

An die

- Arbeitgebervertreter in den Verwaltungsausschüssen der Agenturen für Arbeit in Berlin und Brandenburg
- Geschäftsführungen der Mitgliedsverbände der UVB
- Damen und Herren des Präsidiums der UVB zur Unterrichtung

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin

Tel.: +49 (0)30 310 05 - 124
Fax: +49 (0)30 310 05 - 240
www.uvb-online.de

Bearbeiter:
Herr Rath
rath@uvb-online.de
Datum:
12.02.2019

Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg im Januar 2019

- Das aktuelle Thema: Teilhabechancengesetz: Arbeitshilfen der BA, Empfehlungen für die Begleitung in den Beiräten, Jobbörsen für Betriebe und Langzeitarbeitslose in Berlin

Kernaussagen für die Region Berlin-Brandenburg

Der in jedem Januar übliche saisonale Anstieg der Arbeitslosigkeit fällt 2019 gering aus.

In Berlin steigt die Zahl der Arbeitslosen um 9.000 auf 156.000, in Brandenburg steigt sie um 8.000 auf 87.000. Mit 243.000 Arbeitslosen hat die Region 20.000 weniger Arbeitslose als vor einem Jahr.

Saisonbereinigt verändert sich die Zahl der Arbeitslosen gegenüber Dezember nicht.

Die Arbeitslosenquote in der Region ist 7,4% (Berlin 8,1%, Brandenburg 6,5%).

Das Land Berlin liegt bei der Zunahme der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit Februar 2012 an der Spitze aller Bundesländer. Im Vorjahresvergleich nahm sie um +3,5% (+51.300) zu. Brandenburg liegt bei der Zunahme an der ersten Stelle aller ostdeutschen Länder (+1,6%, +14.000).

Von den 243.000 Arbeitslosen in der Region sind

- 31,2% (76.000) dem SGB III und 68,8% (167.000) dem SGB II zugeordnet,
- 29,7% Langzeitarbeitslose (72.000),
- 45,0% Helfer, also ohne verwertbare berufliche Qualifikation (109.000),
- 7,4% jünger als 25 Jahre (17.900).

Ende des Monats sind 49.000 Arbeitsstellen unbesetzt, davon sind nur 21,7% (11.000 Stellen) für Helfer ohne berufliche Qualifikation geeignet.

Im Vergleich der Bundesländer liegt in der Statistik der Bundesagentur Berlin

- mit einer Arbeitslosenquote von 8,1% hinter Sachsen-Anhalt mit 8,0%, aber vor Mecklenburg-Vorpommern mit 8,5% und vor Bremen mit 9,8%
- und hat mit einer vorläufigen Unterbeschäftigungsquote von 11,0% hinter Sachsen-Anhalt mit 10,9% und Mecklenburg-Vorpommern mit 10,9%, aber vor Bremen mit 13,2% seit 43 Monaten in Folge nicht mehr die „Rote Arbeitsmarktlaterne“.

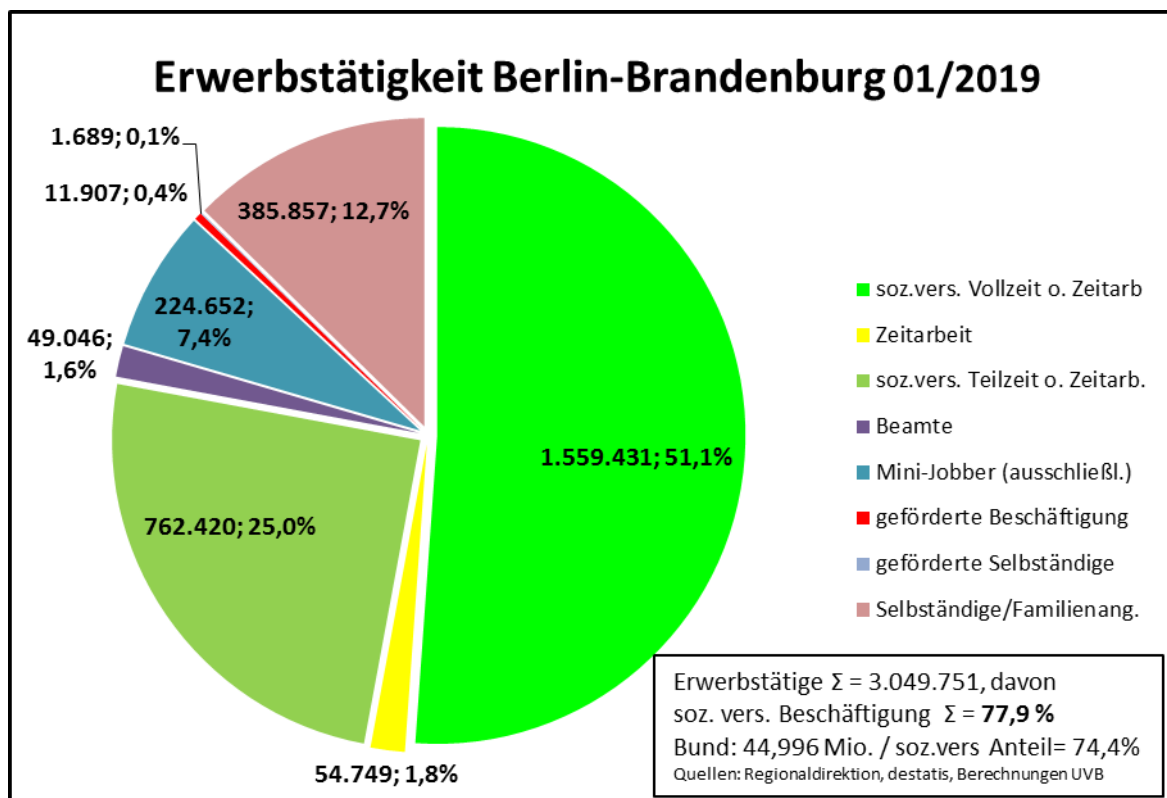
1. Die Beschäftigungssituation

Bei der Beschäftigung wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit unterschieden zwischen den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, den abhängig zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Beamte und die ausschließlich geringfügig Beschäftigten) und allen zivilen Erwerbstätigen (zusätzlich die Selbständigen und die mithelfenden Familienangehörigen, jeweils ohne Soldaten - deshalb „zivil“).

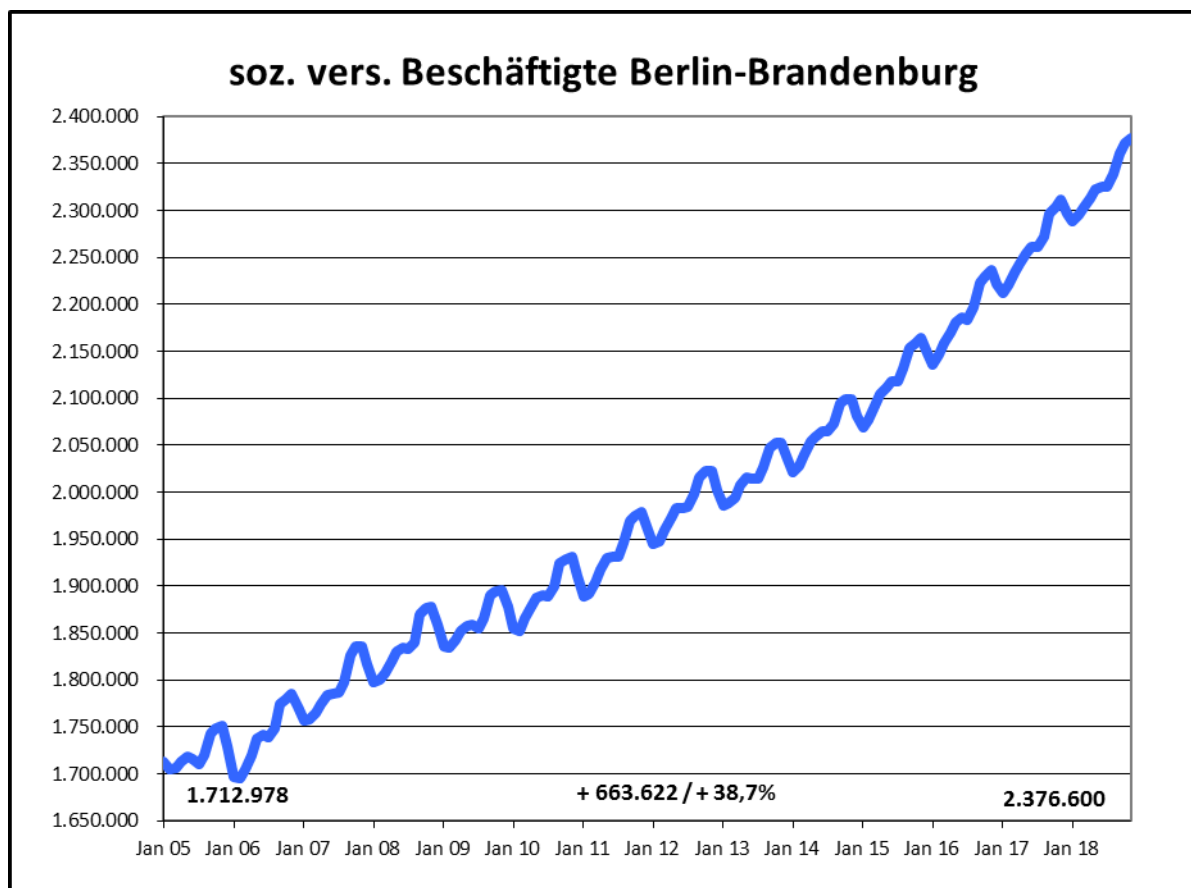
Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrug im November 2018 (letzter verfügbare Zahl) in der Region 2.376.600 (Berlin 1.515.600, Brandenburg 861.000).

Hinzu kommen ca. 50.000 Beamte und ca. 225.000 ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie (die folgenden Zahlen aktuell für den Januar 2018) 1.689 geförderte Selbständige, 11.907 Personen in öffentlich geförderter Beschäftigung und weitere 386.000 Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Damit sind 3,049 Mio. Personen in Berlin-Brandenburg erwerbstätig.

Die Darstellung der Struktur der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigungsformen zeigt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor die Erwerbstätigkeit dominieren. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen liegt in der Region mit 77,9% leicht über dem Bundesdurchschnitt von 74,4%.



Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Berlin-Brandenburg ist seit Jahresanfang 2005 positiv verlaufen. Mit + 38,7% liegt der Zuwachs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Region deutlich über dem von Deutschland insgesamt mit + 28,4%.



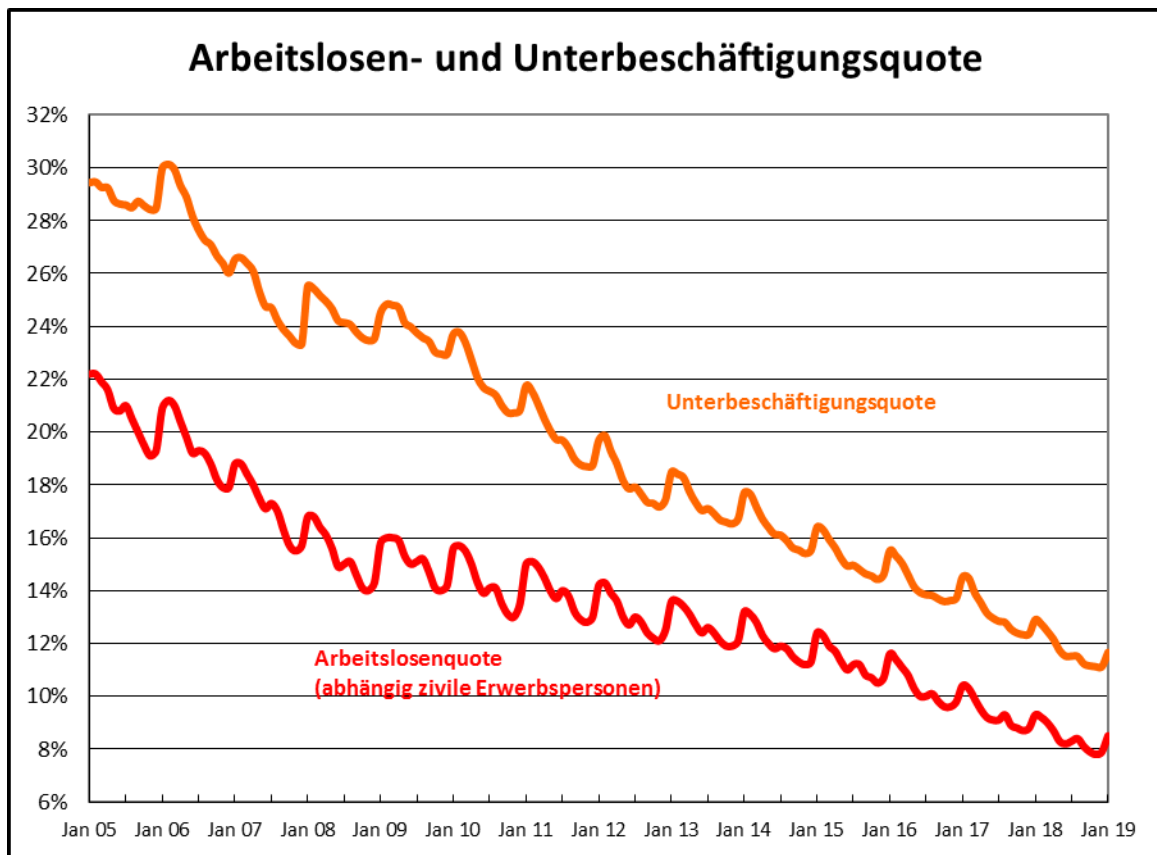
Bei den absoluten Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zu beachten, dass hier auch geförderte reguläre Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse und Kurzarbeiter mitgerechnet werden, also Arbeitsverhältnisse, die mit Mitteln der Beitragszahler (SGB III) oder der Steuerzahler (SGB II) voll oder teilweise finanziert werden. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber), Beschäftigte in Arbeitsgelegenheiten (1-€-jobber), Selbständige, Beamte und Soldaten werden hier dagegen nicht mitgezählt, für sie fließen keine Beiträge in das Sozialversicherungssystem.

2. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

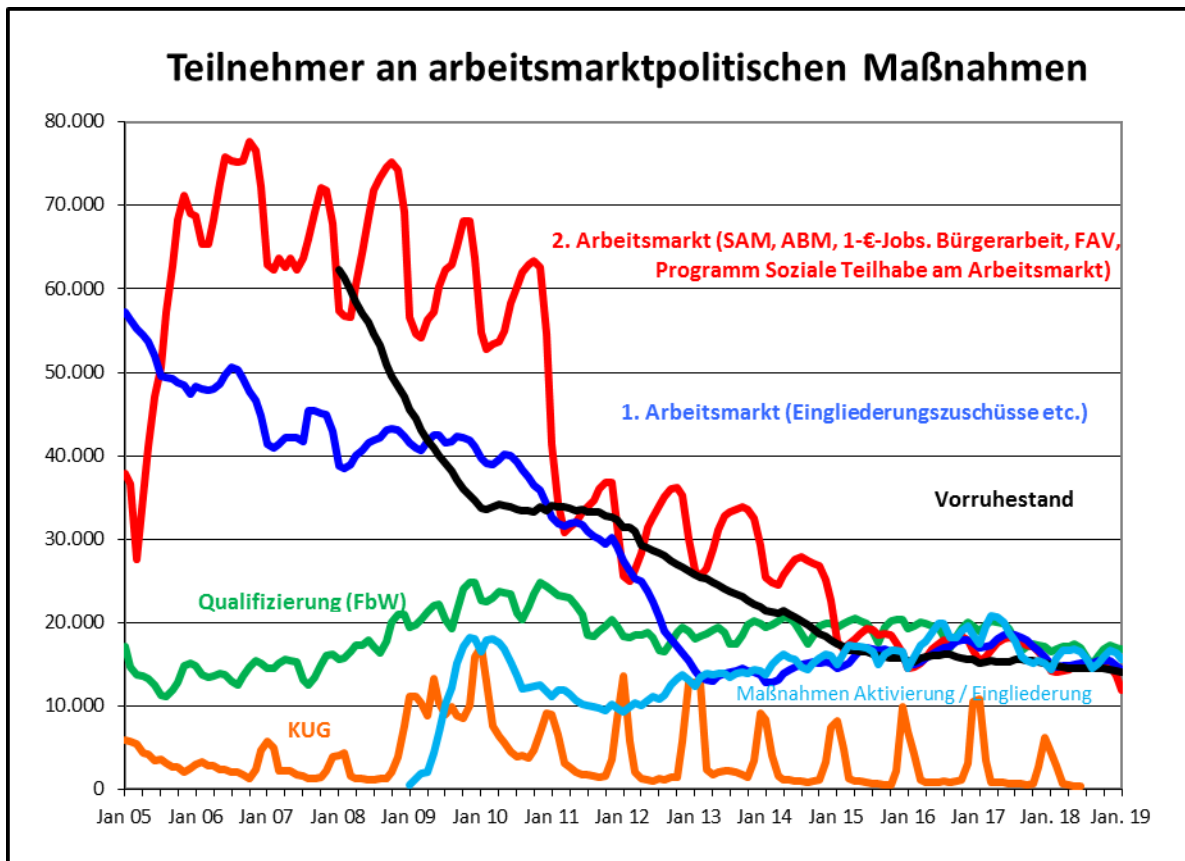
Die Beitragszahler entlasten den Arbeitsmarkt im SGB III – Bereich mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Im SGB II – Bereich finanzieren die Steuerzahler den Einsatz der Instrumente. Die Gesamtsumme der Arbeitslosen und der Personen, die sich in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik bzw. in geförderten Beschäftigungsverhältnissen befinden, ergibt das Defizit an wertschöpfenden, nicht subventionierten Arbeitsplätzen in der Region Berlin-Brandenburg, kurz „Unterbeschäftigung“ genannt. Im Januar 2018 werden insgesamt 94.565 Personen (inkl. Kurzarbeiter) nach dem SGB III und dem SGB II gefördert. Dadurch wird die Unterbeschäftigungsquote auf der Basis der abhängig zivilen Erwerbstätigen von 11,7% um 3,2 Prozentpunkte entlastet und auf die Arbeitslosenquote von 8,5% (hier die auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen bezogene Arbeitslosenquote) gesenkt.

	Berlin	Brandenburg	Region
Unterbeschäftigungsquote	12,7 %	10,3 %	11,7 %
Entlastung um Prozentpunkte	3,3%-Punkte	3,1%-Punkte	3,2%-Punkte
Arbeitslosenquote	9,4 %	7,2 %	8,5 %
unterbeschäftigte Personen	214.203	123.065	337.268
davon arbeitslose Personen	155.838	86.865	242.703

Die Arbeitslosenquote und die Unterbeschäftigungsquote in der Region Berlin-Brandenburg haben sich seit 2005 folgendermaßen entwickelt:



Das Schaubild zeigt die Entwicklung des Einsatzes der wichtigsten Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Bestand an Teilnehmern):



3. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt im Januar 2019

Im Bezirk der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg ist die Zahl der Arbeitslosen im Januar gegenüber Dezember um 16.999 Personen gestiegen (1.521 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Insgesamt sind 20.104 weniger Menschen arbeitslos als vor einem Jahr. Im Dezember waren 21.156 weniger Menschen arbeitslos als ein Jahr zuvor.

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 94.565 Personen gefördert. Die Zahl der Arbeitslosen stieg im Januar auf 242.703. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,5%-Punkte auf 7,4%. Sie liegt um 0,8%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: - 0,8%-Punkte).

	Berlin		Brandenburg		Region	
	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr	Januar	Veränderung ggü. Vorjahr
Arbeitslose	155.838	- 7,1%	86.865	- 8,6%	242.703	- 7,6%
davon im SGB III	45.221	- 1,9%	30.488	- 5,2%	75.709	- 3,2%
davon im SGB II	110.617	- 9,1%	56.377	- 10,4%	166.994	- 9,5%
davon Ausländer	49.899	- 3,1%	8.905	+ 1,7%	58.804	- 2,4%
Arbeitslosenquote ^{1*}	8,1	- 0,7	6,5	- 0,7	7,4	- 0,8
Arbeitslosenquote ^{2*}	9,4	- 0,9	7,2	- 0,8	8,5	- 0,8
Darunter: Männer	8,7	- 0,9	7,2	- 0,7	8,1	- 0,8
Frauen	7,3	- 0,7	5,8	- 0,6	6,7	- 0,7
unter 25 Jahren	8,1	- 1,0	6,8	- 0,7	7,6	- 0,9
Ausländer	15,8	- 2,4	18,1	- 3,4	16,1	- 2,5
unbesetzte Arbeitsstellen ³	26.380	+ 9,9%	22.520	+ 4,1%	48.900	+ 7,1%
Ausbildungsbewerber	12.013	+ 9,4%	7.991	- 3,1%	20.004	+ 4,1%
davon Flüchtlinge	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-
betr. Ausbildungsstellen	10.895	+ 5,3%	10.161	- 0,9%	21.056	+ 2,2%
Maßnahmen Σ.::	59.710	- 1,3%	36.640	- 9,4%	96.350	- 4,6%
Arbeitsgelegenheiten	6.279	+ 0,4%	3.353	- 11,9%	9.632	- 4,3%
FAV ⁴	2.129	- 5,3%	146	- 14,6%	2.275	- 6,0%
Teilhabechancengesetz	0	-	0	-	0	-
Aktivierung und Eingliederung	10.726	+ 20,6%	4.849	- 9,9%	15.575	+ 9,1%
Weiterbildung (FbW) ⁵	12.099	+ 3,2%	4.745	- 0,2%	16.844	+ 2,2%
außerbetriebl. Ausbildung	401	- 7,2%	368	- 15,0%	769	- 11,1%
Assistierte Ausbildung	238	- 11,2%	504	- 0,2%	742	- 4,0%
Einstiegsqualifizierung EQ	172	- 7,0%	401	- 22,9%	573	- 18,7%
reguläre Beschäftigung ⁶	9.681	- 0,1%	4.729	- 9,6%	14.410	- 3,5%
dv. Eingliederungszuschuss	2.294	- 15,5%	3.035	- 8,7%	5.329	- 11,8%
davon Gründungszuschuss	1.265	- 8,7%	419	- 12,0%	1.684	- 9,6%
§ 53a,2, SGB II (> 58 Jahre)	7.367	- 3,8%	6.733	- 7,8%	14.100	- 5,8%
Kurzarbeiter (Juli 2018)	331	- 54,4%	268	- 40,0%	599	- 48,9%

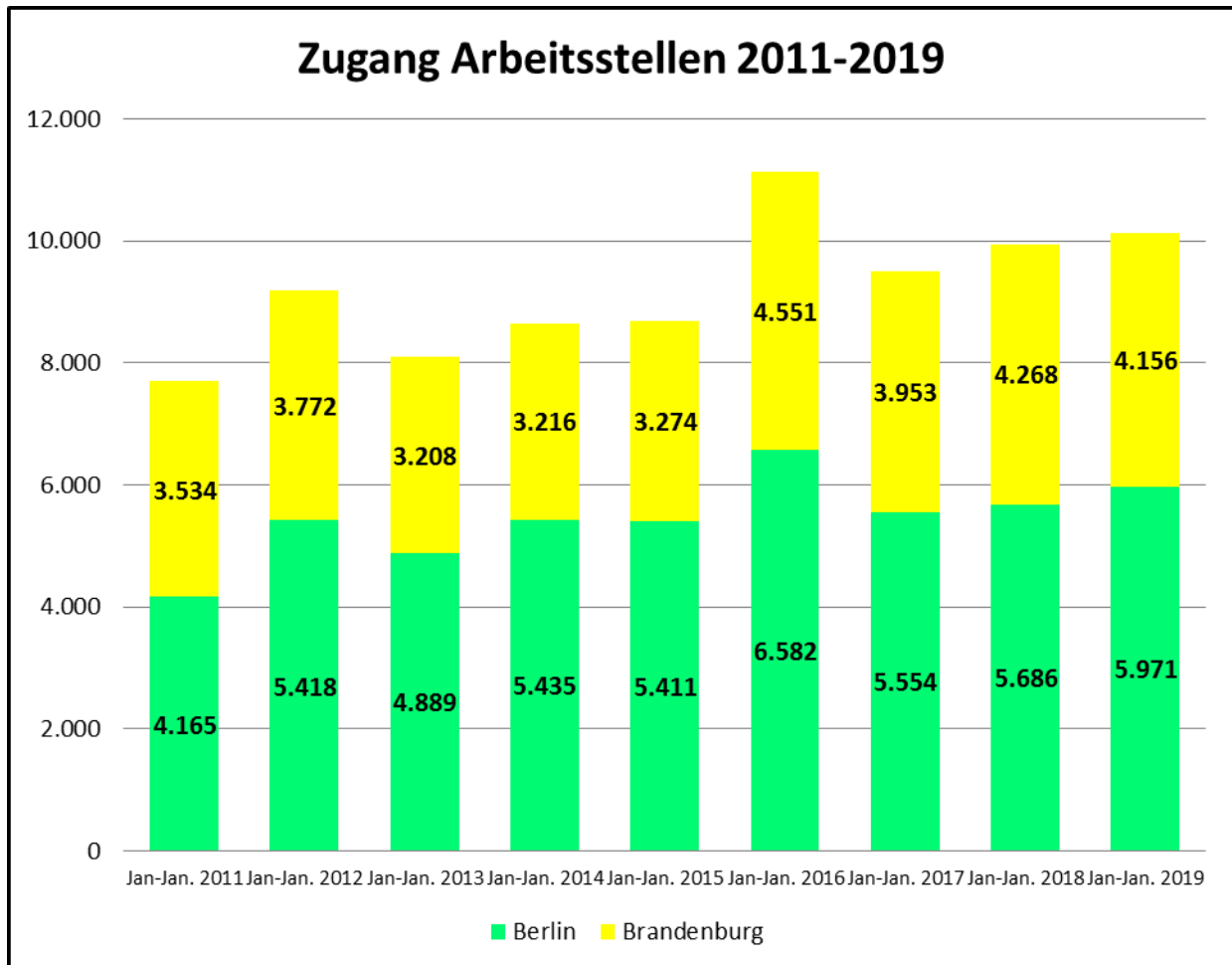
Quelle: Regionaldirektion Berlin-Brandenburg; ¹ auf der Basis aller zivilen Erwerbspersonen; ² auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen; ³) Veränderung in Prozentpunkten, ⁴ ungefördernde Stellen, ohne Arbeitsgelegenheiten, soz. Teilhabe. ⁵ FAV: Förderung von Arbeitsverhältnissen, ⁶ ohne Reha ⁶ Eingliederungszuschuss, Gründungszuschuss, Einstiegsgeld etc.

Die Zahl der Arbeitslosen wird getrennt nach dem SGB III (75.709 oder 31,2% der Arbeitslosen) und dem SGB II (166.994 oder 68,8% der Arbeitslosen) ausgewiesen. Für die Arbeitslosen nach dem SGB II gelten die Kriterien des § 16, SGB III (Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine Beschäftigung suchen, sich arbeitslos gemeldet haben und für Arbeit zur Verfügung stehen).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 29,7% (71.974), in Berlin 26,0% (40.450), in Brandenburg 36,3% (31.524). Der Anteil der Arbeitslosen ohne auf dem Arbeitsmarkt verwertbare berufliche Qualifikation (Qualifikationsniveau „Helfer“) an allen Arbeitslosen beträgt in der Region 45,0%. Das sind 109.227 Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation. In Berlin beträgt der Anteil 45,6% (71.076 Arbeitslose), in Brandenburg 43,9% (38.151 Arbeitslose).

4. Zugang an Arbeitsstellen

Bei den Agenturen für Arbeit gingen seit Jahresbeginn 10.127 Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein (+ 173 / + 1,7% mehr als im Vorjahreszeitraum), in Berlin 5.971 (+ 285 / + 5,0% mehr), in Brandenburg 4.156 (- 112 / - 2,6% weniger).



Ende des Monats sind 48.900 offene, ungeförderte Arbeitsstellen registriert (Berlin: 26.380, Brandenburg: 22.520).

Zu beachten ist, dass nicht alle offenen Stellen den Arbeitsagenturen gemeldet werden. Der Anteil der offenen Stellen, die den Arbeitsagenturen zur Besetzung gemeldet werden, der sogenannte „Einschaltungsgrad“ der Arbeitsagenturen bei der Stellenbesetzung, sinkt, je höher die Qualifikation ist, die von Betrieben gesucht wird.

Von dem Bestand der offenen Arbeitsstellen haben nur 10.633 Stellen oder 21,7% aller Stellen das Anforderungsniveau „Helfer“, sind also auch für Arbeitslose ohne berufliche Qualifikation geeignet (Berlin 6.831 oder 25,9% aller Stellen, Brandenburg 3.802 oder 16,9% aller Stellen).

5. Arbeitslosigkeit in Berlin

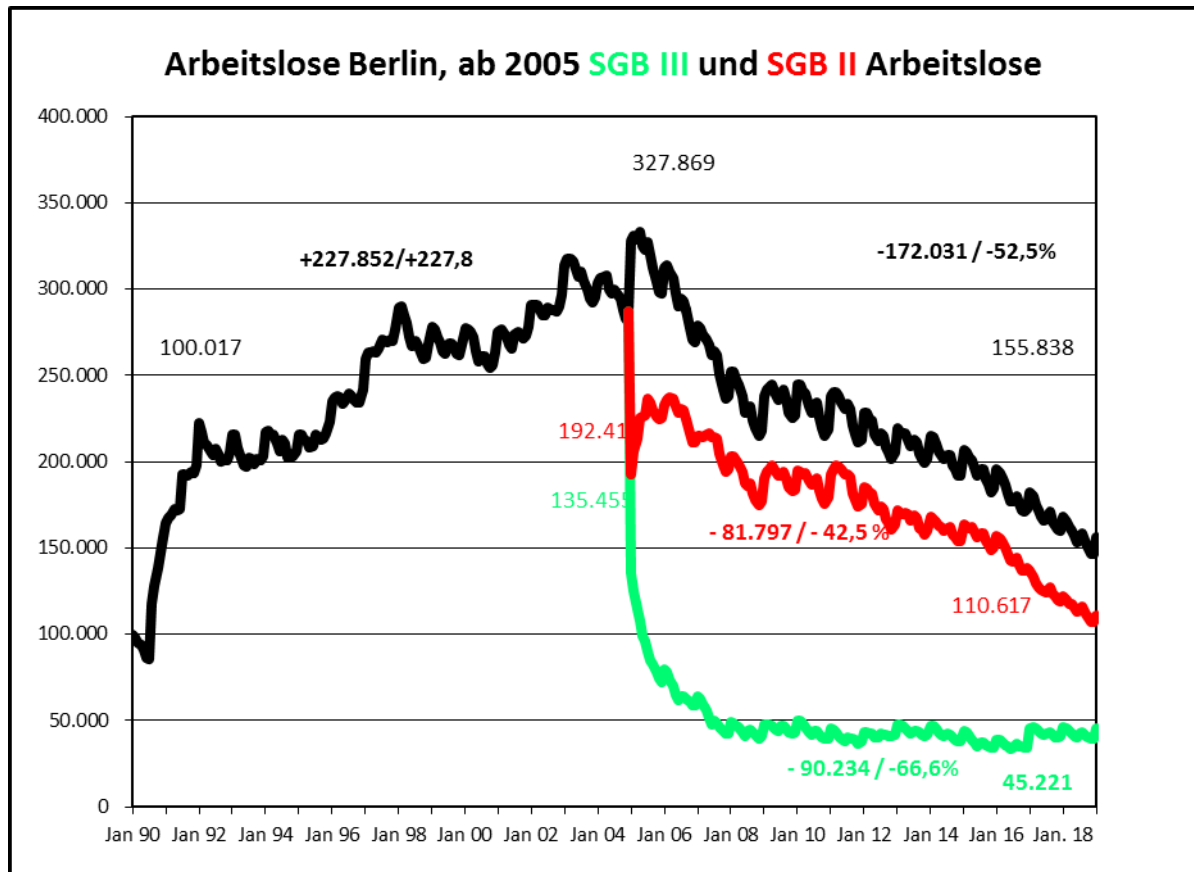
In **Berlin** stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 9.099 auf 155.838 Personen (1.215 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 11.898 weniger (Dezembervergleich: 12.833 weniger) Arbeitslose als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,5%-Punkte auf 8,1%. Sie liegt um 0,7%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: -0,8%-Punkte).

Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 58.365 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 475 auf 12.207. Sie liegt um 889 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 5.971 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 285 mehr als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, dass der Abbau der Arbeitslosigkeit im SGB II nur sehr langsam erfolgt und sich im SGB III seit fünf Jahren kaum noch verändert.



6. Arbeitslosigkeit in Brandenburg

In **Brandenburg** stieg die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat um 7.900 auf 86.865 Personen (306 weniger Personen als im Vormonat wurden gefördert). Dies waren 8.206 weniger Arbeitslose (Dezembervergleich: 8.323 weniger) als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote stieg um 0,6%-Punkte auf 6,5%. Sie liegt um 0,7%-Punkte unter dem Wert des Vorjahresmonats (Dezembervergleich: -0,7%-Punkte).

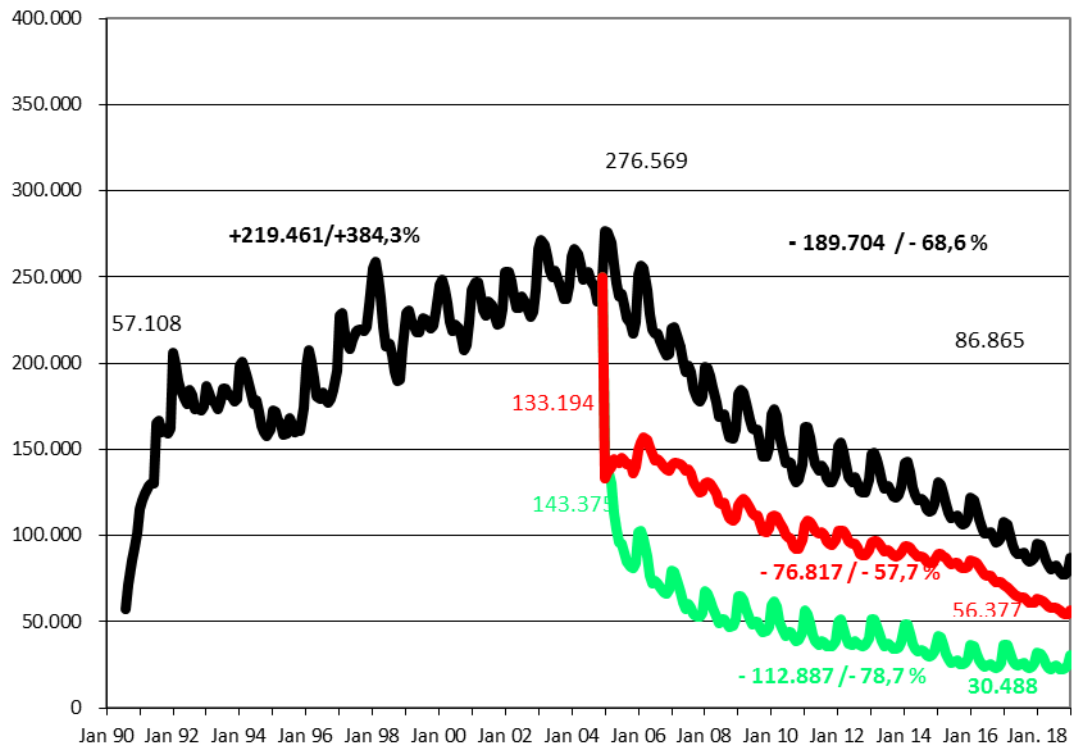
Mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wurden 36.200 Personen gefördert.

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren stieg gegenüber dem Vormonat um 382 auf 5.637. Sie liegt um 319 Personen unter dem Vorjahreswert.

Bei den Arbeitsagenturen gingen im Berichtsmonat 4.156 neue Arbeitsstellenangebote (ungeförderte Stellen) ein, 112 weniger als im Vorjahresmonat.

Die Langfristbetrachtung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit zeigt, zumindest im Vergleich zu Berlin, einen eher gleichlaufenden und nicht stagnierenden Abbau der Arbeitslosigkeit gleichermaßen im SGB III und im SGB II - Bereich.

Arbeitslose Brandenburg, ab 2005 SGB III und SGB II Arbeitslose



Das aktuelle Thema: Teilhabechancengesetz: Arbeitshilfen der BA, Empfehlungen für die Begleitung in den Beiräten, Jobbörsen für Betriebe und Langzeitarbeitslose in Berlin

Eckpunkte der Förderung nach dem Teilhabechancengesetz

Das zum Jahresbeginn 2019 in Kraft getretene Teilhabechancengesetz bietet mit den zwei neuen Förderinstrumenten § 16 e, SGB II und § 16 i, SGB II die Möglichkeit, Arbeitgeber mit Lohnkostenzuschüssen zu fördern, wenn sie Beschäftigungsverhältnisse für arbeitsmarktfremde Personen zur Verfügung stellen.

Voraussetzung ist die Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von Personen, die mindestens 2 Jahre arbeitslos sind (§ 16 e SGB II) bzw. in den letzten 7 Jahren mindestens sechs Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben (§ 16 i SGB II). Schwerbehinderte und Menschen, die mit einem Kind zusammenleben, können schon nach fünf Jahren Leistungsbezug gefördert werden.

Für die Einstellung von Arbeitslosen, die 2 Jahre arbeitslos sind, beträgt der Lohnkostenzuschuss im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50% des Lohns. Für die Einstellung von Arbeitslosen, die 6 Jahre Arbeitslosengeld II (= Hartz IV) bezogen haben und über 25 Jahre alt sind, beträgt der Lohnkostenzuschuss 100% des Lohns, er sinkt ab dem 3. Jahr um 10%-Punkte jährlich ab, die Förderdauer beträgt für diese Zielgruppe maximal 5 Jahre.

Die Arbeitslosen, die eingestellt werden, können bei Bedarf zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse durch die Jobcenter oder durch spezialisierte Träger coached werden.

Arbeitshilfen der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat für die Jobcenter fachliche Hinweise zur Umsetzung der Förderung erstellt, die wir Ihnen in der Anlage zur Verfügung stellen. Die fachlichen Hinweise bestehen aus drei Dokumenten, einer allgemeinen Einführung in die die Ziele und Eckpunkte der Förderung und einer jeweils ausführlichen Beschreibung der Förderung nach § 16 i und § 16 e, SGB II.

Rechte der Beiräte in den Jobcentern

Der § 16i Abs. 9 SGB II gibt folgendes vor: "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."

In der Anlage erhalten Sie als Anregung eine kleine Arbeitshilfe für die Arbeit in den Beiräten, die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erstellt wurde. Die BDA weist darauf hin, dass es z. B. beim Thema Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) vergleichbare Formate gibt, auf die zurückgegriffen werden kann. In Berlin ist die s.g. Positivliste eine geeignete Richtschnur.

In Berlin ist geplant, für die Maßnahmen der 12 Jobcenter eine gemeinsame Stellungnahme zu erstellen.

Jobbörsen für Betriebe und Langzeitarbeitslose in Berlin

In Berlin sind in der 15. und der 19. Kalenderwoche 2019 (8.-12. April bzw. 6.-10. Mai 2019) Jobbörsen für Betriebe und Langzeitarbeitslose geplant. Diese Jobbörsen werden gemeinsam von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, den Berliner Jobcentern, der Handwerkskammer Berlin, der Industrie- und Handelskammer zu Berlin und der UVB durchgeführt. Vertreter der Betriebe und Langzeitarbeitslose, die eine Beschäftigung suchen, arbeiten wollen, motiviert sind und für eine Förderung in Frage kommen, sollen die Gelegenheit bekommen, sich persönlich kennen zu lernen.

Zur Vorbereitung der Jobbörse lädt die Bundesagentur unter dem Titel „Faktor A – Business Talk“ interessierte Betriebe zu einer Informationsveranstaltung am Mittwoch, 6. März 2019 von 17:00 bis 19:00 in das „Kosmos Berlin“, Karl-Marx-Allee 131a, 10243 Berlin ein. Eine Anmeldung ist bis zum 27. Februar 2019 erforderlich. Die Anmeldung erfolgt unter (<http://www.ba-business-talk-berlin.de>). Beachten Sie bitte, dass abweichend von dem Einladungstext, den Sie in der Anlage erhalten, die Anmeldefrist auf den 27.2.2019 verlängert worden ist.

Unter der Überschrift „Berliner Jobbörsen - Chancengeber für Langzeitarbeitslose gesucht“ hat die Regionaldirektion eine Information für Betriebe bereitgestellt, die die Eckpunkte für die Förderungen nach dem Teilhabechancengesetz enthält, auf die Informationsveranstaltung am 6. März 2019 hinweist, die Zeitfenster (=Kalenderwochen) auflistet, in denen die Stellenbörsen in den einzelnen Jobcentern stattfinden sollen und die email-Adressen der Jobcenter auflistet, über die Betriebe, die an den Stellenbörsen teilnehmen wollen, weitere Informationen erhalten.

Wir führen gemeinsam mit dem Jobcenter Charlottenburg-Wilmersdorf die Jobbörse in unserem Haus der Wirtschaft am Mittwoch, 10. April 2019 durch. Falls Sie es in Betracht ziehen, selbst Gastgeber einer Jobbörse zu werden, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Jobcenter in Verbindung.

Wir bitten Sie, die Einladung zum Business-Talk am 6.3.2019 und das Informationsblatt Berliner Jobbörsen an Ihre interessierten Mitgliedsbetriebe weiterzuleiten (Anlagen Nr. 5 und 6)

Anlagen:

1. Weisung der BA – Allgemeiner Teil
2. Weisung der BA – 16 i, SGB II
3. Weisung der BA – 16 e, SGB II
4. Arbeitshilfe – Beirat (Arbeitshilfe der BDA)
5. Einladung der BA zur Informationsveranstaltung für Betriebe am 6. März 2019
6. Information der BA „Berliner Jobbörsen – Chancengeber für Langzeitarbeitslose gesucht“ für Betriebe

Weisung 201901005 vom 23.01.2019 – Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – § 16e SGB II Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und § 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

Laufende Nummer: 201901005

Geschäftszeichen: AM – II-1204 / II-1224.2 / II-1228 / II-8702 / 3317 / II-3601

Gültig ab: 23.01.2019

Gültig bis: unbegrenzt

SGB II: Weisung - Relevanz §50 Abs. 3 SGB II

SGB III: nicht betroffen

FamKa: nicht betroffen

Bezug: Geschäftsführerbrief zum Handlungsfeld Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Hilfebedürftigkeit vom 09. November 2018

Ab 01. Januar 2019 stehen mit § 16i SGB II und § 16e SGB II zwei Regelinstrumente zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Im Rahmen einer lokalen Gesamtstrategie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sind die neuen Instrumente gezielt zu nutzen. Die Regionaldirektionen sowie die Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen gewährleisten durch geeignete, qualitätssichernde Maßnahmen die rechtssichere Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II.

1. Ausgangssituation

Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Integration von Langzeitarbeitslosen durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben. Im Rahmen der Strategie 2025 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Gesamtkonzeptes „MitArbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) soll die Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen ganzheitlich gestaltet werden. Ziel ist es, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive zur Teilhabe zu verschaffen, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert



wird und ihnen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder einem sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden.

Mit dem Teilhabechancengesetz werden ab Januar 2019 neue Ansätze für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt geschaffen, die dieses Ziel unterstützen. Mit dem neu eingefügten § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und dem neu gefassten § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ stehen zwei Regelinstrumente zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die bisher nicht in Beschäftigung integriert werden konnten, wird mit dem neuen Regelinstrument § 16i SGB II eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung ermöglicht. Vorrangiges Ziel ist die Eröffnung von **Teilhabechancen**. Aber auch die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Übergang in ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind mittel- und langfristige Ziele. Daher werden auch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildungen und betriebliche Praktika gefördert.

Um darüber hinaus die **Integration** von Personen, die schon länger langzeitarbeitslos, aber noch nicht sehr arbeitsmarktfern sind, zu fördern, steht mit § 16e SGB II ein neuer Lohnkostenzuschuss für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu Verfügung, flankiert durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung. Durch eine Förderung nach § 16e SGB II sollen Langzeitarbeitslose dauerhaft in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

2. Auftrag und Ziel

Im Rahmen einer lokalen Gesamtstrategie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sind die neuen Instrumente gezielt einzusetzen.

Zur Unterstützung gesetzeskonformer Förderentscheidungen sowie der erforderlichen Dokumentation werden im BA-IT-Verfahren COSACH jeweils die Registerkarten „Förderung entscheiden“ zu den §§ 16e und 16i SGB II eingefügt. Damit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt, alle gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 16e SGB II und 16i SGB II systematisch zu prüfen und zu dokumentieren. Soweit Ermessen auszuüben ist oder unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen und zu dokumentieren sind, sind die dafür vorgesehenen Freitextfelder zur Begründung verpflichtend zu nutzen. Die Registerkarten „Förderung entscheiden“ stehen ab der Programmversion (PRV) P83 im IT-Fachverfahren COSACH und im Intranet zur Verfügung.





Ab der Programmversion P83 (November 2018) sind die §§ 16e und 16i SGB II erstmalig in COSACH hinterlegt. Ab Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2019 sind Daten standardmäßig in COSACH zu erfassen.

Im IT-Fachverfahren COSACH stehen folgende weitere Erfassungsmöglichkeiten zur Verfügung:

- Teilnehmerinnen, Teilnehmer §§ 16e und 16i SGB II:
 - o Ab der Programmversion P83 sind Daten zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Arbeitgebern und der Tätigkeit standardmäßig zu erfassen.
 - o Ab der Programmversion P91 (März 2019) werden die Verbleibs- und Beendigungsgründe hinterlegt.
- Lohnkostenzuschuss §§ 16e und 16i SGB II:
 - o Mit der Programmversion P83 werden für die Antragstellung auf einen Lohnkostenzuschuss, die Berechnung des Zuschusses (Berechnungshilfe) und die Bescheiderteilung zentrale Vordrucke bereitgestellt.
 - o Die Berechnung des Lohnkostenzuschusses und bei § 16i SGB II die Anrechnung von weiteren Förderleistungen auf die Förderdauer werden ab der Programmversion P91 technisch unterstützt. Mit dieser Programmversion stehen auch zentrale Vordrucke für die Rückforderung von Lohnkostenzuschüssen bei § 16e SGB II zur Verfügung.
 - o Ab der Programmversion P91 wird bei § 16i SGB II auch für die Auszahlung des Förderbetrages zwischen dem Eingliederungsbudget und Budget für den Passiv-Aktiv-Transfer differenziert.
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung §§ 16e und 16i SGB II:
 - o Ab der Programmversion P83 kann die grundsätzliche Teilnahme an der beschäftigungsbegleitenden Betreuung gekennzeichnet werden.
 - o Ab der Programmversion P91 ist die Förderentscheidung zur Teilnahme an der beschäftigungsbegleitenden Betreuung in COSACH zu erfassen und es wird auch die Auswahlmöglichkeit „eigenes Personal“ oder „Beauftragung Dritter“ hinterlegt.
 - o Mit weiteren Programmversionen ist vorgesehen, den Betreuungsumfang und die Anpassungen im Rahmen eines Stundenkapazitätsmanagements zu hinterlegen.



- Weiterbildung § 16i SGB II:
 - o Mit der Programmversion P91 werden zentrale Vordrucke für das Antrags- und Bescheiderteilungsverfahren von Weiterbildungskosten bereitgestellt.
- Betriebliches Praktikum §16i SGB II:
 - o Mit der Programmversion P91 stehen zentrale Vordrucke für das betriebliche Praktikum zur Verfügung.
- Ab der Programmversion P91 werden Auswahlfelder für die im Rahmen des PAT aktivierbaren Pauschalen eingespielt.

Zur jeweiligen Programmversion werden zur Unterstützung der Datenerfassung jeweils Versionsinformationen, Schulungsunterlagen und Hilfetexte direkt im IT-Fachverfahren COSACH zur Verfügung gestellt.

Weitere Erfassungsmöglichkeiten in COSACH werden zu den weiteren Programmversionen P92 und P93 umgesetzt und über die Versionsinformationen kommuniziert.

Zu § 16e SGB II und § 16i SGB II sind im Intranet jeweils erläuternde Unterlagen zur Verfügung gestellt. Die Unterlagen enthalten ausführliche Erklärungen, Hinweise und Empfehlungen für eine ordnungsgemäße Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II sowie die gesetzlichen Regelungen und die Weisungen. Diese Unterlagen werden anlassbezogen aktualisiert und gelten in der jeweils veröffentlichten Fassung.

Als Anlagen sind die Weisungen und die Registerkarten zur Förderentscheidung zu §§ 16e und 16i SGB II beigefügt.

3. Einzelaufträge

Die Regionaldirektionen sowie die Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen gestalten jeweils für ihren Zuständigkeitsbereich den Einführungsprozess, insbesondere die notwendige fachliche Einweisung und strategische Einordnung, und gewährleisten durch geeignete, qualitätssichernde Maßnahmen die rechtssichere Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sind zu beteiligen.

Die Führungskräfte der gemeinsamen Einrichtung entscheiden über den Einsatz des BA-Personals für die Durchführung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, unter Berücksichtigung der entsprechenden Regelungen in den Weisungen zu §§ 16e und 16i SGB II.

4. Info

Bei dem IT-Verfahren COSACH handelt es sich um ein Verfahren nach § 50 Abs. 3 SGB II.

5. Koordinierung

entfällt

6. Haushalt

Um das Vorhaben der Bundesregierung, den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und im Zusammenhang mit dem Teilhabechancengesetz stockt der Bund die Mittel bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit um vier Milliarden Euro bis zum Jahr 2022 auf.

Darüber hinaus schafft der Bund für Förderungen nach § 16i SGB II die Voraussetzungen für den Passiv-Aktiv-Transfer. Damit können Bundesmittel, die für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts vorgesehen sind und die durch Förderungen nach dem neuen Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingespart werden, zusätzlich zur Finanzierung der Förderungen nach dem neuen Instrument herangezogen werden. Der Umfang bemisst sich dabei nach den in jedem konkreten Förderfall eingesparten Mitteln für passive Leistungen beim Bund. Die Bemessung dieser Mittel erfolgt pauschaliert. Auf die Fachtagungen für die Beauftragten für den Haushalt der Jobcenter im Dezember 2018 sowie auf die im BfdH-Extranet und die im GF-Extranet eingestellten Unterlagen wird verwiesen.

7. Beteiligung

Die Beteiligung des Hauptpersonalrats und der Hauptschwerbehindertenvertretung erfolgt vom 05.-07.02.2019. Bis dahin ist die Weisung vorläufig im Sinne des § 69 Abs. 5 BPersVG.

gez.

Unterschrift

Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, AM 42

§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt

Veröffentlichung am 23.01.2019

Gültig ab: 23.01.2019



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16i SGB II....	2
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16i Abs. 1, Abs. 3 und Abs. 10 SGB II)	2
1.1.1 Kurzzeitige Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II)	2
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung	2
1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II	2
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16i Abs. 2 SGB II)	3
1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16i Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)	3
1.4 Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II)	5
1.5 Betriebliche Praktika (§ 16i SGB II Abs. 5 SGB II)	5
1.6 Stellungnahmen des Örtlichen Beirats (§ 16i Abs. 9 SGB II)	6
1.7 Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis (§ 16i Abs. 6 SGB II) und Anschlussfähigkeit des § 16i SGB II an andere Förderinstrumente	6
2. Verfahrensweisung.....	6
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen.....	6
2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen	7
2.3 Integrationsverantwortung	7
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung	8
2.5 Zuständigkeitswechsel	8
2.6 Einsatz von Personal.....	8
2.7 Haushalt	8
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II	8
2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT).....	9
2.7.3 Personalhaushalt	10

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

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

§ 16i SGB II richtet sich an sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die bisher nicht 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 Übergänge in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig ermöglicht werden. Bei der Förderung sollen auch Frauen, Alleinerziehende und Mütter in Paar-Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt werden.

Die Zielgruppe benötigt längerfristige teilhabeorientierte Beschäftigungsperspektiven. Arbeitsverhältnisse, die von vornherein nicht auf eine längerfristige Beschäftigung ausgerichtet sind, könnten dem Gesetzesziel der Teilhabesicherung zuwiderlaufen.

Die Ableistung eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder eines Jugendfreiwilligendienstes nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz stellt keine Beschäftigung im Sinne des § 16i Absatz 3 Nummer 3 SGB II dar. Eine Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst oder an einem Jugendfreiwilligendienst ist daher kein Ausschlussstatbestand im Sinne des Absatzes 3 Nummer 3 für eine Förderung nach § 16i SGB II.

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

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

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

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

1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung

Sind die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des Absatz 3 bzw. Absatz 10 erfüllt, muss die gemeinsame Einrichtung im Rahmen der Ermessensentscheidung im konkreten Einzelfall prüfen, begründen und dokumentieren, dass eine Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt geeignet ist, um der, dem ELB wieder soziale Teilhabe und langfristig eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu eröffnen und dass die Förderung in Abgrenzung zu anderen Instrumenten wirtschaftlich ist.

1.1.3 Ausnahmen gemäß § 16i Abs. 10 SGB II

Für Personen, die nach Abs. 3 i. V. m. Abs. 10 gefördert werden, ist ein nahtloser Übergang in ein Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II möglich, auch wenn die Hilfebedürftigkeit durch die vorhergehende Förderung entfallen ist.

Generell gilt, dass abgesehen von den in § 16 Abs. 10 SGB II genannten besonderen Fördervoraussetzungen alle anderen Regelungen des § 16i SGB II unberührt bleiben.

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

Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers berechnet die gemeinsame Einrichtung den Lohnkostenzuschuss nach der aktuellen gesetzlichen Mindestloohnhöhe nach dem Mindestlohngesetz (landesgesetzliche Mindestlöhne sind nicht erfasst), multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat).

Wird vom Arbeitgeber ein Tarifvertrag oder - im Fall einer kirchlichen Einrichtung - eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung angewendet, berechnet die gemeinsame Einrichtung den Zuschuss auf Grundlage des im Tarifvertrag bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vorgesehenen, vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitsentgeltes, multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen. Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist mit zu berücksichtigen.

Angewendet wird ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber, wenn er durch oder aufgrund eines Tarifvertrags zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist. In Anspruch genommen werden kann eine Förderung auf Grundlage des einschlägigen Tariflohns daher sowohl durch originär tarifgebundene Arbeitgeber (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind) als auch durch sonstige Arbeitgeber, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden ist. Das tarifliche Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrags zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen. Voraussetzung bleibt, dass es sich um einen fachlich einschlägigen Tarifvertrag handeln muss.

Anzuwenden ist ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber darüber hinaus, wenn er durch Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz oder Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz an den erstreckten Tarifvertrag gebunden ist.

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

Die gemeinsame Einrichtung legt den Lohnkostenzuschuss zu Beginn der Förderung pauschal in monatlichen Durchschnittsbeträgen fest. Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages. Der Lohnkostenzuschuss ist bei einer Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns oder auf Nachweis des Arbeitgebers bei einer Erhöhung oder Verringerung der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgelts anzupassen.

Im Rahmen von Zwischen- und Schlussabrechnungen prüft die gemeinsame Einrichtung, ob der zu Beginn der Förderung festgelegte Förderbetrag entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen ausgezahlt wurde und ob dabei ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden.

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

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Diese soll unabhängig vom Vorliegen der Hilfebedürftigkeit erbracht werden.

Der erforderliche Betreuungsumfang bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen. Der Umfang wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung

festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Der Betreuungsumfang ist im Einzelfall an die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht anzupassen. In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang verpflichtend eine Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu erfolgen.

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

- Wird die Betreuung durch Personal der gemeinsamen Einrichtung durchgeführt, erfolgt die Dokumentation im Rahmen von Beratungsvermerken in VerBIS.
- Bei Vergabemaßnahmen hält die gemeinsame Einrichtung nach, ob der beauftragte Dritte den für einen konkreten Zeitraum festgelegten Betreuungsumfang durchgeführt hat. Hierzu wird ein Standardvordruck für die Vertragsausführung von Arbeitsmarktdienstleistungen im [Internet](#) zu Verfügung gestellt.

Träger von Maßnahmen sind nach § 61 Abs. 1 SGB II verpflichtet, Auskunft über Tatsachen zu erteilen, die Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der Förderung haben können. Dies sind insbesondere Informationen zu:

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

Bei Durchführung durch eigenes Personal dokumentiert die gemeinsame Einrichtung entsprechende Tatsachen in VerBIS.

Um die Inhalte und Ergebnisse der beschäftigungsbegleitenden Betreuung für die weitere Integrationsarbeit zu nutzen,

- hat der Maßnahmeträger nach § 61 Abs. 2 SGB II einen individuellen teilnehmerbezogenen Bericht für jede Teilnehmerin, jeden Teilnehmer zu erstellen. Bei der zentralen Muster-Vergabeunterlage ist ein Bestandteil des teilnehmerbezogenen Berichtes ein Eingliederungsplan, um u. a. regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überprüfen. Einzelheiten können den Vergabeunterlagen entnommen werden.
- hat die gemeinsame Einrichtung bei der Durchführung durch eigenes Personal den individuellen Förderverlauf in VerBIS zu dokumentieren.

Zu den Eintragungen in VerBIS sind die [Datenschutzbestimmungen](#) zu beachten (vgl. hierzu auch [VerBIS Arbeitshilfe](#) zum „Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit der Erfassung sensibler Daten und Veröffentlichung in der JOBBÖRSE“).

Die gemeinsame Einrichtung entscheidet unter Berücksichtigung der Qualität der Leistungserbringung, der Kosten (Wirtschaftlichkeit) und der Wirksamkeit, ob die beschäftigungsbegleitende Betreuung durch **eigenes Personal** oder durch einen **beauftragten Dritten** (sog. „make-or-buy-Entscheidung“) erbracht wird. Innerhalb einer gemeinsamen Einrichtung ist eine Kombination aus der Durchführung der Betreuung durch eigenes Personal und der Beauftragung Dritter möglich. Im Falle einer Kombination von „make“ und „buy“ ist ein abgestimmtes Vorgehen bei der Betreuung der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers sicherzustellen.

Zur Entscheidung, ob die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung erbracht werden soll, ist die Trägerversammlung nach § 44c Abs. 2 SGB II einzubinden. Zur Beauftragung Dritter über das Vergaberecht steht eine zentrale Muster-Vergabeunterlage zur Verfügung.

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

- Maßnahmekosten bei der Durchführung durch Dritte, insbesondere

- Kosten für die Maßnahmeninhalte der beschäftigungsbegleitenden Betreuung,
- Vor- und Nacharbeitszeiten für die Betreuung,
- Fahrkosten der Betreuerin, des Betreuers,
- teilnehmerbezogene Kosten, insbesondere
 - zusätzlich durch die Betreuung verursachte Fahrkosten,
 - ggfs. Kinderbetreuungskosten, die zusätzlich nach den Zeiten der verpflichtenden Freistellung und außerhalb der Arbeitszeiten entstehen.

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

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

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

In angemessenem zeitlichen Umfang sollen erforderliche Weiterbildungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erfolgen können. Weiterbildungskosten können je gefördertem Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt bis zu 3.000 Euro übernommen werden. Die Förderung von Weiterbildungskosten erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers.

Es werden alle Arten von Qualifizierungen (auch in Teilzeit) gefördert. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Es können teilnehmerbezogene Kosten übernommen werden, die zusätzlich mit der Teilnahme an einer Weiterbildung entstehen (siehe 1.3). Die IFK entscheidet im Rahmen der Ermessensausübung über die angemessene Höhe der teilnehmerbezogenen Kosten.

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

In angemessenem zeitlichen Umfang werden erforderliche betriebliche Praktika bei einem anderen Arbeitgeber gefördert. Mit Antrag und Bewilligungsbescheid zum Lohnkostenzuschuss wird der Arbeitgeber darüber informiert, dass ein Praktikum mindestens 2 Wochen vor Beginn, unter Angabe des geplanten Praktikumsbetriebs (u. a. konkrete Betriebsbezeichnung, Ansprechpartner/innen), der geplanten Dauer und der vorgesehenen Tätigkeiten bei der gemeinsamen Einrichtung angezeigt werden soll.

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

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

Der angemessene zeitliche Umfang des Praktikums wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung begründet, festgelegt und dokumentiert. Eine Praktikumsdauer von bis zu 8 Wochen wird als zeitlich angemessen betrachtet und bedarf keiner gesonderten Begründung der gemeinsamen Einrichtung.

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

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

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

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

Werden der gemeinsamen Einrichtung Tatsachen bekannt, die eine Abberufung und Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses nach Absatz 6 ermöglichen, prüft die gemeinsame Einrichtung die Abberufung. Dies soll dann erfolgen, wenn eine Aussicht besteht auf

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

Die Abberufung soll auch erfolgen, wenn die Förderung aus anderen Gründen, etwa wegen einer grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an einer erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, beendet wird.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff SGB III gefördert werden, wenn die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden ist und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen sein. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft sowie die Entscheidung über Dauer und Höhe des Eingliederungszuschusses nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden.

2. Verfahrensweisung

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

Zur Datenerfassung zu § 16i SGB II nutzt die gemeinsame Einrichtung die IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS gemäß § 50 Abs. 3 SGB II verbindlich. Die in COSACH und VerBIS

erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und die BA-interne Steuerung.

Ab der Programmversion P83 (November 2018) wird § 16i SGB II erstmalig in COSACH hinterlegt. Die Daten sind standardmäßig in COSACH zu erfassen.

Für ein rechtskonformes Verwaltungshandeln sollen die zentral bereitgestellten Vordrucke für die Antragstellung, Zuweisung und Bescheiderteilung verwendet werden.

2.2 Antrags,- Zuweisungs- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung getroffen hat, dass die, der ELB gefördert wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Vordrucke zur Antragstellung und Information des Arbeitgebers zur Zuweisung der, des ELB enthalten hierzu einen Hinweis. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird die, der ELB dem geförderten Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber und der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen.

Im Zuweisungsschreiben ist, neben dem konkreten geförderten Arbeitsverhältnis, eine Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II für die Tatbestände der Aufnahme und Fortführung einer zumutbaren Arbeit aufzunehmen ([vgl. auch FW zu §§ 31 ff. SGB II](#), Kapitel 2.2, 2.4, 4.). Zugleich sind die konkreten Fördermodalitäten der beschäftigungsbegleitenden Betreuung Bestandteil der Zuweisung. Für diese zumutbare Maßnahme erfolgt eine ergänzende Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II (Antritt, Abbruch und Anlass für Abbruch).

Sollte die geförderte Arbeitnehmerin, der geförderte Arbeitnehmer wegen der grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an der notwendigen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung aus dem Arbeitsverhältnis abberufen werden (siehe Punkt 1.3.), ist der Eintritt einer Sanktion gem. § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II zu prüfen.

Sollte die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die gemeinsamen Einrichtungen selbst erfolgen, liegt kein Meldezweck nach § 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III vor. Folglich kann das Nichterscheinen nicht als Meldeversäumnis nach § 32 SGB II sanktioniert werden. Die Vorsprache in der gemeinsamen Einrichtung ist mit einer Maßnahmeteilnahme vergleichbar. Die Prüfung einer Pflichtverletzung hat nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II zu erfolgen. Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit ([vgl. Fachliche Weisungen zu § 10 SGB II](#)) sowie zur Prüfung einer Sanktion ([vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff. SGB II](#)) wird ergänzend verwiesen.

Die Förderung des Arbeitsverhältnisses nach § 16i Abs. 1 SGB II sowie die Unterstützung durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach § 16i Abs. 4 SGB II sind als Angebot in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen. Die Eingliederungsvereinbarung ist nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses zu schließen.

2.3 Integrationsverantwortung

Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, der gemeinsamen Einrichtung. Durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen regelmäßige Kontakte mit der, dem ELB (unter Berücksichtigung arbeitszeitlicher Belange und ggf. unter Rücksprache mit dem Arbeitgeber) zusätzlich zur ganzheitlichen Betreuung, um auch während der Förderung die Entwicklung und die Integrationsfortschritte der, des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELb, deren Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II gefördert wird, werden als arbeitsuchend geführt.

2.5 Zuständigkeitswechsel

Bei Zuständigkeitswechsel (auch bei Wechsel von einer gemeinsamen Einrichtung in den Zuständigkeitsbereich eines zugelassenen kommunalen Trägers und umgekehrt) verbleibt die Verpflichtung zur Ausfinanzierung der Leistung bei der Stelle, die die Bewilligung erlassen hat ([vgl. Fachliche Weisungen zu § 36 SGB II](#)). Die Verpflichtung zur Ausfinanzierung durch die bewilligende Stelle gilt unabhängig davon, ob der PAT (siehe Gliederungspunkt 2.7.2) zur Mitfinanzierung des Förderfalls genutzt wird oder nicht. Das Recht, den PAT zu nutzen, verbleibt ausschließlich bei der bewilligenden Stelle.

2.6 Einsatz von Personal

Soweit BA-Personal die beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführt, handelt es sich um eine spezifische Rolle, jedoch um keinen neuen Dienstposten oder eine Projektfunktion. Es handelt sich inhaltlich um keine neuen Aufgaben, die von den Beschäftigten wahrzunehmen sind. Mit der Ausgestaltung der Rolle der Betreuerin / des Betreuers werden spezifische Aufgaben in Bezug auf die Begleitung und Unterstützung der beschäftigten Personen definiert. Diese Aufgaben können den Dienstposten „Fallmanager/in (U25/Ü25) im Bereich SGB II“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in im Bereich SGB II“ oder „Arbeitsvermittler/in mit Beratungsaufgaben“ zugeordnet werden.

Voraussetzung für die Wahrnehmung der Rolle der Betreuerin, des Betreuers ist die Übertragung eines entsprechenden TuK bzw. Dienstpostens. Beschäftigte, denen ein entsprechendes TuK bzw. ein entsprechender Dienstposten übertragen ist, üben insoweit als Betreuerin, Betreuer ihre Rolle im Rahmen des übertragenen Dienstpostens aus.

2.7 Haushalt

Im Zusammenhang des Vorhabens der Bundesregierung, den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und im Zusammenhang mit dem Teilhabechancengesetz stockt der Bund die Mittel bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit um vier Milliarden Euro bis zum Jahr 2022 auf.

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

Um eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung zu ermöglichen, werden zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzliche Verpflichtungsermächtigungen (VE) zur Verfügung gestellt.

2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II

Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes erfolgt ausschließlich über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme- bzw. Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten. Die Beteiligung der bzw. des Beauftragten für den Haushalt ist sicherzustellen.

Für die Buchung des § 16i SGB II in ERP werden sowohl für den sog. PAT-Betrag als auch für den Eingliederungsleistungsanteil eigene Kontierungselemente ausgebracht.

Die Förderung nach § 16i SGB II ist eine Ermessensleistung und erfordert aufgrund einer mehrjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen. Auch bei län-

gerfristigen Maßnahmen müssen Bindungen vollständig eingegangen werden. Die Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen sind laufend - entsprechend der tatsächlichen Inanspruchnahme - zu aktualisieren.

2.7.2 Passiv-Aktiv-Transfer (PAT)

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

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

Für den PAT-Anteil sind drei Pauschalen festgelegt.

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

Unterschreitet bei Bewilligung der nach rechnerisch 100% Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 1000,- Euro monatlich, sind um 50% verminderte PAT-Anteile zu verwenden:

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

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

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

Die zutreffende Pauschale für den PAT-Anteil – d. h. die Antwort auf die Frage, welche der drei o.g. BG-Klassen zur Anwendung kommt – wird einmalig zum Zeitpunkt der Förderentscheidung ermittelt. In Fällen, in denen der nach 100% Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss im Laufe der Förderung ausgehend von einem anfänglichen Wert unterhalb von 1000,- Euro monatlich den Wert von 1000,- Euro monatlich ab einem Zeitpunkt übersteigt, darf ab diesem Zeitpunkt die Halbierung des PAT-Anteils aufgehoben werden.

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

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

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

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

2.7.3 Personalhaushalt

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der BA entsperrt die Stellen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen (vgl. Punkt 2.6. der Weisung zum Personalhaushalt der BA für das Haushaltsjahr 2019 – personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Unter der Voraussetzung, dass die in der Weisung 201812034 vom 20.12.2018 genannten Bedingungen erfüllt werden, können Stellenbedarfe bis zum 28. Februar 2019 der Zentrale, CF 24, mitgeteilt werden.

Hierzu wird in der gemeinsamen Ablage mit den Personalplanerinnen und –planern der Regionaldirektionen ein entsprechendes Tableau zur Verfügung gestellt.

Weisung im SGB II

ZENTRALE DER BA, AM 42

§ 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt

Veröffentlichung am 23.01.2019

Gültig ab: 23.01.2019



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
1. Regelungen zur Anwendung und Umsetzung des § 16e SGB II...	2
1.1 Ziel und Zielgruppe (§ 16e Abs. 1 SGB II)	2
1.1.1 Vermittlerische Unterstützung	2
1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung	2
1.2 Lohnkostenzuschuss (§ 16e Abs. 2 und Abs. 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III)	2
1.3 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (§ 16e Abs. 4 SGB II, § 16g Abs. 3 SGB II)	3
1.4 Weiterbildung	4
1.5 Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente	4
2. Verfahrensweisung	5
2.1 Erfassung in den IT-Fachverfahren der BA und BK-Vorlagen	5
2.2 Antrags,- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen ..	5
2.3 Integrationsverantwortung	5
2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung	6
2.5 Zuständigkeitswechsel	6
2.6 Einsatz von Personal	6
2.7 Haushalt	6
2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II	6
2.7.2 Personalhaushalt	7

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

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

§ 16e SGB II richtet sich an arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und zielt mittel- und langfristig auf die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit und die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit soll die langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden. Bei der Förderung sollen auch Frauen, Alleinerziehende und Mütter in Paar-Bedarfsgemeinschaften berücksichtigt werden.

1.1.1 Vermittlerische Unterstützung

Bei den persönlichen Voraussetzungen ist zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der mindestens zweijährigen Dauer der Arbeitslosigkeit bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsinstrumente nach dem SGB II, erfolgt sind und nicht erfolgreich waren. Die Begründung der anderweitigen, nicht erfolgreichen Vermittlungsbemühungen kann insbesondere durch folgende Kriterien belegt werden:

- Der, dem ELB wurden ein oder mehrere Vermittlungsangebote nach § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II i. V. m. § 35 SGB III unterbreitet, die nicht zu einer Integration geführt haben.
- Die, der ELB wurde mit Eingliederungsleistungen, gefördert, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.

1.1.2 Ermessensentscheidung zur Förderung

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

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

Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers berechnet die gemeinsame Einrichtung den Lohnkostenzuschuss auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vorgesehenen, vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (Monatslohn laut Arbeitsvertrag oder Stundenlohn laut Arbeitsvertrag multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat), einschließlich des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen.

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 \(FW\) zum Eingliederungszuschuss §§ 88 - 92 SGB III](#)).

Die gemeinsame Einrichtung legt den Lohnkostenzuschuss zu Beginn der Förderung pauschal in monatlichen Durchschnittsbeträgen fest. Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages. Auf Nachweis des Arbeitgebers ist der Lohnkostenzuschuss bei einer Erhöhung oder Verringerung der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgelts anzupassen.

Im Rahmen einer Schlussabrechnung prüft die gemeinsame Einrichtung, ob der zu Beginn der Förderung festgelegte Förderbetrag entsprechend des Verwendungszwecks an die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen ausgezahlt wurde und ob dabei ggfs. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden.

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 gemeinsame Einrichtung 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.

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

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Diese soll unabhängig vom Vorliegen der Hilfebedürftigkeit erbracht werden.

Der erforderliche Betreuungsumfang bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen. Der Umfang wird durch die gemeinsame Einrichtung im Rahmen einer Ermessensentscheidung zu Förderbeginn festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Der Betreuungsumfang ist im Einzelfall an die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht anzupassen. In den ersten 6 Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang eine Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu erfolgen.

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

- Wird die Betreuung durch Personal der gemeinsamen Einrichtung durchgeführt, erfolgt die Dokumentation im Rahmen von Beratungsvermerken in VerBIS.
- Bei Vergabemaßnahmen hält die gemeinsame Einrichtung nach, ob der beauftragte Dritte den für einen konkreten Zeitraum festgelegten Betreuungsumfang durchgeführt hat. Für die Dokumentationszwecke wird ein Standardvordruck für die Vertragsausführung von Arbeitsmarktdienstleistungen im [Internet](#) zu Verfügung gestellt.

Träger von Maßnahmen sind nach § 61 Abs. 1 SGB II verpflichtet, Auskunft über Tatsachen zu erteilen, die Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der Förderung haben können. Dies sind insbesondere Informationen zu:

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

Bei Durchführung durch eigenes Personal dokumentiert die gemeinsame Einrichtung entsprechende Tatsachen in VerBIS.

Um die Inhalte und Ergebnisse der beschäftigungsbegleitenden Betreuung für die weitere Integrationsarbeit zu nutzen,

- hat der Maßnahmeträger nach § 61 Abs. 2 SGB II einen individuellen teilnehmerbezogenen Bericht für jede Teilnehmerin, jeden Teilnehmer zu erstellen. Bei der zentralen Muster-Vergabeunterlage ist ein Bestandteil des teilnehmerbezogenen Berichtes ein Eingliederungsplan. Einzelheiten können den Vergabeunterlagen entnommen werden.
- hat die gemeinsame Einrichtung bei der Durchführung durch eigenes Personal den individuellen Förderverlauf in VerBIS zu dokumentieren.

Zu den Eintragungen in VerBIS sind die [Datenschutzbestimmungen](#) zu beachten (vgl. hierzu auch [VerBIS Arbeitshilfe](#) zum „Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit der Erfassung sensibler Daten und Veröffentlichung in der JOBBÖRSE“).

Die gemeinsame Einrichtung entscheidet unter Berücksichtigung der Qualität der Leistungserbringung, der Kosten (Wirtschaftlichkeit) und der Wirksamkeit, ob die beschäftigungsbegleitende Betreuung durch **eigenes Personal** oder durch einen **beauftragten Dritten** (sog. „make-or-buy-Entscheidung“) erbracht wird. Innerhalb einer gemeinsamen Einrichtung ist eine Kombination aus der Durchführung der Betreuung durch eigenes Personal und der Beauftragung Dritter möglich. Im Falle einer Kombination von „make“ und „buy“ ist ein abgestimmtes Vorgehen bei der Betreuung der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers sicherzustellen.

Zur Entscheidung, ob die Betreuung durch eigenes Personal der gemeinsamen Einrichtung erbracht werden soll, ist die Trägersversammlung nach § 44c Abs. 2 SGB II einzubinden. Zur Beauftragung Dritter über das Vergaberecht steht eine zentrale Muster-Vergabeunterlage zur Verfügung gestellt.

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

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

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

1.4 Weiterbildung

Leistungen nach dem SGB II / SGB III zur Weiterbildung und Qualifizierung (auch in Teilzeit) können parallel zu einer Förderung nach § 16e SGB II erbracht werden.

Während des nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses können nach § 81 ff SGB III Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn die jeweiligen Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt. Dabei wird der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II weiter gewährt.

Ist die geförderte Arbeitnehmerin, der geförderte Arbeitnehmer während des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin hilfebedürftig, so trifft die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung über die Weiterbildungsförderung, andernfalls die zuständige Agentur für Arbeit.

1.5 Anschlussfähigkeit des § 16e SGB II an andere Förderinstrumente

Im Anschluss an ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis kann die, der ELB in ein gefördertes Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II einmünden, wenn die Fördervoraussetzungen des § 16e Absatz 1 SGB II erfüllt sind. Das heißt, dass insbesondere auch die Voraussetzung vorliegt, dass in der Rahmenfrist von fünf Jahren nach § 18 Absatz 2 SGB III mindestens zwei Jahre Arbeitslosigkeit vorliegen.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16e SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff SGB III gefördert werden, wenn die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden ist und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten

und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen sein. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft sowie die Entscheidung über Dauer und Höhe des Eingliederungszuschusses nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden.

2. Verfahrensweisung

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

Zur Datenerfassung zu § 16e SGB II nutzt die gemeinsame Einrichtung die IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS gemäß § 50 Abs. 3 SGB II verbindlich. Die in COSACH und VerBIS erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und die BA-interne Steuerung.

Ab der Programmversion P83 (November 2018) wird § 16e SGB II erstmalig in COSACH hinterlegt. Die Daten sind standardmäßig in COSACH zu erfassen.

Für ein rechtskonformes Verwaltungshandeln sollen die zentral bereitgestellten Vordrucke für die Antragstellung, Zuweisung und Bescheiderteilung verwendet werden.

2.2 Antrags,- und Bescheiderteilungsprozess und Sanktionen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem die gemeinsame Einrichtung die Entscheidung getroffen hat, dass die, der ELB gefördert wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Der Arbeitsvertrag wird zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber und ELB freiwillig geschlossen (Vertragsfreiheit). Nach Abschluss des Arbeitsvertrages soll die, der ELB der Maßnahme zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung zugewiesen werden.

Im Zuweisungsschreiben zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sind die konkreten Fördermodalitäten aufzuführen. Für diese zumutbare Maßnahme erfolgt eine Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II (Antritt, Abbruch und Anlass für Abbruch).

Erfolgt die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die gemeinsamen Einrichtungen selbst, liegt insoweit kein Meldezweck nach § 59 SGB II i. V. m. § 309 SGB III vor. Folglich kann das Nichterscheinen nicht als Meldeversäumnis nach § 32 SGB II sanktioniert werden. Die Vorsprache in der gemeinsamen Einrichtung ist mit einer Maßnahmeteilnahme vergleichbar. Die Prüfung einer Pflichtverletzung hat nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II zu erfolgen.

Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit ([vgl. Fachliche Weisungen zu § 10 SGB II](#)) sowie zur Prüfung einer Sanktion ([vgl. Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff. SGB II](#)) wird ergänzend verwiesen. Für ein rechtskonformes Verwaltungshandeln sollen die zentral bereitgestellten Vordrucke für die Antragstellung und Bescheiderteilung verwendet werden.

Die Förderung des Arbeitsverhältnisses nach § 16e Abs. 1 SGB II sowie die Unterstützung durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach § 16e Abs. 4 SGB II sind in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen (§ 15 Abs. 2 Satz 2 SGB II, [vgl. Fachliche Weisung zu § 15 SGB II](#), hier Randziffer 15.16). Die Zuweisung in die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sollte zusammen mit der vereinbarten fortgeschriebenen Eingliederungsvereinbarung der, dem der ELB ausgehändigt werden.

2.3 Integrationsverantwortung

Die Integrationsverantwortung obliegt für die gesamte Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, der gemeinsamen Einrichtung.



Durch die gemeinsame Einrichtung erfolgen regelmäßige Kontakte mit der, dem ELB, um auch während der Förderung die Entwicklung der, des ELB zu beobachten und ggfs. eine Anpassung der Integrationsstrategie vorzunehmen.

2.4 Teilnehmerstatus während der Förderung

ELB, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, werden als arbeitssuchend geführt. Nach Ende der Förderung ist der Status zu überprüfen.

2.5 Zuständigkeitswechsel

Bei Zuständigkeitswechsel (auch bei Wechsel von einer gemeinsamen Einrichtung in den Zuständigkeitsbereich eines zugelassenen kommunalen Trägers und umgekehrt) verbleibt die Verpflichtung zur Ausfinanzierung der Leistung bei der Stelle, die die Bewilligung erlassen hat ([vgl. Fachliche Weisungen zu § 36 SGB II](#)).

2.6 Einsatz von Personal

Soweit BA-Personal die beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführt, handelt es sich um eine spezifische Rolle, jedoch um keinen neuen Dienstposten oder eine Projektfunktion. Es handelt sich inhaltlich um keine neuen Aufgaben, die von den Beschäftigten wahrzunehmen sind. Mit der Ausgestaltung der Rolle der Betreuerin / des Betreuers werden spezifische Aufgaben in Bezug auf die Begleitung und Unterstützung der beschäftigten Personen definiert. Diese Aufgaben können den Dienstposten „Fallmanager/in (U25/Ü25) im Bereich SGB II“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in mit Fallmanagementaufgaben“ oder „Persönliche/r Ansprechpartner/in im Bereich SGB II“ oder „Arbeitsvermittler/in mit Beratungsaufgaben“ zugeordnet werden.

Voraussetzung für die Wahrnehmung der Rolle der Betreuerin, des Betreuers ist die Übertragung eines entsprechenden TuK bzw. Dienstpostens. Beschäftigte, denen ein entsprechendes TuK bzw. ein entsprechender Dienstposten übertragen ist, üben insoweit als Betreuerin, Betreuer ihre Rolle im Rahmen des übertragenen Dienstpostens aus.

2.7 Haushalt

Im Zusammenhang des Vorhabens der Bundesregierung, den Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit durch einen ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und im Zusammenhang mit dem Teilhabechancengesetz stockt der Bund die Mittel bei den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit um vier Milliarden Euro bis zum Jahr 2022 auf.

Um eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung zu ermöglichen werden zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzliche Verpflichtungsermächtigungen (VE) zur Verfügung gestellt.

2.7.1 Eingliederungsbudget SGB II

Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes erfolgt ausschließlich über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme- bzw. Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten. Die Beteiligung der bzw. des Beauftragten für den Haushalt ist sicherzustellen.

Für die Buchung des § 16e SGB II in ERP werden eigene Kontierungselemente ausgebracht.

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

2.7.2 Personalhaushalt

Für die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II stehen 400 gesperrte Stellen zur Verfügung. Der Vorstand der BA entsperrt die Stellen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen (vgl. Punkt 2.6. der Weisung zum Personalhaushalt der BA für das Haushaltsjahr 2019 – personalwirtschaftliche Maßnahmen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Unter der Voraussetzung, dass die in der Weisung 201812034 vom 20.12.2018 genannten Bedingungen erfüllt werden, können Stellenbedarfe bis zum 28. Februar 2019 der Zentrale, CF 24, mitgeteilt werden.

Hierzu wird in der gemeinsamen Ablage mit den Personalplanerinnen und –planern der Regionaldirektionen ein entsprechendes Tableau zur Verfügung gestellt.

Arbeitshilfe – Beirat –

Vorgehen für Arbeitgebervertreter - Empfehlung

- Klärung, wer als Arbeitgebervertreter in den Gremien sitzt
- Gibt es Nachbesetzungsbedarf?
- Gibt es Schulungs- und Abstimmungsbedarfe für Beiratsmitglieder?
- Abstimmung mit Arbeitnehmervertreter sinnvoll
- Bringschuld des Jobcenters einfordern
- Verfahren Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen (FIM) können als Blaupause vor Ort dienen
- Austausch auf AGV-Landesebene sinnvoll
- Fachverbände einbeziehen

Sozialpartnerdefinition – wer sind die Sozialpartner?

Tarifpartner (auch Sozialpartner)

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertreten. Die Tarifvertragsparteien führen Tarifverhandlungen, in denen sie sich auf einen Tarifvertrag einigen. Auch ein einzelner Arbeitgeber kann mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen. (Quelle: BMAS, Dossier)

Sitzungen – Vorbereitung durch das Jobcenter

Das Jobcenter/regionale Ebene sollte aktiv auf die Sozialpartner zugehen und Verfahren zur Stellungnahme absprechen. Auch sollte das Jobcenter die Sitzungen entscheidungsreif vorbereiten.

Stellungnahme – was könnten Bestandteile der Vorbereitungsunterlagen sein?

Die Sozialpartner können nur aufgrund einer aussagekräftigen Vorlage durch das Jobcenter entscheiden. Absprachen zur Vorlage und Verfahren müssen vor Ort getroffen werden. Grundsatz: Im Zusammenhang mit der Schaffung der Arbeitsplätze dürfen bestehenden Unternehmen am Markt für Güter und Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen. Reguläre Beschäftigung darf durch die Bewilligung nicht verdrängt oder beeinträchtigt werden.

Aus diesem Grund darf

- die Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- die Wiederbesetzung vorübergehend oder dauerhaft frei werdender Stammarbeitsplätze (z. B. Mutterschutz, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen)
- die notwendige Erweiterung des Personalbestandes,
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder
- eine sich daran anschließende unbefristete Einstellung

nicht gefährdet oder verhindert werden.

Um eine Entscheidung zur Wettbewerbsverzerrung treffen zu können, sollte das Jobcenter – wie z. B. bei AGH oder FIM die Regel – aktiv Unterlagen vorbereiten.

In der Anfangszeit bietet sich auch an, das Thema intensiver zu erörtern

Was sollte man als Sozialpartner wissen?

- Zahl der beantragten Einsatzfelder differenziert nach Branchen
- Tätigkeitsbeschreibung und geplante Anzahl
- Geplante Dauer der Arbeitsverhältnisse, differenziert nach Dauer Arbeitsvertrag, VZ/TZ,
- Einsatzfelder differenziert nach Arbeitgeber (privater Arbeitgeber, Beschäftigungsträger, Kommune)
- Leistungsfähigkeit des Antragsstellers: Die Zahl sollte in einem angemessenen Verhältnis zur Größe des Antragsstellers und den dort eingesetzten Stammkräften stehen.
- Coaching beantragt: In welcher Form wird es durchgeführt?
- Erstbewertung der Jobcenter zu Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, wenn das mit nein beantwortet wird, sollte es erläutert werden
- Gibt es ggf. Unbedenklichkeitsbescheinigung von Fachverbänden?
- Gibt es Stellungnahmen der örtlichen Personalräte bei Kommunen/Beschäftigungsträgern?
- Einordnung der Zahl in Gesamtplanung des örtlichen Jobcenters im Themenfeld „öffentlich geförderte Beschäftigung“ (AGH, Landesprogramme, neue Beschäftigungsverhältnisse, Zahl und Differenzierung der Übergänge aus Alt-Programmen)
- Voraussichtlich zu zahlende Löhne

Außerdem zu regeln:

- Wann gehen die Unterlagen zu?
- Wie werden Sitzungen terminiert?

Gesetzestext:

§ 16 i SGB II (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.

Betreff:

Chancen erkennen, Chancen nutzen! - Business Talk für Arbeitgeber



Chancen erkennen, Chancen nutzen!

Langzeitarbeitslose einstellen, staatliche Förderung sichern.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Sie sehr herzlich zum FAKTOR A - Business Talk für Arbeitgeber einladen.

Vorgestellt wird Ihnen das neue Teilhabechancengesetz zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Wie Sie als Arbeitgeber Ihr Team vergrößern können und dabei bis zu 100 Prozent staatliche Förderung erhalten, erfahren Sie:

am: 06. März 2019

um: 17:00 Uhr bis 19:00 Uhr

im: „KOSMOS Berlin“, Karl-Marx-Allee 131a, 10243 Berlin

Diese Veranstaltung wird von der Bundesagentur für Arbeit angeboten, mit der wir — darauf aufbauend — regionale Jobbörsen für Langzeitarbeitslose im April/Mai 2019 organisieren.

Eine Teilnahme am FAKTOR A – Business Talk ist nur mit einer Anmeldung bis zum 20. Februar 2019 unter <http://www.ba-business-talk-berlin.de> möglich.

Die Teilnehmerplätze sind begrenzt! Melden Sie sich bitte rechtzeitig an!

Chancengeber für Langzeitarbeitslose gesucht

Was ist neu?

Seit Januar 2019 ist es für Arbeitgeber noch einfacher und unkomplizierter, langzeitarbeitslose Menschen in den eigenen Betrieb zu integrieren und ihnen eine Chance zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten.

Das zum Jahresbeginn in Kraft getretene Teilhabechancengesetz (THCG) bietet mit den 2 neuen Förderinstrumenten § 16 e SGB II und § 16 i SGB II Arbeitgebern erweiterte Fördermöglichkeiten in Form hoher Lohnkostenzuschüsse. Die Förderung richtet sich an alle Arbeitgeber, die Beschäftigungsverhältnisse für arbeitsmarktfremde Personen zur Verfügung stellen. Auch die Förderung von Beschäftigungen in Teilzeit ist möglich.

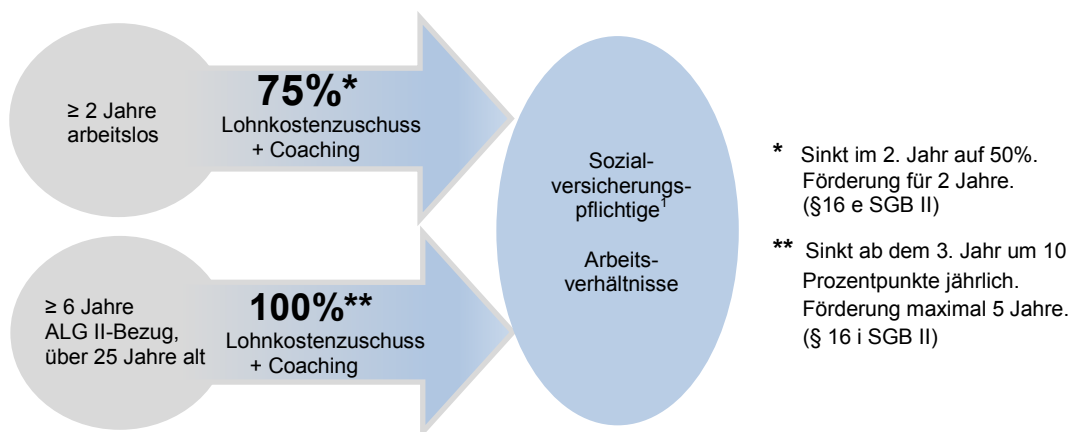
Was sind die Voraussetzungen?

Voraussetzung ist die Einstellung von Personen in ein sozialversicherungspflichtiges¹ Beschäftigungsverhältnis, die mindestens 2 Jahre arbeitslos sind (§ 16 e SGB II) bzw. in den letzten 7 Jahren mindestens sechs Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben (§ 16 i SGB II). Schwerbehinderte und Menschen, die mit einem Kind zusammenleben, können schon nach fünf Jahren Leistungsbezug gefördert werden.

Wie hoch ist der Lohnkostenzuschuss?

Höhe und Dauer der Förderung hängen von der Dauer der Arbeitslosigkeit bzw. des Leistungsbezuges ab.

Förderung auch in Höhe des Tariflohnes



Welche Kosten werden noch übernommen?

Beide Förderinstrumente sehen einen pauschalen Beitrag zu den Sozialversicherungsbeiträgen vor. Flankierend werden die Arbeitnehmer/-innen durch einen Coach unterstützt, um den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses zu sichern sowie um die Beschäftigungsfähigkeit und das Leistungsvermögen zu steigern. Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen können ganz oder teilweise übernommen werden.

Seit Sommer 2018 bereiten sich die Jobcenter in Berlin intensiv auf die Nutzung der neuen Instrumente vor und schließen geeignete Menschen für die neuen Fördermöglichkeiten auf.

Zugleich werden Arbeitgeber gesucht, die sich als Chancengeber bereit erklären, langzeitarbeitslose Menschen einzustellen – flankiert von den Kernelementen der neuen Regelinstrumente.

Informationsveranstaltungen

- Im [Business Talk für Arbeitgeber](#) am 6. März 2019 bekommen Arbeitgeber aus erster Hand detaillierte Informationen zu den neuen Förderleistungen.
- Die Berliner Jobcenter führen gemeinsam mit Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer und den Unternehmerverbänden Berlin-Brandenburg im zweiten

Quartal 2019 Jobbörsen durch. Hier können Arbeitgeber mit potentiellen Arbeitnehmer/innen in direkten Kontakt treten. Wenn Sie sich für eine Teilnahme interessieren, wenden Sie sich bitte direkt an den für Ihren Sitz zuständige Jobcenter per Email oder wie gewohnt an Ihren Arbeitgeberservice.

Kontakt für Arbeitgeber zur Teilnahme an einer Jobbörse

Zuständigkeit nach Sitz des Arbeitgebers	Jobbörsen-Termin	Emailadresse
Charlottenburg-Wilmersdorf	15.KW	Jobcenter-Berlin-Charlottenburg-Wilmersdorf.Team410@jobcenter-ge.de
Friedrichshain-Kreuzberg	15.KW	Jobcenter-Berlin-Friedrichshain-Kreuzberg.MitArbeit@jobcenter-ge.de
Lichtenberg	15.KW	Jobcenter-Berlin-Lichtenberg.Teilhabe@jobcenter-ge.de
Marzahn-Hellersdorf	15.KW	Jobcenter-Berlin-Marzahn-Hellersdorf.Vermittlungsprojekt@jobcenter-ge.de
Mitte	19.KW	Jobcenter-Berlin-Mitte.Team-117@jobcenter-ge.de
Neukölln	15.KW	Jobcenter-Berlin-Neukoelln.MitArbeit@jobcenter-ge.de
Pankow	15.KW	Jobcenter-Berlin-Pankow.AV-Markt@jobcenter-ge.de
Reinickendorf	19.KW	Jobcenter-Berlin-Reinickendorf.AV-Markt@jobcenter-ge.de
Spandau	15.KW	Jobcenter-Berlin-Spandau.AV-Markt@jobcenter-ge.de
Steglitz-Zehlendorf	15.KW	Jobcenter-Berlin-Steglitz-Zehlendorf.MitArbeit@jobcenter-ge.de
Tempelhof-Schöneberg	19.KW	jobcenter-berlin-tempelhof-schoeneberg.neue-instrumente@jobcenter-ge.de
Treptow-Köpenick	19.KW	Jobcenter-Berlin-Treptow-Koepenick.MitArbeit@jobcenter-ge.de

Kontakt für Arbeitgeber

- Direkter Kontakt zum Arbeitgeberservice für allgemeine Beratung:
Servicrufnummer für Arbeitgeber: 0800 4 5555 20²
- Arbeitgeberservice-Berlin@arbeitsagentur.de

Kontakt für Arbeitnehmer

- Ihr Ansprechpartner im örtlichen Jobcenter
- Servicrufnummer für Arbeitnehmer: 0800 4 5555 00²

Weiterführende Informationen

Weitere Informationen auf den [Webseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#)

