgfältig zu prüfen und aussagekräftig zu dokumentieren. Dies schließt eine ausführliche Begründung im Rahmen der individuellen Integrationsstrategie der bzw. des ELB ein. Innerhalb dieser ist zu bewerten und zu begründen, inwieweit durch die erneute Förderung die individuellen Chancen auf eine langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden. Die im Rahmen des Coachings (während der ersten Förderung) besprochenen Handlungsbedarfe sind zu berücksichtigen.

Soweit die erste geförderte Beschäftigung nicht mehr als kurzzeitig gewertet werden kann (1.3.1), kommt eine weitere geförderte Beschäftigung nach § 16e SGB II nicht in Betracht. In diesem Fall sind andere Unterstützungs- bzw. Fördermöglichkeiten zu prüfen.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16e SGB II kann 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 dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zur vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen sein. Bei einer Anschlussförderung mit EGZ 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.

Bei einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung mit Beginn nach dem 30.06.2026 (Einbeziehung in die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung) entfällt die Möglichkeit der Anschlussförderung mit einem Eingliederungszuschuss **bei demselben Arbeitgeber** aufgrund des Ausschlusses nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III, sofern die versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 4 Jahren mehr als 3 Monate andauert hat. Gleiches gilt für eine erneute Förderung nach § 16e SGB II bei demselben Arbeitgeber (§ 16e Abs. 3 S. 1 SGB II).

¹ Darunter fallen beispielsweise Sprachkurse des BAMF, aber auch betriebsinterne Angebote oder Sprachkurse durch Ehrenamtliche.

2. Verfahren

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

Zur Datenerfassung § 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 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 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

Der Antrags- und Bewilligungsprozess gliedert sich grundsätzlich in folgende Schritte:

1. Der Arbeitgeber stellt den **Antrag** auf Lohnkostenzuschuss für eine bzw. einen ELB, die oder der die Fördervoraussetzungen des § 16e Abs. 1 SGB II erfüllt, bei der zuständigen gE. Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Dies darf erst geschehen, nachdem die gE die Entscheidung getroffen hat, dass die bzw. der ELB gefördert wird.
2. Der **Arbeitsvertrag** wird zwischen den beiden Vertragsparteien (Arbeitgeber und ELB) freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit).
3. Nach Vorlage des Arbeitsvertrages ist die **Förderentscheidung erneut zu prüfen** und das Prüfergebnis aktenkundig zu dokumentieren. Insbesondere ist festzustellen, ob die vom Arbeitgeber bei der Antragstellung gemachten Angaben tatsächlich arbeitsvertraglich vereinbart wurden.
4. Im Anschluss und vor Arbeitsantritt erfolgt die endgültige **Bewilligung** und Zuweisung zum **Coaching**.

2.3 Kooperationsplan, Mitwirkung, Rechtsfolgen

Die grundsätzliche Teilnahme an dem geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e Abs. 1 SGB II und am Coaching soll in den **Kooperationsplan** aufgenommen werden.

In das Zuweisungsschreiben zum Coaching sind dessen konkrete Fördermodalitäten aufzunehmen. (1.10)

Nimmt die bzw. der Teilnehmende das Coaching nicht auf bzw. bricht es ab, muss umgehend eine erneute Beratung durch die gE erfolgen. Die gE soll auf die Aufnahme bzw. eine Fortsetzung des Coachings hinwirken, ggfs. durch Anpassung der Rahmenbedingungen (bspw. durch einen Wechsel der Coachin bzw. des Coaches oder Veränderung des Betreuungsinhaltes und/oder -umfangs). Sofern kein wichtiger Grund vorliegt, erfolgt nunmehr eine Verpflichtung per

Verwaltungsakt mit Rechtsfolgenbelehrung zur Teilnahme am Coaching (§ 15a Abs. 2 SGB II). Gleiches gilt für Antritt oder Fortführung des nach § 16e Abs. 1 SGB II geförderten und im Kooperationsplan vereinbarten Arbeitsverhältnisses.

Auf die Regelungen

- zum Kooperationsplan und Verpflichtungen (vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 15, 15a SGB II),
- zur Zumutbarkeit (vgl. Fachliche Weisungen zu § 10 SGB II) sowie
- zu Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen (vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 31, 31a, 31b SGB II)

wird verwiesen.

2.4 Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement

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

Dabei erfolgen durch die IFK regelmäßige Kontakte mit der bzw. dem ELB (unter Berücksichtigung arbeitszeitlicher Belange und ggf. unter Rücksprache mit dem Arbeitgeber). Dies geschieht zusätzlich zum Coaching, um auch während der Förderung die Entwicklung der bzw. des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

Unabhängig davon, ob das Coaching durch eigenes Personal der gE oder durch einen beauftragten Dritten erbracht wird, ist durch die IFK eine angemessene **Zusammenarbeit mit der Coachin bzw. dem Coach** sicherzustellen, insbesondere durch Kontakte im Zuge des Absolventenmanagements sowie das Einfordern von Informationen über Störungen der Betreuung im Förderverlauf.

Für ein erfolgreiches **Absolventenmanagement** ist es von entscheidender Bedeutung, dass für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer **bereits während der geförderten Beschäftigung** nach § 16e SGB II - bestenfalls gemeinsam mit dem Arbeitgeber - Initiativen ergriffen werden, die zu einer möglichen Integration in eine ungeförderte Beschäftigung beitragen. Der Arbeitgeber ist in Bezug auf Anschlussperspektiven wichtiger Beteiligter, insbesondere zur Frage, ob eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung unmittelbar in seinem Betrieb möglich ist. Ohne die Erarbeitung von Anschlussperspektiven droht ein Wegfall der erzielten Teilhabeeffekte und damit auch der in die Förderung aufgewandten Investitionen.

Sofern eine Prüfung der möglichen Anschlussperspektiven bei dem (im Rahmen von § 16e SGB II) geförderten Arbeitgeber ergibt, dass eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung bei ihm nicht möglich ist, sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer **rechtzeitig** vor Auslaufen der geförderten Beschäftigung Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des Absolventenmanagements anzubieten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist durch die gE und die Coachin bzw. den Coach bei der Suche nach einem Arbeitgeber, der eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung in Aussicht stellt, zu unterstützen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der dem Coaching gewonnenen Erkenntnisse.

Darüber hinaus soll die IFK den Arbeitgeber auffordern, für die bzw. den ELB ein aussagekräftiges **Arbeitszeugnis** auszustellen, das den weiteren Bewerbungsprozess unterstützen kann.

Gelingt der **Übergang in eine Anschlussbeschäftigung**, ist auch der Übergang in diese bei entsprechendem Bedarf der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch die gE bzw. die Coachin bzw. den Coach zu unterstützen.

Dabei kann die gE für den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung auch Förderleistungen nach §§ 16 ff. SGB II einsetzen für

- ELB (bestehende Hilfebedürftigkeit) oder
- Personen, deren Hilfebedürftigkeit aufgrund des Einkommens aus einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung entfallen ist, sofern noch nicht sechs Monate nach Aufnahme der nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung vergangen sind (§ 16g Abs. 2 SGB II).

Die entsprechenden Unterstützungsaktivitäten sollen im Kooperationsplan festgehalten werden.

Sofern nach Beendigung der Förderung nach § 16e SGB II **kein Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** erfolgt, ist im Rahmen eines Beratungsgesprächs durch die IFK die weitere individuelle Integrationsstrategie festzulegen. Dabei ist auch der Einsatz anderer Eingliederungsleistungen zu prüfen.

Nach Beendigung des nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses ist das **Bewerberprofil** hinsichtlich hinzugewonnener Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren.

Soweit im Rahmen der Förderung nach § 16e SGB II ein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wurde, geht die **Integrationsverantwortung** nach Beendigung der Förderung nach § 16e SGB II auf die **zuständige AA** über. Dies gilt unabhängig davon, ob nach der Förderung Hilfebedürftigkeit besteht. Die IFK der gE hat in diesen Fällen auf eine **rechtzeitige Arbeitsuchendmeldung** bei der Agentur für Arbeit nach § 38 SGB III hinzuweisen.

Eine Abstimmung zwischen gE und AA zum Umgang mit entsprechenden Förderfällen kommt eine hohe Bedeutung zu, um die Effekte von Förderungen nach § 16e SGB II zu erhalten.

2.5 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 die VerBIS-Anmeldung und der Kundenstatus erneut zu überprüfen (vgl. VerBIS-Arbeitshilfen „Kundenabmeldung und Statuswechsel SGB II und „Maßnahmen, Leistungen und Statusassistent“).

2.6 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 Förderbestandteilen 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 auf Grundversicherungsgeld entschieden ist und das nunmehr zuständige Jobcenter die Förderung im Rahmen von § 16e SGB II fortsetzt. Zur Entscheidungsfindung sind die an der Förderung unmittelbar Beteiligten (Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, ggf. Arbeitgeber sowie Coachin bzw. Coach) und das bisherige Jobcenter einzubeziehen.

Das Recht, darüber zu entscheiden, ob der **Passiv-Aktiv-Transfer** (2.9.2) 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, ist dabei für das aufnehmende Jobcenter nicht maßgeblich.

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 das Coaching 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.

2.7 Fachaufsicht

Im Rahmen der risikoorientierten Fachaufsicht prüft die gE, ob ELB durch die Förderung nach § 16e SGB II in ihrer Integrationsstrategie unterstützt wurden und die Förderung ordnungsgemäß umgesetzt wurde. Die Ergebnisse bilden den Ausgangspunkt für **Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität**.

Zielführende Fragen für die Förderung nach § 16e SGB insgesamt können u. a. sein:

- Wurden alle **Fördervoraussetzungen** nachvollziehbar geprüft?
- Fügt sich die Förderung schlüssig in die **Integrationsstrategie** ein? Wurde die individuelle Situation der bzw. des ELB berücksichtigt?
- Sind **Ermessensentscheidungen**, insbesondere zur Art der Förderung nachvollziehbar getroffen und dokumentiert worden?
- Ist die Förderung in **COSACH** vollständig eingetragen und aktualisiert worden?
- Wurde der **Arbeitsvertrag** erst nach Bewilligung der Förderung geschlossen?
- Wurde die Förderentscheidung nach Eingang des Arbeitsvertrages mit diesem abgeglichen und das Ergebnis dokumentiert?
- Wurden durch die IFK zu Beginn des Coachings dessen Inhalt und Umfang anhand der individuellen Bedarfe der bzw. des ELB festgelegt und der bzw. dem ELB vor Beginn des Coachings schriftlich mitgeteilt (**Zuweisungsschreiben**)?
- Lag eine **vorzeitige Beendigung** des Arbeitsverhältnisses vor und wurden die Gründe hierfür sowie das erzielte Ergebnis der Förderung dokumentiert?

Bezüglich der Umsetzung des **Coachings** können folgende Fragen die Qualitätssicherung bzw. Fachaufsicht unterstützen:

- Sind bei der Umsetzung mit eigenem Personal der gE die **Prozesse zur Weitergabe von Informationen** zwischen den Mitarbeitenden (z. B. IFK, Fallmanagerin bzw. Fallmanager), die in die Betreuung geförderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer involviert sind, klar geregelt und dokumentiert?
- Hat die Coachin bzw. der Coach bei der Umsetzung mit eigenem Personal ihre bzw. seine unter 1.10.1 aufgeführten Aufgaben wahrgenommen, dokumentiert und entsprechend der beim Teilnehmenden festgestellten Handlungsbedarfe Aktivitäten oder Unterstützungsleistungen eingeleitet bzw. hat die IFK bei der Durchführung durch Dritte geprüft und dokumentiert, ob die Coachin bzw. der Coach des externen Dritten diese Aufgaben wahrgenommen und entsprechende Aktivitäten oder Unterstützungsleistungen eingeleitet hat?
- Fanden zwischen der IFK und der Coachin bzw. dem Coach, unabhängig davon, ob das Coaching durch einen beauftragten Träger oder durch eigenes Personal der gE erbracht wird, regelmäßige sachgerechte **fallbezogene Abstimmungen** statt und wurden diese dokumentiert?
- Wurden in diesem Rahmen durch die IFK Erkenntnisse aus dem Coaching von der Coachin bzw. dem Coach eingefordert und dokumentiert?

- Wurde durch die IFK im Maßnahmeverlauf und auf Basis von Erkenntnissen aus dem Coaching geprüft, ob **Anpassungsbedarfe** im Inhalt und Umfang des Coachings erforderlich waren?
- Wurde die geförderte Person während der Teilnahme angemessen in **Betreuungsaktivitäten** durch die IFK einbezogen?
- Wurde der **Arbeitgeber** in die Betreuungsaktivitäten der Coachin bzw. des Coaches ggü. der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer einbezogen? Wurde dies dokumentiert?
- Soweit durch die Coachin bzw. den Coach Erkenntnisse zu **Handlungsbedarfe** festgestellt wurden, die das Beschäftigungsverhältnis gefährden könnten und eine zusätzliche Unterstützung durch die gE erforderlich machen (z. B. im Rahmen der Kinderbetreuung oder aufgrund einer Schuldenproblematik): wurde die zuständige IFK in der gE informiert? Wurden diese Handlungsbedarfe dokumentiert? Welche Veranlassungen zur Unterstützung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers hat die IFK bzw. die Coachin oder der Coach unternommen?
- Soweit im Rahmen des Coachings **Qualifizierungs- oder Sprachförderbedarfe** bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer festgestellt wurden: wurden diese dokumentiert und erfolgte eine entsprechende Beratung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer möglichen Weiterbildungsförderung durch die AA bzw. Sprachförderung durch das BAMF?
- Wurde bei auftretenden Handlungs- oder Qualifizierungsbedarfen der Arbeitgeber durch die Coachin bzw. den Coach einbezogen? Falls nein, welche Gründe gab es dafür?
- Welche Aktivitäten haben die Coachin bzw. der Coach während der Förderung unternommen, um die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bei der Entwicklung von **Anschlussperspektiven** zu unterstützen? Wurde die IFK über diese Aktivitäten informiert und sind sie dokumentiert? Hat die IFK entsprechende Aktivitäten eingefordert?

Für das **Absolventenmanagement** durch die IFK sind zum Beispiel folgende Fragen relevant:

- Wurden die Aktivitäten der IFK (inklusive bedarfsgerechter Vermittlungsaktivitäten und der Vereinbarung und Nachhaltung von Eigenbemühungen) im Rahmen des Absolventenmanagements **ausreichend und rechtzeitig vor Förderende** durchgeführt sowie nachvollziehbar dokumentiert, insbesondere hinsichtlich Aktualisierung des Bewerberprofils und des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung (Einleitung von Vermittlungsaktivitäten bzw. Vereinbarung und Nachhaltung von Eigenbemühungen)?
- Wurden die Ergebnisse der Förderung zeitnah nach ihrem Ende für den weiteren Integrationsprozess genutzt, insbesondere wenn eine Anschlussbeschäftigung nicht zustandegekommen ist?
- Wurde der **Einsatz von Förderleistungen** rechtzeitig vor Förderende geprüft, um eine Anschlussbeschäftigung oder den weiteren Integrationsprozess zu unterstützen? Wurde dies dokumentiert?
- Wurde der **AV-Status** zeitnah nach Maßnahmeende überprüft und ggf. aktualisiert?
- Ist die **Dokumentation** ausreichend, nachvollziehbar und fanden die notwendigen Aktualisierungen statt (v. a. Potenzialanalyse, Kooperationsplan, Lebenslauf, Kenntnisse und Fähigkeiten, Stellengesuch)?

Um die Führungskräfte der gE bei der Ausübung der dezentralen Fachaufsicht zu unterstützen, wird die IT-Kleinlösung UFa (Unterstützung der Fachaufsicht) zur Verfügung gestellt. Sie

vereinfacht und systematisiert die regelmäßige Durchführung, Dokumentation und Auswertung der fachaufsichtlichen Prüfungen durch die Teamleitungen und der ggf. einzuleitenden Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Daneben können eigene Prüft Themen entwickelt und somit für eine einheitliche risikoorientierte fachaufsichtliche Bearbeitung in der gE genutzt werden.

2.8 Qualitätssicherung bei Vergabemaßnahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung

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 geschuldete Dienstleistung erbringt. Für jede Maßnahme ist eine betreuende Fachkraft festzulegen.

Die konkreten Aufgaben der Maßnahmebetreuung werden dezentral ausgestaltet. Zu diesen Aufgaben zählt auch die **Nachhaltung der Auslastung** von Maßnahmen des Coachings (Weisung 202412001 vom 03.12.2024 – Management der Auslastung von Maßnahmen). Diese ist zur Vermeidung von Vermögensschäden zu Lasten der BA durch die Finanzierung von unbesetzten Maßnahmeplätzen unabdingbar.

Im Rahmen von § 61 SGB II hat die gE darüber hinaus den fristgerechten Eingang von teilnehmerbezogenen Trägerberichten nachzuhalten bzw. diese bei Verzögerungen einzufordern.

Das **Trägermanagement** AMDL (TM) setzt auf den Erkenntnissen der Maßnahmebetreuung auf. Mit der Bewertung der Umsetzungsqualität der Träger wird sowohl für die laufende Maßnahmesteuerung 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 gut leistende Träger.

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

- Weisung 202401010 vom 22.01.2024 – Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) – Umsetzung des Trägermanagements in der BA
- Information 202204004 vom 14.04.2022 – Qualitätssicherung von Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) – Umsetzung des Trägermanagements (TM) in der BA

2.9 Haushalt

2.9.1 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 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 bei einer mehrjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen im Eingliederungsbudget.

Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen. Die notwendigen Ausgabemittel und Verpflichtungsermächtigungen/Bindungen sind laufend – entsprechend der tatsächlichen Entwicklung – zu aktualisieren.

2.9.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

Gemäß **§ 44f Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SGB II** besteht die Möglichkeit, ab 01.07.2026 Förderungen nach § 16e SGB II anteilig aus Mitteln für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach den §§ 20 und 21 SGB II zu finanzieren (PAT). Die Nutzung des PAT ist für die Jobcenter **freiwillig**.

Informationen enthalten

- die Bewirtschaftungsregeln SGB II der BA sowie
- die [FAQ](#) zu PAT des BMAS.

Buchungshinweise enthält das **Kontierungshandbuch**.

2.10 Aufbewahrungsfrist

Die Aufbewahrungsfristen sind dem Aktenplan SGB II zu entnehmen.