



**Bundesagentur  
für Arbeit**

Gültig ab: 01.07.2026 bis: unbegrenzt

**Fachliche Weisungen  
Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II  
(TaAM)**

# Änderungshistorie

## Fassung vom 03.06.2026

- Berücksichtigung rechtlicher Änderungen im Rahmen des 13. SGB-II-Änderungsgesetzes („Neue Grundsicherung“), insbesondere:
  - Gesetzliche Verankerung 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, 15a SGB II (2.3)
- Überarbeitung bzw. Neuverortung insbesondere der Kapitel
  - zur Umsetzung mit eigenem Personal (1.10.3) und
  - zum Absolventenmanagement (2.4)
- Einführung eines Kapitels zur Fachaufsicht analog der Fachlichen Weisungen zum § 16e SGB II (2.7)
- Durchgängige Verwendung des Begriffs Coaching für die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung
- Harmonisierung mit den Fachlichen Weisungen zu § 16e SGB II
- Überführung in ein barrierefreies Format

## Fassung vom 05.08.2025

- Bessere Berücksichtigung von spezifischen Personengruppen, insbesondere von (Allein-) Erziehenden, Müttern in Paar-Bedarfsgemeinschaften, Frauen nach einer langen Familienphase, Leistungsberechtigten ohne Berufsabschluss, mit Migrationshintergrund sowie ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse bei der Förderung
- Unterstützung der Vorbereitung auf ein Beschäftigungsverhältnis sowie dessen Anbahnung durch Beratung und Einsatz weiterer Förderleistungen
- Abgrenzung zur ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II
- Hinweise zum Aufenthaltsrecht, Betriebsübergang, Insolvenz und Förderung von Angehörigen
- Präzisierung der mit dem Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II förderfähigen Bestandteile des Arbeitsentgelts
- Beschreibung der Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches und des Anforderungsprofils im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsorientierten Betreuung, auch im Hinblick auf die Entwicklung von Anschlussperspektiven
- 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

<b>1.</b>	<b>Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II</b> .....	<b>8</b>
1.1	Rechtsgrundlagen .....	8
1.2	Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II) .....	8
<b>1.3</b>	<b>Förderfähiger Personenkreis; kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)</b> .....	<b>9</b>
1.4	Ermessensentscheidung zur Förderung .....	9
1.5	Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II .....	10
1.6	Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses .....	10
1.7	Abgrenzung zu § 16k SGB II .....	11
1.8	Hinweise zu, Betriebsübergang, Insolvenz, Förderung von Angehörigen sowie zum Aufenthaltsrecht.....	11
1.9	Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II) .....	11
1.9.1	Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ...	11
1.9.3	Berechnung des Lohnkostenzuschusses .....	13
1.9.4	Änderungen; Schlussabrechnung .....	13
1.10	Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching; § 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II).....	14
1.10.1	Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches.....	15
1.10.2	Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei Beauftragung Dritter.....	17
<b>1.10.3</b>	<b>Anforderungsprofil an die Coachin bzw. den Coach bei der Durchführung mit eigenem Personal der gE</b> .....	<b>17</b>
1.10.4	Betreuungsumfang und Betreuungskontinuität.....	18
1.10.5	Freistellung durch den Arbeitgeber.....	18
1.10.6	Durchführungsvarianten .....	19
1.10.7	Dokumentation .....	19
1.10.8	Förderfähige Kosten.....	20
1.11	Weiterbildung <b>und Sprachförderung</b> (§ 16i Abs. 5 SGB II).....	21
1.12	Betriebliche Praktika (§ 16i Abs. 5 SGB II) .....	21
1.13	Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II) .....	22
1.14	Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit an andere Förderinstrumente.....	22
<b>2.</b>	<b>Verfahren</b> .....	<b>24</b>
2.1	Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	24
2.2	Antrag und Bewilligungs- bzw. Bescheiderteilungsprozess .....	24
<b>2.3</b>	<b>Kooperationsplan, Mitwirkung, Rechtsfolgen</b> .....	<b>24</b>
<b>2.4</b>	<b>Integrationsverantwortung und Absolventenmanagement</b> .....	<b>25</b>
2.5	Teilnehmerstatus während der Förderung.....	26
2.6	Zuständigkeitswechsel .....	26
<b>2.7</b>	<b>Fachaufsicht</b> .....	<b>27</b>
2.8	Qualitätssicherung bei Vergabemaßnahmen zum Coaching .....	29

2.9	Haushalt.....	30
2.9.1	Eingliederungsbudget SGB II .....	30
2.9.2	Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	30
2.10	Aufbewahrungsfrist .....	30

## **§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt**

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und
4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr 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. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während

der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3.000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder

2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummer 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015 für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.

### **§ 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.

...

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

### 1.1 Rechtsgrundlagen

Die maßgeblichen Rechtsgrundlagen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM; § 16i SGB II) sind:

- § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt),
- § 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 SGB III

### 1.2 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 das 25. Lebensjahr vollendet haben und 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.

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 § 16i SGB II deutlich unterrepräsentiert sind. Um der **Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist eine Berücksichtigung der Belange spezifischer Personengruppen bei der Förderung besonders wichtig. Dies betrifft vor allem

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

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

Die Personengruppen sollten bereits während der Planung, aber auch 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 Förderfähiger Personenkreis; 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.

Ausnahme für **besondere Zielgruppen**: 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 Förderung ist auf sehr arbeitsmarktferne ELB beschränkt. Die Entscheidung, ob eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit als **kurzzeitig** auszulegen ist, ist durch die Integrationsfachkraft (IFK) im jeweiligen Einzelfall zu prüfen und zu dokumentieren. Die Betrachtung der folgenden Kriterien kann die Bewertung der Kurzzeitigkeit unterstützen:

- Dauer der Beschäftigung bzw. Beschäftigungen,
- Häufigkeit der Beschäftigungen,
- tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit,
- Anforderungsniveau der Beschäftigung,
- 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.

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.

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.

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

### 1.4 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des Absatz 3 bzw. Absatz 10 i. V. m. Absatz 3 erfüllt, muss die IFK im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren,

- dass eine Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt – auch bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz - geeignet ist, um der bzw. dem ELB wieder soziale Teilhabe und
- mittel- bis langfristig eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

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 des ersten Jahres des Coachings bereit erklärt hat.

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 keine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung (WiBe) im Sinne des § 7 BHO erforderlich.

### 1.5 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.

### 1.6 Anbahnung des Beschäftigungsverhältnisses

Die erfolgreiche Teilnahme an § 16i SGB II setzt eine **passgenaue Auswahl von Teilnehmenden und potenziellen Betrieben** 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 § 16i 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 des § 45 SGB III oder des § 16k SGB II dabei unterstützen, dass die oder der ELB bereits vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses auf die Beschäftigung vorbereitet wird.

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

Es können jedoch 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 § 16i SGB II.

Sofern bei potenziell Teilnehmenden Problemlagen identifiziert werden, die so massiv sind, dass sie absehbar eine erfolgreiche Beendigung der Teilnahme an einer mit § 16i 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.

## 1.7 Abgrenzung zu § 16k SGB II

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

Wird die bzw. der ELB bereits mit einer ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II gefördert, ist diese Förderung zu beenden, sobald die Aufnahme einer nach § 16i SGB II geförder-ten Beschäftigung erfolgt.

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

Die Ausführungen aus den Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss zum Betrieb-sübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen sind auf § 16i SGB II übertrag-bar.

Bei der Förderung von **ELB mit befristetem Aufenthaltsrecht** steht der befristete Aufent-haltstitel einer Bewilligung grundsätzlich nicht entgegen. Dies gilt auch dann, wenn die Förder-dauer über den (vorläufig) erlaubten Aufenthalt hinausgeht. Die Bewilligungsentscheidung ent-hält jedoch eine Nebenbestimmung im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X ("auflösende" Be-dingung), 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 wer-den 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 Än-derungsbescheid dem Arbeitgeber mitzuteilen.

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

Grundsätzlich ist der aktuell geltende Mindestlohn nach dem **Mindestlohngesetz**<sup>1</sup> Grund-lage der Berechnung des Lohnkostenzuschusses.

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

### 1.9.1 Anwendung eines Tarifvertrages bzw. einer kirchlichen Arbeitsrechtsre-gelung

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 bzw. der Arbeitnehmer, die bzw. der Mitglied der tarifschlie-ßenden Gewerkschaft ist). Es erfolgt keine Prüfung der Gewerkschaftsmitgliedschaft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, wenn – wie regelmäßig der Fall – der tarifgebun-dene Arbeitgeber die Anwendung des Tarifvertrags arbeitsvertraglich vereinbart hat, oder

---

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

- 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 **Allgemeinverbindlichkeiterklärung** nach § 5 Tarifvertragsgesetz tarifgebunden ist, oder
- er durch Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmerentsendegesetz 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.

### 1.9.2 Besonderheiten

Förderfähig sind auch

- Aufwendungen für eine **betriebliche Altersversorgung**, soweit regelmäßiges Arbeitsentgelt vorliegt, zu dessen Zahlung der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verpflichtet ist. Dies ist bei den sog. „externen Durchführungswegen“ (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) der Fall, da dort Beiträge bzw. Zuwendungen fließen, so dass bereits während der Ansparphase aus Sicht der jeweiligen Arbeitnehmerin bzw. des jeweiligen Arbeitnehmers ein Vermögenszufluss stattfindet.  
Dies gilt grundsätzlich nicht für die sog. „internen Durchführungswege“ (Direktzusage und Unterstützungskasse), da bei diesen kein gegenwärtiger Vermögenszufluss stattfindet.
- Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung in den internen Durchführungswege (Direktzusage und Unterstützungskasse) verwendet werden, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).
- der **Pflegemindestlohn** nach der jeweils aktuellen Pflegearbeitsbedingungenverordnung,
- **Inflationsausgleichszahlungen**, die in Tarifverträgen vereinbart wurden, wie z. B. öffentlicher Dienst, Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk, in der Chemie- und in der Metallbranche.

**Nicht förderfähig** sind

- **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld; Urlaubsabgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung von Einmalzahlungen tariflich oder vertraglich verpflichtet ist.
- die vom Arbeitgeber zu zahlenden **Umlagen zu den Ausgleichssystemen**, z. B. Erstattung der Lohnkosten bei Krankheit (U1-Verfahren) und Mutterschaft (U2-Verfahren).
- Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung in den „internen Durchführungswege“ (Direktzusage und Unterstützungskasse) verwendet werden, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Weitere Informationen können der Unterlage „Fragen und Antworten zur Umsetzung von Förderungen nach § 16i SGB II“ (**FAQ**) des BMAS entnommen werden.

### 1.9.3 Berechnung des Lohnkostenzuschusses

Die gE 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 gE den Lohnkostenzuschuss

- aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat)
- multipliziert mit dem aktuellen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (landesgesetzliche Mindestlöhne sind nicht erfasst) bzw. aktuellen Tarifstundenlohn nach einem aktuellen fachlich einschlägigen Tarifvertrag (1.9.1) 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“.

### 1.9.4 Änderungen; Schlussabrechnung

Der Förderbetrag ist **zum nächstmöglichen Zeitpunkt anzupassen**, wenn sich das förderfähige Arbeitsentgelt ändert und nachgewiesen wird, z. B. bei

- einer Erhöhung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz,
- Tariferhöhungen oder
- Anpassung der vertraglichen Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat).

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

Das Arbeitsentgelt, das zu Beginn der Förderung Grundlage der Bemessung für den Lohnkostenzuschuss war, entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlich gezahlten Monatslohn. Im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgelegten **Zwischen- und Schlusserklärung** prüft die gE, ob Abweichungen vorliegen. Zu viel entrichtete Leistungen sind zurückzufordern und zu wenig entrichtete Lohnkostenzuschüsse nachzuzahlen. Dabei ist auch zu prüfen, ob ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) 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 Kranken- oder Elterngeldzahlung entfällt, sind eine Änderung, die Einstellung der Zahlungen sowie eine eventuelle Erstattung zu prüfen (§§ 48, 50 SGB X).

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

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer soll während der gesamten Dauer der Förderung durch ein **Coaching** unterstützt werden. Dies erfolgt **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 bzw. dem Arbeitnehmer in einer vor der Förderentscheidung stattfindenden, persönlichen Beratung erläutert und damit alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme geschaffen werden.

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

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.

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

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

Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer laufenden Förderung nach § 16i 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 Förderung zu vermeiden.

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

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

Das Coaching kann auch bei Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber im Anschluss an § 16i SGB II (i. d. R. innerhalb von bis zu zwei 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.

### 1.10.1 Aufgaben der Coachin bzw. des Coaches

Die Aufgaben einer Coachin bzw. eines Coaches gelten **unabhängig davon, ob die Betreuung 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.
  - Aufbau von Tagesstrukturen,
  - Unterstützung bei Bewältigung betrieblicher und sozialer Anforderungen,
  - 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, Praktika in anderen Betrieben durchzuführen (§ 16i Abs. 5 SGB II) 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.
- motiviert den Arbeitgeber, der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Praktika in einem anderen Betrieb zu ermöglichen und Weiterbildungen anzubieten,
- 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. von 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 eine Betreuung für die teilnehmende Person 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 § 16i Abs. 4 Satz 1 SGB II auch durch eigenes Personal der gE umgesetzt werden.

Sie 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 zwölf Monaten** der Beschäftigung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer im festgelegten Umfang des Coachings verpflichtend unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen (§ 16i Abs. 4 Satz 2 SGB II).

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](http://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>) 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 Maßnahmeinhalte 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 § 16i 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 (§ 16i Abs. 5 SGB II)

**Qualifizierungen** im Rahmen des nach § 16i 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.

In angemessenem zeitlichen Umfang können erforderliche Weiterbildungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gefördert werden. Dabei können Weiterbildungskosten je gefördertem Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt **bis zu 3.000 Euro** übernommen werden.<sup>2</sup> Die Förderung von Weiterbildungskosten erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers.

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

Es können alle Arten von Qualifizierungen in Voll- und Teilzeit gefördert werden. Hierunter fallen auch vom Arbeitgeber selbst durchgeführte Weiterbildungen. Ausgeschlossen sind vom Arbeitgeber durchzuführende Pflichtschulungen, bspw. Schutz- und Sicherheitsschulungen. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Förderbar sind auch Weiterbildungen, die nicht unmittelbar für die aktuelle Beschäftigung relevant sind, aber die Chancen auf einen Übergang in ungeforderte Beschäftigung steigern.

Die gE entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die Erforderlichkeit der beantragten Weiterbildung, die Angemessenheit des zeitlichen Umfangs und die Höhe der Weiterbildungskosten, inkl. teilnehmerbezogene Kosten, die zusätzlich mit der Teilnahme an der Weiterbildung entstehen.

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

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

In angemessenem zeitlichen Umfang können erforderliche betriebliche **Praktika bei einem anderen Arbeitgeber** gefördert werden. Mit Antrag und Bewilligungsbescheid zum Lohnkostenzuschuss wird der Arbeitgeber darüber informiert, dass ein Praktikum mindestens zwei Wochen vor Beginn, unter Angabe des geplanten Praktikumsbetriebs (u. a. konkrete Betriebsbezeichnung, Ansprechpartner), der geplanten Dauer und der vorgesehenen Tätigkeiten bei der gE angezeigt werden soll.

Ein betriebliches Praktikum soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und spielt bei der **Entwicklung von Anschlussperspektiven** eine wichtige Rolle. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Coachin bzw. der Coach kann ein Praktikum vorschlagen. 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.

---

<sup>2</sup> Nicht im Rahmen dieses Weiterbildungsbudgets förderbar sind Sprachkurse in der Durchführungs- und Finanzierungsverantwortung des BAMF.

- Das Praktikum wird nicht genutzt, um urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erbringt keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern kann sich erproben.
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wird durch eine geeignete Fachkraft des Praktikumsbetriebs betreut, beaufsichtigt und angeleitet.

Sofern ein Praktikum grundsätzlich in Betracht kommt, trägt die Coachin bzw. der Coach die Verantwortung dafür, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bei der Suche nach einer geeigneten Stelle und bei der Kontaktaufnahme zu begleiten und auf das Praktikum vorzubereiten. Der angemessene zeitliche Umfang des Praktikums wird durch die gE 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 acht Wochen wird als zeitlich angemessen betrachtet und bedarf keiner gesonderten Begründung der gE hinsichtlich der Dauer.

Es können **teilnehmerbezogene Kosten** nach § 16i Abs. 5 Satz 1 SGB II übernommen werden, die zusätzlich mit der Durchführung eines betrieblichen Praktikums entstehen. Die gE entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

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

Die gE 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 gE. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder ist durch die gE gegenüber dem Örtlichen Beirat schriftlich zu begründen.

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

Werden der gE Tatsachen bekannt, die eine Abberufung und Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses nach Absatz 6 ermöglichen, prüft die gE die Abberufung.

Diese soll insbesondere erfolgen bei Aufnahme

- einer zumutbaren **Arbeit** oder einer **Ausbildung**,
- eines geförderten Arbeitsverhältnisses nach **§ 16e SGB II**, soweit dessen Anforderungen an den Langzeitleistungsbezug (21 Monate innerhalb von 24 Monate) vorliegen und das geförderte Beschäftigungsverhältnis nach § 16i SGB II als kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 16e Abs. 1 Nr. 2b SGB II zu werten ist.
- einer **Maßnahme der Berufsausbildung** oder **beruflichen Weiterbildung** zum Erwerb eines Berufsabschlusses.

Die Förderung eines **weiteren nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses** im unmittelbaren Anschluss an die erste Förderung nach § 16i SGB II bei einem anderen Arbeitgeber ist möglich. Die maximale Förderdauer von bis zu fünf 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. Der Lohnkostenzuschuss wird erneut zu 100 Prozent gewährt. Ausschlussstatbestände nach § 16i Abs: 7 SGB II sind zu prüfen.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88ff. 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. Verfahren

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

Zur Datenerfassung § 16i 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 2.520 „TaAM“ 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](https://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 Antrag und Bewilligungs- bzw. 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 § 16i 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 § 16i Abs. 1 SGB II und am Coaching soll in den **Kooperationsplan** aufgenommen werden (vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 15 und 15a SGB II).

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 § 16i 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. Praktikum, **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 § 16i 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. Dies betrifft die Fragestellungen:

- ob eine Fortführung bzw. Verlängerung der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ in seinem Betrieb möglich ist, wenn die Höchstförderdauer im Rahmen von § 16i SGB II noch nicht ausgeschöpft wurde, oder
- ob eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung in seinem Betrieb in Aussicht gestellt werden kann.

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 § 16i 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. Dies können sein:

- Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitgeber, der eine ungeförderte Anschlussbeschäftigung in Aussicht stellt,
- Unterstützung bei einem Wechsel innerhalb der Förderung zu einem entsprechenden Arbeitgeber,

- Hinwirken auf die Durchführung von Praktika in anderen Betrieben (insbesondere bei Arbeitgebern, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Ende der Förderung in Aussicht stellen können)
- Prüfung vorliegender Weiterbildungsbedarfe, welche im Rahmen des § 16i Abs. 5 SGB II förderfähig sind und Hinwirken auf eine entsprechende Antragstellung des Arbeitgebers und Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist durch die gE und die Coachin bzw. den Coach bei diesen Aktivitäten zu unterstützen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der aus 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 § 16i SGB II geförderten Beschäftigung entfallen ist, sofern noch nicht sechs Monate nach Aufnahme der nach § 16i 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 § 16i SGB II **kein Übergang in eine Anschlussbeschäftigung** erfolgt, ist im Rahmen eines Beratungsgespräches durch die IFK die weitere individuelle Integrationsstrategie festzulegen. Dabei ist auch der Einsatz anderer Eingliederungsleistungen zu prüfen.

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

## 2.5 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 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 § 16i SGB II.

Wenn **Hilfebedürftigkeit fortbesteht**, erbringt das bisher zuständige Jobcenter die Leistung nach § 16i SGB II solange, bis über die erneute Antragstellung der bzw. des ELB auf Grundversicherungsgeld entschieden ist und das nunmehr zuständige Jobcenter die Förderung im Rah-

men von § 16i 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 § 16i 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 § 16i SGB II 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 Inhalt und Umfang des Coachings 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 geförderten Beschäftigungsverhältnisses 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 entspre-

chend 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 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 **Qualifizierungsbedarfe** bei der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer festgestellt wurden: wurden diese dokumentiert und erfolgte eine entsprechende Beratung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu einer möglichen Förderung?
- Wurde die Möglichkeit eines betrieblichen **Praktikums** bei einem anderen Arbeitgeber geprüft?
- Wurde bei auftretenden Handlungs- oder Qualifizierungsbedarfen bzw. der Möglichkeit eines betrieblichen Praktikums 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 zustande gekommen 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 zum Coaching

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 § 16i 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)

Mit **§ 44f Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SGB II** wurde die Möglichkeit, Förderungen nach § 16i SGB II anteilig aus Mitteln für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach den §§ 20 und 21 SGB II zu finanzieren (PAT), gesetzlich verankert. 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.