Jobcenter Wuppertal

Weisung/ Verfahrenshinweis
Teilhabe am Arbeitsmarkt - § 16i SGB II

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage ... 3
2. Fördervoraussetzungen ... 3
3. Kurzzeitige Beschäftigung ... 3
   a) Dauer der Beschäftigung ... 4
   b) Arbeitsmarktnähe des*der eLb ... 4
   c) Arbeitszeit ... 4
   d) Anforderungsniveau der ausgeübten Beschäftigung(en) ... 5
   e) Lage im 7- bzw. 5-Jahreszeitraum ... 5
4. Bewertung einer kurzzeitigen Tätigkeit bei selbstständigen Personen ... 5
   a) Selbstständige, die keine Umsätze erzielen ... 5
   b) Selbstständige, die nur geringe Einnahmen erzielen ... 5
   c) Selbstständige mit hohen Einnahmen und Ausgaben ... 6
5. Andere Integrationsstrategien ... 6
6. Reha-Verfahren ... 6
7. Vorherige Zuschüsse an Arbeitgeber ... 6
8. Ganzheitliche Unterstützung ... 7
9. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und die Arbeitgeber ... 7
   a) Arbeitsverhältnis ... 7
   b) Befristung ... 7
   c) Ausschlusskriterien ... 8
   d) Hinweise zum Aufenthaltsrecht, zum Betriebsübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen Die Ausführungen aus der Fachlichen Weisungen zum Eingliederungszuschuss zu den aufenthaltsrechtlichen Regelungen, zum Betriebsübergang und zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen sind auf § 16i SGB II übertragbar. ... 8
   e) Freistellung ... 8
   f) Arbeitgeber und Arbeitsplatz ... 8
10. Höhe und Dauer der Förderung ... 9
   a) Höhe der Förderung ... 9
   b) Dauer der Förderung ... 10
   c) Personen, die über 60 Jahre alt sind ... 10

11. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) 11
12. Teilnahme an Weiterbildungen und Praktika 11
a) Weiterbildung (§ 16i Abs. 5 SGB II) 11
b) Betriebliche Praktika (§ 16i Abs. 5 SGB II) 11
13. Abberufung 12
a) Ablauf, wenn der*die eLb selbst eine andere, ungeförderte Arbeit gefunden (§ 16i Abs. 6 S. 2 SGB II) hat 12
b) Ablauf, wenn das Jobcenter den*die eLb in eine andere Arbeit vermittelt (§ 16i Abs. 6 S. 1 SGB II) 12
c) Abberufung aus anderen Gründen 13
14. Zuständigkeitswechsel 14
15. Verfahren 14
a) Ausfüllen und Attribuieren der Checkliste 14
b) Ausgabe der Antragsunterlagen 15
c) Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme 15
d) Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG.job -Buchung, Nachweise 16
e) Anpassung des Kundendatendatensatzes durch IFK 19
f) Kundenbetreuung 19
16. Absolventenmanagement und anschließende Fördermöglichkeiten 20
Anlage 21

1. Ausgangslage

§ 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 ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig ermöglicht werden.

2. Fördervoraussetzungen

Zum förderfähigen Personenkreis des § 16i SGB II gehören Personen, die

- erwerbsfähig und leistungsberechtigt im Sinne der § § 7 Abs. 1, 8 SGB II sind,
- das 25. Lebensjahr vollendet haben und
- innerhalb der letzten 7 Jahre mindestens 6 Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben **oder**
- seit mindestens 5 Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen **und**
  - mit einem minderjährigen Kind in Bedarfsgemeinschaft leben oder
  - schwerbehindert gemäß § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX (gilt auch für gleichgestellte Personen) sind.

Prüfwege Fördervoraussetzung „Leistungsbezug“:

1. **FMG.job**: Sichtung der BaEL und Dokumentation auf mögliche Leistungsunterbrechungen; über Link BG-BG-Nummer/Register „Leistung“ bei „Zahlungszustand seit“ die Dauer des Bezugs in Monaten prüfen.
2. **LMG**
3. Bei Fällen, die hinsichtlich der Unterbrechungstatbestände nicht eindeutig sind, ist Rücksprache mit dem Unternehmensservice (US) zu halten bzw. kontaktiert dieser das FR Recht.
4. **Zwingend: Rücksprache mit der zuständigen LG über die Dauer des Leistungsbezugs.**

Ausnahmeregelung:
Für Personen, die nur aufgrund der Teilnahme am Bundesprogramm **„Soziale Teilhabe“** oder der Förderung eines Arbeitsverhältnisses nach § 16e SGB II a. F. nicht im Leistungsbezug stehen/standen, ist eine Zuweisung in ein Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II möglich (vgl. auch 7, S. 6). Ebenfalls ist eine Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst/Jugendfreiwilligendienst unschädlich.

3. Kurzzeitige Beschäftigung

Die zugewiesene Person darf im unter 2. genannten Zeitraum nicht oder nur kurzzeitig

- sozialversicherungspflichtig beschäftigt
- geringfügig beschäftigt
- selbstständig tätig

gewesen sein.

Der Begriff "kurzzeitig" ist gesetzlich nicht definiert und ist im Kontext der Arbeitsmarktnähe bzw. -ferne zu interpretieren.

Hierbei sind die folgenden fünf Kriterien zur Abwägung zu berücksichtigen:

a. Dauer der Beschäftigung
b. Arbeitsmarktnähe (eine oder mehrere kürzere Beschäftigungen)
c. tägliche/wöchentliche Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig)
d. Anforderungsniveau der Beschäftigung
e. Lage im 7- bzw. 5-Jahreszeitraum (am Anfang oder am Ende des Betrachtungszeitraums)

Die genannten Kriterien sind immer im beruflichen Gesamtkontext zu betrachten. Im Rahmen der Ermessensentscheidung ist zu prüfen, ob eine Förderung nach § 16i SGB II erforderlich ist, um eine Perspektive am Arbeitsmarkt zu schaffen, und ob dies nicht mit anderen Förderinstrumenten möglich ist. Die Entscheidung ist in FMG.job zu begründen.

a) Dauer der Beschäftigung

Ist eine Person im unter 2. genannten Zeitraum insgesamt weniger als 6 Monate sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt gewesen, ist eine Förderung nach § 16i SGB II grundsätzlich möglich, wenn die Kriterien der Kurzfristigkeit erfüllt sind. Bei mehreren Tätigkeiten werden die Zeiten addiert. Bei Zeiten, die über 6 Monate hinausgehen, sind die weiteren Kriterien besonders zu berücksichtigen.

b) Arbeitsmarktnähe des*der eLb

Hat die Person im unter 2. genannten Zeitraum mehrere Beschäftigungen von geringer Dauer (wenige Tage oder Wochen) ausgeübt, ist eine Kurzzeitigkeit i. d. R. auch noch anzunehmen, wenn sie diesen Tätigkeiten für insgesamt länger als 6 Monaten nachgegangen ist.

Beispiel
Frau K. hat in den letzten 6 Jahren mehrere Tätigkeiten in der Gastronomie als Service-Kraft ausgeübt. Sie hatte insgesamt 7 verschiedene Arbeitgeber, bei denen sie jeweils zwischen 7 Tagen und 8 Wochen beschäftigt war. Teilweise handelte es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, teilweise aber auch um Minijobs. Addiert man die Zeiten ihrer Beschäftigungsverhältnisse, war sie im unter 2. genannten Zeitraum insgesamt 8 Monate und 3 Tage beschäftigt. Trotzdem kann hier noch eine Kurzzeitigkeit im Sinne von § 16i SGB II angenommen werden.

c) Arbeitszeit

Bei der Entscheidung über die Kurzzeitigkeit von einer oder mehreren Beschäftigungen ist der Umfang der jeweiligen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt: je geringer der Stundenumfang ist, desto eher kann eine Arbeitsmarktferne angenommen werden.

Beispiel
Herr A. reinigt seit 5 Jahren zweimal in Monat das Treppenhaus eines Mehrfamilienhauses im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Obwohl er diese Tätigkeit bereits über einen längeren Zeitraum ausübt, kann dennoch eine Kurzzeitigkeit im Sinne von Arbeitsmarktferne angenommen werden.

d) Anforderungsniveau der ausgeübten Beschäftigung(en)

Beschäftigungen, die sehr geringe Anforderungen an eine Person stellen, sind eher als arbeitsmarktfern zu bewerten als Beschäftigungen, die hohe Anforderungen beispielsweise an die Qualifikation einer Person stellen.

e) Lage im 7- bzw. 5-Jahreszeitraum

Bei der Bewertung der Kurzzeitigkeit einer Beschäftigung spielt die Lage des unter 2. genannten Zeitraumes eine wichtige Rolle. Hier gilt grundsätzlich: je länger die Beschäftigung zurückliegt, desto eher kann eine Arbeitsmarktferne angenommen werden.

Beispiel
Frau W. hat zuletzt vor 5 Jahren für insgesamt 9 Monate sozialversicherungspflichtig als Rechtsanwaltsfachangestellte gearbeitet. Weitere Beschäftigungen liegen nicht vor. Obwohl Frau W. für längere Zeit sozialversicherungspflichtig tätig war, kann dennoch eine Arbeitsmarktferne vorliegen, die eine Förderung über § 16i SGB II zulässt. Eine ausführliche Förderbegründung ist hier jedoch unerlässlich (z. B. Arbeitsmarktferne wegen DKZ-Entfremdung oder Änderung(en) in den Rahmenbedingungen).

4. Bewertung einer kurzzeitigen Tätigkeit bei selbstständigen Personen

Auch bei Personen, die bisher selbstständig tätig sind, ist eine Förderung gemäß § 16i SGB II möglich, wenn die selbstständige Tätigkeit als kurzfristig zu bewerten ist. Hier sind insbesondere die folgenden Fallkonstellationen zu berücksichtigen:

a) Selbstständige, die keine Umsätze erzielen

- i. d. R. kurzzeitige Tätigkeit
- Gewerbe kann als nicht ausgeübt gelten

b) Selbstständige, die nur geringe Einnahmen erzielen

- Einzelfallentscheidung
- im Durchschnitt max. 100 Euro Umsatz
- Kriterien der Kurzzeitigkeit unter 3. müssen geprüft werden

c) Selbstständige mit hohen Einnahmen und Ausgaben

Bei Selbstständigen, die auf der einen Seite hohe Einnahmen erzielen, auf der anderen Seite aber (fast) ebenso hohe Ausgaben zu verzeichnen haben und deshalb hilfebedürftig nach dem SGB II sind, kann i. d. R. keine Kurzzeitigkeit im Sinne von § 16i SGB II angenommen werden.

5. Andere Integrationsstrategien

Bevor eine Person einem Beschäftigungsverhältnis gemäß § 16i SGB II zugewiesen wird, ist es erforderlich, durch die zuständige Integrationsfachkraft (IFK) zu prüfen, ob die Person ggf. auch mit anderen Eingliederungsleistungen integriert werden kann (z. B. Eingliederungszuschuss nach den §§ 88 ff. SGB III).

Erfüllt die Person die Fördervoraussetzungen gemäß § 16i Absatz 3 SGB II und liegen keine begründeten Anhaltspunkte vor, dass eine Integration auch anderweitig möglich ist (z. B. konkrete Zusage eines Arbeitgebers, die betreffende Person auch mit einem Eingliederungszuschuss nach den §§ 88 ff. SGB III einzustellen), ist davon auszugehen, dass eine Förderung gemäß § 16i SGB II die richtige Integrationsstrategie ist. Dies ist gemeinsam mit dem*der eLb im Kooperationsplan (KP) aufzunehmen.[1]

Kein direkter Übergang aus FbW

Ein Übergang aus einer laufenden Weiterbildungsmaßnahme nach den §§ 81 ff. SGB III in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16i SGB II ist nicht möglich. Personen, die an einer FbW teilnehmen, sind in der Regel als arbeitsmarktnah einzustufen, so dass eine Integration ohne oder mit anderen Unterstützungsangeboten möglich sein sollte. Ein Übergang ist möglich, wenn sechs Monate nach Ende der FbW und dokumentierten Vermittlungsbemühungen keine Arbeitsaufnahme erfolgte. Der Übergang basiert immer auf einer Einzelfallentscheidung und einer neuen Einschätzung der Arbeitsmarktnähe.

6. Reha-Verfahren

Seit dem 01.01.2022 kann das Instrument § 16i SGB II auch für Rehabilitanden*innen eingesetzt werden (vgl. § 5 Abs. 5 SGB II).

7. Vorherige Zuschüsse an Arbeitgeber

Für die Person, die zugewiesen werden soll, dürfen Zuschüsse an einen Arbeitgeber noch nicht für eine Dauer von 5 Jahren erbracht worden sein.

Bei der Förderhöhe und Förderdauer werden Zuschüsse berücksichtigt (§ 16i Abs. 10 SGB II):

- im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“
- Förderungen nach § 16e SGB II (alte und aktuelle Fassung)

[1] Im KP soll die Förderung nach § 16i SGB II sowie die Zuweisung zu „CoWork“ über die Dauer der Förderung festgehalten werden. Der KP ist durch die zuständige IFK (IntoWork) regelmäßig (spätestens nach 6 Monaten) inhaltlich zu prüfen und bei Bedarf anzupassen.

Sofern eine vorherige Förderung nach § 16i SGB II erfolgte, ist in der Regel nur die Förderdauer zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Förderhöhe beträgt der Lohnkostenzuschuss mit Beginn der neuen § 16i-Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber wieder 100 %. Hier ist darauf zu achten, dass innerhalb eines Konzerns oder eines Unternehmensverbundes ein neuer Arbeitsvertrag nicht als neue § 16i-Beschäftigung eingestuft wird.

Personen, die ein nach dem Bundesprogramm, nach § 16e SGB II oder 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, sind von der weiteren Förderung ausgeschlossen. Ausgenommen sind davon Kündigungen nach Abberufungen oder nach Zustimmung durch die § 16i-Coaches und die zuständige IFK. **Dies muss in FMG.job nachvollziehbar dokumentiert sein.**

8. Ganzheitliche Unterstützung

Bevor eine Person in ein Arbeitsverhältnis gemäß § 16i SGB II zugewiesen wird, soll sie in der Regel für einen Zeitraum von mindestens 2 Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Die ganzheitliche Unterstützung kann im Rahmen des umfassenden Beratungsauftrags nach § 14 SGB II oder durch die Teilnahme an den Eingliederungsleistungen der Jobcenter Wuppertal AöR erfolgt sein (z. B. AGH, Maßnahme nach § 45 SGB III wie Ex-FM) oder auch eine regelmäßige und umfassende Beratung bei der IFK.

Maßnahmen gemäß § 16k SGB II, die den Aufbau der Beschäftigungsfähigkeit unterstützen, können ebenfalls als Vorbereitung auf eine § 16i-Stelle angeboten werden. Sobald eine Stelle nach § 16i SGB II tatsächlich aufgenommen wird, müssen diese allerdings beendet werden, da dann eine grundlegende Beschäftigungsfähigkeit angenommen wird.

9. Anforderungen an das Arbeitsverhältnis und die Arbeitgeber

a) Arbeitsverhältnis

Um einen Zuschuss nach § 16i SGB II zum Arbeitsentgelt zu erhalten, müssen Arbeitgeber mit einem*einer eLb ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem Stundenumfang von mindestens 15 Wochenstunden begründen.

b) Befristung

Mit einer Förderung gemäß § 16i SGB II soll eine möglichst langfristige und perspektivisch auch dauerhafte Teilhabe von arbeitsmarktfernen Personen erreicht werden. Eine Förderung nach § 16i SGB II ist für eine Dauer von maximal 5 Jahren möglich.

Unter Berücksichtigung einer möglichst wirtschaftlichen und sparsamen Mittelverwendung übt die Jobcenter Wuppertal AöR ihr Ermessen dahingehend aus, dass im ersten Schritt eine Förderung für die Dauer von 2 Jahren gewährt werden kann. Wird mit Ende der Förderzeit festgestellt, dass eine weiterführende Förderung erforderlich ist, kann das bestehende Arbeitsverhältnis einmalig verlängert werden. Die Gesamtförderdauer von 5 Jahren darf hierbei nicht überschritten werden.

c) Ausschlusskriterien

Die Zahlung eines Zuschusses gemäß § 16i SGB II ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

- die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um die Förderung zu erhalten, oder
- eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Grundsätzlich soll die Förderung nicht erbracht werden, wenn die leistungsberechtigte Person während der letzten 4 Jahre vor Förderbeginn bereits **mehr als 3 Monate** bei demselben Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

d) Hinweise zum Aufenthaltsrecht, zum Betriebsübergang, zur Insolvenz und zur Förderung von Angehörigen

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

e) Freistellung

Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II hat der Arbeitgeber die zugewiesene Person in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

f) Arbeitgeber und Arbeitsplatz

Ein nach § 16i SGB II geförderter Arbeitsplatz bzw. Arbeitgeber muss folgenden Anforderungen entsprechen:

- Die geförderten Stellen dürfen keinesfalls andere bestehende Arbeitsplätze ersetzen oder gefährden.
- Der Betrieb muss ausreichend wirtschaftlich stabil sein. Dies liegt insbesondere vor, wenn davon ausgegangen werden kann, dass entweder für mindestens fünf Jahre ein stabiles Arbeitsverhältnis möglich ist oder der Betrieb auch ohne einen so geförderten Arbeitsplatz am Markt bestehen kann.

Hinweise auf diese Voraussetzung geben:

- Bilanzen (sofern frei einsehbar)
- Datum der Betriebsgründung
- Betriebsgröße

- Verhältnis von Mitarbeitenden ohne Förderung und mit Förderung

Zudem sind bisherige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Betrieb zu berücksichtigen (Kündigung nach Förderende, wiederholte Kündigungen innerhalb der ersten beiden Beschäftigungsjahre, wiederholte Befristungen der Arbeitsverhältnisse).

Die Förderung erfolgt, um Personen dauerhaft in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu bringen. Liegen Hinweise vor, dass das Beschäftigungsverhältnis vorrangig zustande kommen soll, um wirtschaftliche Vorteile zu bewirken, ist eine Förderung ausgeschlossen (Hinweise darauf ergeben sich durch die Anzahl der Beschäftigten zu den geförderten Personen; Anleitung und Einbindung in die Belegschaft).

10. Höhe und Dauer der Förderung

a) Höhe der Förderung

Der Lohnkostenzuschuss gemäß § 16i SGB II beträgt

- in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 %
- im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 %
- im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 %
- im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 %

der Höhe **des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz** zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung).

Ist der Arbeitgeber aufgrund **eines Tarifvertrages** (gilt auch bei Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder Branchenmindestlöhnen; siehe hierzu Verfahrenshinweis „§ 33 SGB II Umgang mit gesetz- und sittenwidrigen Löhnen“) oder nach **kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen** zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, ist dies die Berechnungsgrundlage des Zuschusses. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, aber die Anwendung eines Tarifvertrages im Arbeitsvertrag als anwendbar erklären, richtet sich der Zuschuss nach dem tariflichen Arbeitsentgelt. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitgeber Bezug auf den gesamten Regelungskomplex zum Thema Arbeitsentgelt genommen hat. Darüber hinaus können u. U. auch Haustarifverträge die Grundlage des Lohnkostenzuschusses bilden. Dienstvereinbarungen dagegen dienen nicht als Fördergrundlage.

Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit und dem Arbeitsentgelt. Übertarifliche, zusätzliche oder einmalige Entgelte (z. B. Weihnachtsgeld) bleiben unberücksichtigt. Die Zahlung eines ortsüblichen Lohns oder landesgesetzlichen Mindestlohns sind nicht zu berücksichtigen.

Auch die Aufwendungen für eine betriebliche Altersvorsorge sind förderfähig, wenn diese ein regelmäßiges Arbeitsentgelt darstellen.

Es werden keine Arbeitsverhältnisse gefördert, welche nicht dem Mindestlohngesetz entsprechen.

Hinweis - Die inhaltliche Prüfung des Arbeitsvertrages obliegt dem US. Der US hat in diesem Zusammenhang auch die entsprechenden Unterlagen, wie z. B. den Tarifvertrag, einzuholen.

Verändert sich das Arbeitsentgelt während der Förderdauer, wird der Zuschuss nach Vorlage der entsprechenden Nachweise angepasst, z. B. bei:

- Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes
- Erhöhung des tariflichen oder kirchenrechtlichen Entgelts
- Veränderung der vereinbarten Arbeitszeit

Bei einer Änderung der vereinbarten Arbeitszeit muss der Arbeitgeber vorab mit der Jobcenter Wuppertal AöR Rücksprache halten und die geplante Veränderung hinreichend begründen.

b) Dauer der Förderung

Die Förderung kann für einen maximalen Zeitraum von 5 Jahren gewährt werden und hängt mit der Dauer des geschlossenen Arbeitsvertrages zusammen. Wurde ein Arbeitsverhältnis wie unter Punkt 7. beschrieben bereits gefördert, so ist dies auf die Förderdauer anzurechnen.

Wurden für die zugewiesene Person seit dem 01.01.2015 bereits Lohnkostenzuschüsse nach/über — § 16e SGB II (alte und aktuelle Fassung) — das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ — § 16i SGB II erbracht, werden diese Zeiten auf die Förderdauer angerechnet. Beispiel Frau M. hat vom 01.10.2016 bis zum 30.09.2018 am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ teilgenommen. Ab dem 01.02.2019 soll sie in ein nach § 16i SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis zugewiesen werden. Für Frau M. können Zuschüsse gemäß § 16i SGB II für eine Dauer von maximal 36 Monaten erbracht werden, da sie bereits seit 24 Monaten über das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ teilgenommen hat. Die Förderung kann zum 01.02.2019 wieder mit 100 % starten.

c) Personen, die über 60 Jahre alt sind

Sofern eine Person über § 16i SGB II gefördert werden soll, die das 60. Lebensjahr vollendet hat, ist darauf zu achten, dass die Förderdauer nicht über das Eintrittsdatum in die Regelaltersrente hinausgeht.

11. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching)

Während der Förderung sollen die zugewiesenen Personen durch ein begleitendes Coaching unterstützt werden. Dieses soll das Arbeitsverhältnis stabilisieren, vorzeitige Abbrüche verhindern und Fortschritte überprüfen. Der Umfang ist individuell zu bestimmen, der Arbeitnehmer ist im ersten Beschäftigungsjahr dafür vom Arbeitgeber freizustellen.

Die Inhalte und Abläufe werden in der Maßnahmebeschreibung CoWork festgelegt.

Der Arbeitgeber ist in die Förderplanung einzubinden. Die Termine sollen regelmäßig soweit möglich bei dem Arbeitgeber erfolgen. Die Termine sind mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

Der Coach entscheidet im Rahmen des Coachings ebenfalls über die Erforderlichkeit und Angemessenheit des zeitlichen Umfangs einer möglichen Weiterbildung und/ oder eines Praktikums (§ 16i Abs. 5 SGB II, vgl. auch Punkt 11) und begründet/ dokumentiert die Entscheidung jeweils in FMG.job.

12. Teilnahme an Weiterbildungen und Praktika

Die Prüfung, ob eine Weiterbildung oder ein Praktikum erforderlich ist, übernehmen die Coaches.

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

In angemessenem zeitlichem Umfang können erforderliche Weiterbildungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts erfolgen. Weiterbildungskosten werden je gefördertem Arbeitsverhältnis in Höhe von insgesamt bis zu 3.000 Euro übernommen. Die Förderung von Weiterbildungskosten erfolgt auf vorherigen Antrag des Arbeitgebers. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich (s. Anhang „Leitlinien Qualifizierung“).

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

In angemessenem zeitlichem Umfang werden erforderliche betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts 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, Ansprechpersonen), der geplanten Dauer und der vorgesehenen Tätigkeiten bei der Jobcenter Wuppertal AöR angezeigt werden soll.

Ein betriebliches Praktikum soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Die Abwägung folgender Kriterien kann für die Bewertung, ob ein betriebliches Praktikum bei anderen Arbeitgebern 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.

- Der Arbeitnehmer erbringt keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern kann sich erproben.
- Der Arbeitnehmer wird durch eine geeignete Fachkraft des Praktikumsbetriebs betreut, beaufsichtigt und angeleitet.

Eine Praktikumsdauer von bis zu maximal 8 Wochen ist möglich.

Für die Dauer des Praktikums und der Weiterbildung können teilnehmerbezogene Kosten, wie beispielsweise Fahrkosten oder Kinderbetreuungskosten, übernommen werden, wenn diese zusätzlich zur Ausübung des Arbeitsverhältnisses entstehen. Bei der Bemessung der Höhe sind i. d. R. die im Rahmen einer MAG anzusetzende Werte zu Grunde zu legen.

13. Abberufung

Unter bestimmten Voraussetzungen können zugewiesene Personen aus einem über § 16i SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf des Förderzeitraums wieder abberufen werden (§ 16i Abs. 6 SGB II).

Ein typischer Fall ist die Beendigung der Förderung wegen Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung. Für die weitere Vorgehensweise ist entscheidend, ob die Person sich selbst eine Arbeit gesucht hat oder durch das Jobcenter in Arbeit vermittelt wurde.

Grundsätzlich hat eine Anhörung des Arbeitgebers vor Aufhebung des Bewilligungsbescheides zu erfolgen. Diese kann schriftlich oder mündlich erfolgen und ist zu dokumentieren. Die Anhörung erfolgt über JBC.31.

a) Ablauf, wenn der*die eLb selbst eine andere, ungeförderte Arbeit gefunden (§ 16i Abs. 6 S. 2 SGB II) hat

1. Person kündigt ihren Arbeitsvertrag mit dem § 16i-Arbeitgeber
2. Das Jobcenter (JBC.31) hebt den § 16i-Bewilligungsbescheid gegenüber dem Arbeitgeber auf (Aufhebung nach § 48 SGB X; Begründung: „…Die Förderung wird zum… aufgehoben, da das Arbeitsverhältnis dann nicht mehr besteht…“)
3. Das Jobcenter (JBC.31) beruft die Person aus dem §16i-Arbeitsverhältnis ab (Begründung: „… Die Förderung wurde aus anderen Gründen beendet…“).

Hinweis: Dieses Verfahren gilt auch, wenn die Person an einer FbW teilnehmen kann, die zum Erwerb eines Berufsabschlusses führt.

b) Ablauf, wenn das Jobcenter den*die eLb in eine andere Arbeit vermittelt (§ 16i Abs. 6 S. 1 SGB II)

1. Das Jobcenter (JBC.31) beruft die Person aus dem § 16i-Arbeitsverhältnis ab (Begründung: Die Person kann in eine Arbeit vermittelt werden.).
2. Das Jobcenter (JBC.31) hebt den § 16i-Bewilligungsbescheid gegenüber dem Arbeitgeber auf (Aufhebung für die Zukunft nach § 48 SGB X; Begründung: „…Die Förderung wird zum… aufgehoben, da die Person zum … aus dem Arbeitsverhältnis abberufen wird…“).

c) Abberufung aus anderen Gründen

Darüber hinaus gibt es noch weitere Konstellationen, in denen das Jobcenter aus anderen Gründen (§ 16i Abs. 6 S. 1 SGB II) abberufen kann, z. B. wenn die Förderung

- durch Widerruf (Arbeitgeber erfüllt die Auflagen nicht),
- durch Rücknahme der Bewilligung nach § 45 SGB X (Bescheid war von Beginn an rechtswidrig, z. B. durch falsche Angaben des Arbeitgebers) oder
- durch Aufhebung § 48 SGB X (z. B. Beschäftigungsverhältnis endet durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung)

beendet wurde.

Im Anschluss an diese Abberufung können entweder die Person oder der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen (sofern noch nicht geschehen).

Bei Abberufungen aus „anderen Gründen“ hat die IFK stets vorab den US zu kontaktieren.

Hinweis
Sofern ein über § 16i SGB II gefördertes Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf des Förderzeitraumes endet, ist es - unabhängig von den Gründen, die zur Beendigung geführt haben - immer erforderlich, dass
- eine Abberufung gegenüber dem*der eLb erfolgt und
- ein Aufhebungs- bzw. Widerrufsbescheid gegenüber dem Arbeitgeber erlassen wird (vorab Anhörung erforderlich).

Verfahren
Die Empfehlung zur Abberufung erfolgt durch den zuständigen Jobcoach an die IFK, die dazu Kontakt zum US aufnimmt, um sich abzustimmen.
Der Jobcoach fertigt dazu einen aussagekräftigen FMG.job-Vermerk an und meldet die (bevorstehende) Beendigung des über § 16i geförderten Beschäftigungsverhältnisses und die dafür maßgeblichen Gründe über das Funktionspostfach JBC Maßnahmenmanagement (d.3) an JBC.31 und die weiteren E-Mail-Schnittstellen (JBC 16iU, JBC Projekte Finanzen). JBC.31 erstellt und versendet im Anschluss die notwendigen Bescheide.

14. Zuständigkeitswechsel

Bei einem Umzug des*der eLb in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Jobcenters sind die fachlichen Weisungen zur örtlichen Zuständigkeit nach § 36 SGB II zu beachten. Dies gilt für die Abwicklung aller bewilligten Förderbestandteile des § 16i SGB II.

Besteht die Hilfebedürftigkeit fort, erbringt das bisher zuständige Jobcenter die Leistung nach § 16i SGB II solange, bis über die erneute Antragstellung des*der eLb entschieden ist und das nunmehr zuständige Jobcenter die Finanzierung der Förderung fortsetzt.

Entfällt die Hilfebedürftigkeit des*der eLb, verbleibt die Entscheidung über die weitere Erbringung der Leistung beim bisherigen Jobcenter. Nach § 16g Abs. 1 SGB II kann bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit die Leistung § 16i SGB II durch das bisherige Jobcenter weiter gefördert werden, wenn dies wirtschaftlich erscheint und der*die geförderte eLb das Beschäftigungsverhältnis erfolgreich abschließen wird.

Bei einem Umzug soll ein Wechsel der Person, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführt, soweit möglich vermieden werden, um die Betreuungskontinuität für den*die geförderte eLb und den Arbeitgeber sicherzustellen. Das MM stimmt sich mit dem nunmehr zuständigen Jobcenter über ein geeignetes Vorgehen ab.

Erfolgt der Umzug noch vor Bewilligung, ist das Jobcenter zuständig, in dessen Zuständigkeitsbereich der*die eLb gezogen ist. Das bisher zuständige JC kann gem. § 2 Abs. 2 SGB X über den Antrag entscheiden, wenn es unter Wahrung der Interessen der Beteiligten der einfachen und zweckmäßigen Durchführung des Verfahrens dient und die nunmehr zuständige Behörde zustimmt. Anderenfalls ist vom MM Kontakt zum neu zuständigen JC aufzunehmen und der Antrag weiterzuleiten.

15. Verfahren

Zu beachtende Arbeitsschritte bei der Förderung mit § 16i SGB II:

a) Ausfüllen und Attribuieren der Checkliste

Kommt die IFK zu dem Schluss, dass eine Förderung über § 16i SGB II die passgenaue Integrationsstrategie für den*die eLb ist, prüft sie die Fördervoraussetzungen und füllt die Checkliste aus (FMG.job *> Dokumentation > Teilhabe-Arbeitsmarkt_(SGBII-16i) > 16i_Checkliste-Vorpruefung*).

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor (s. S. 3f.), wird die Checkliste in d.3 attribuiert *(Maßnahmenmanagement > Themengebiet: 16i > Dokumentengruppe: Entscheidung > Dokumententyp: Checkliste*) und in FMG.job die Kennung *16i-j* in einem der Freifelder vergeben.
Bei Nichtvorliegen wird die Kennung 16i-n über das Drop-down-Feld gewählt. Das Einstellen der Checkliste in d.3 ist hier nicht erforderlich.

In jedem Fall wird von der IFK ein aussagekräftiger Vermerk in FMG.job zur Prüfung der Förderfähigkeit erstellt.

Wenn der Förderfall eintritt, darf die Checkliste nicht älter als drei Monate sein. Bei einer Anschlussförderung ist immer zu prüfen, ob noch Arbeitsmarktferne vorliegt bzw. der eLb nach Arbeitsende wieder in den Leistungsbezug kommt.

Wichtiger Hinweis!
Für die Aufnahme einer Arbeitsstelle im Rahmen des § 16i SGB II können eLb nicht mit Einstiegsgeld oder Vermittlungsbudget gefördert werden. Die Abwicklung erfolgt über die zuständige IFK.

Aber
Erforderliche Fahrkosten zur Arbeitsstelle können für den ersten Monat der Beschäftigung aus der Freien Förderung nach § 16f SGB II übernommen werden. Zudem können auch die Kosten für Arbeitskleidung zur Arbeitsaufnahme nach § 16f SGB II übernommen werden, wenn diese tatsächlich notwendig sind. Bezüglich der Höhe der Förderung werden die gleichen Werte wie beim Vermittlungsbudget zugrunde gelegt.

b) Ausgabe der Antragsunterlagen
Die Antragsunterlagen werden durch den US an die Arbeitgeber ausgegeben.

c) Rücklauf der Antragsunterlagen, fachliche Stellungnahme
Die von Arbeitgebern ausgefüllten Unterlagen inkl. Entwurf des Arbeitsvertrags gehen entsprechend im US ein. **Der US prüft die Antragsunterlagen und den Arbeitsvertragsentwurf und erstellt eine fachliche Stellungnahme zur Förderung mit Dauer und Höhe.** Alle Unterlagen werden in d.3 eingestellt.

Positive Stellungnahme
Die Unterlagen (positive Stellungnahme, Antrag, Tarifvertrag, Arbeitsvertragsentwurf) werden durch den US in d.3 unter Maßnahmenmanagement > Themengebiet: 16i bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt.

Negative Stellungnahme
Ist eine Förderung nicht möglich, wird ein Ablehnungsbescheid durch den US erstellt, der ebenso wie die Antragsunterlagen und die negative fachliche Stellungnahme in d.3 unter Maßnahmenmanagement > Themengebiet: 16i bei der jeweiligen Dokumentengruppe abgelegt wird.
Eine Weiterleitung an JBC.31 ist nicht erforderlich.

d) Weiterleitung von Anträgen an JBC.31, Bescheid, FMG.job -Buchung, Nachweise

Die positive fachliche Stellungnahme wird als Aktendokument an das Funktionspostfach ***Maßnahmenmanagement*** in d.3 versendet. Als Betreff ist ***Stellungnahme § 16i*** sowie Name und Vorname des*der eLb und Kundennummer anzugeben.

Durch den Versand der Stellungnahme wird JBC.31 über den Eingang eines § 16i-Antrages informiert. JBC.31/Experte bestimmt den PAT und vermerkt diesen auf dem Dokument.
Der Bewilligungsbescheid wird durch JBC.31 erstellt und versandt. JBC.31 fordert die DEÜV[2]-Meldung an.

JBC.31 informiert anschließend die zuständige IFK per E-Mail, wenn der § 16i- Bewilligungsbescheid versandt wurde. In der E-Mail wird um Anpassung des FMG.job-Datensatzes gebeten. Dafür wird die erstellte E-Mail-Vorlage genutzt, in der die vorzunehmenden Anpassungen in FMG.job erläutert werden.

JBC.31 legt den Bewilligungsbescheid in d.3 ab und sendet ihn über Outlook zur Kenntnis an § 16iU und 865.5110.

Zeitgleich wird der Bewilligungsbescheid an JBC Projekte Finanzen versendet, wenn die § 16i-Stelle zusätzlich mit einem ZAk (Zuschuss zur Erfüllung von Aufgaben im kommunalen Interesse) gefördert wird. Der Bescheid wird von JBC Projekte Finanzen erstellt, in d.3 eingestellt und ein Vermerk in FMG.job erstellt. Auch Änderungen im ZAk werden durch einen FMG.job-Vermerk dokumentiert.

Bundes Passiv-Aktiv-Transfer

Für den PAT-Anteil (seit dem 01.01.2023) sind drei Pauschalen festgelegt.
- BG mit einem*er Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 800,00 € im Monat
- BG mit einem*er Erwachsenen und mindestens einem Kind: 1.000,00 € im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 1.100,00 € im Monat

Unterschreitet bei Bewilligung der niedrigste monatliche Lohnkostenzuschuss innerhalb des gesamten Förderzeitraumes die volle PAT-Pauschale, gelten für den gesamten Förderzeitraum folgende verminderte PAT-Pauschalen:
- BG mit einem*er Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG“): 500,- € im Monat
- BG mit einem*er Erwachsenen und einem Kind: 600,- € im Monat
- Alle anderen Fallkonstellationen: 700,- € im Monat

Unterschreitet der niedrigste monatliche Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber innerhalb des gesamten Förderzeitraum auch die verminderte PAT-Pauschale, ist der Finanzierungsweg Passiv-Aktiv-Transfer ausgeschlossen.

[2] DEÜV: Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung

Ziel der Abweichung von der Anwendung der Pauschalen in voller Höhe ist, dass der PAT-Anteil nie höher ausfallen darf als der Lohnkostenzuschuss selbst. Damit ist es maximal möglich, dass der Lohnkostenzuschuss exakt der PAT-Pauschale entspricht, d.h. vollständig aus der PAT-Pauschale finanziert wird.

Grundsätzlich wird die PAT-Pauschale bei Bewilligung für den gesamten Förderzeitraum festgelegt.
In Fällen, in denen der Lohnkostenzuschuss aufgrund einer Änderung des Sachverhalts im Laufe der Förderung die aktuelle PAT-Pauschale unterschreitet, muss ab dem Zeitpunkt der Unterschreitung die PAT-Pauschale gemindert werden. Wird die verminderte PAT-Pauschale unterschritten, kann ab diesem Zeitpunkt kein Passiv-Aktiv-Transfer mehr genutzt werden.
In Fällen, in denen der Lohnkostenzuschuss aufgrund einer Änderung des Sachverhalts im Laufe der Förderung die geminderte PAT-Pauschale übersteigt und auch im weiteren Förderzeitraum die volle PAT-Pauschale nicht unterschreitet, darf ab diesem Zeitpunkt die volle PAT-Pauschale angesetzt werden. Der Ansatz der vollen PAT-Pauschale ist nicht verpflichtend.

Altfälle
Bis zum 31.12.2022 galten folgende Regelungen
- *BG mit einem*er Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG"): 500,- € im Monat*
- *BG mit einem*er Erwachsenen und mindestens einem Kind: 600,- € im Monat*
- *Alle anderen Fallkonstellationen: 700,- € im Monat*

Unterschritt bei Bewilligung der nach rechnerisch 100 % Förderhöhe bemessene Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber einen Betrag in Höhe von 1.000, - € monatlich, waren um 50 % verminderte PAT-Anteile zu verwenden:
- *BG mit einem*er Erwachsenen und keinem Kind („1-Personen BG"): 250,- € im Monat*
- *BG mit einem*er Erwachsenen und mindestens einem Kind: 300,- € im Monat*
- *Alle anderen Fallkonstellationen: 350,- € im Monat*

Alle Bestandsfälle wurden geprüft und an die neue Regelung ab dem 01.01.2023 angepasst. Für alle vor dem 01.01.2023 bestehenden Fälle mit Lohnkostenzuschüssen, die unter den ab dem 01.01.2023 geltenden, verminderten PAT-Pauschalen liegen, gilt ein Bestandsschutz. Daher gibt es noch „Altfälle" mit PAT-Pauschalen i. H. v. 250,-, 300,- oder 350,- €.

Die FMG.job -Buchung erfolgt durch JBC.31.
JBC.31 fertigt sowohl im Kundendatensatz als auch im Arbeitgeber-Datensatz einen FMG.job -Vermerk über den Bescheid und die Mittelfestlegung.
JBC.31 überwacht den Eingang des unterschriebenen Arbeitsvertrags und im Nachgang die des DEÜVs >(Wiedervorlage). Der Arbeitsvertragsentwurf wird mit dem eingereichten unterschriebenen Arbeitsvertrag von JBC.31 abgeglichen.

Weicht der unterschriebene Arbeitsvertrag vom Vertragsentwurf ab, leitet JBC.31 den Fall an 16iU zur Klärung weiter. Können die inhaltlichen Änderungen vertreten werden, fertigt 16iU einen FMG.job -Vermerk mit dem Prüfergebnis und informiert JBC.31, dass ein Änderungsbescheid zu versenden ist. Ergibt die Prüfung, dass die inhaltlichen Änderungen nicht akzeptiert werden können, wird zunächst versucht, im Gespräch mit dem Arbeitgeber eine Klärung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, wird die Förderung widerrufen.
Der unterschriebene Arbeitsvertrag geht gemäß Anforderung im Bescheid bei JBC.31 ein und wird von dort als Posteingangsdokument in d.3 an das zuständige LG-Ratenpostfach weitergeleitet.

Änderungsmitteilungen durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten gleichzeitig mit dem Bewilligungsbescheid auch den Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“. Auf diesem sollen Arbeitgeber eintretende Veränderungen im geförderten Beschäftigungsverhältnis anzeigen.
Wenn bei einer Fachkraft die Mitteilung über eine Vertragsänderung des*der eLb eingeht (z. B. Kinderzulagen), erfolgt eine Prüfung der Änderung durch JBC.31.
Bei Fällen wie Wechsel der Eingruppierung, des Tarifvertrages oder der Wochenarbeitszeit informiert JBC.31 den Coach durch Weiterleitung der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ in d.3 an das Gruppenpostfach „CoWork“. Der Jobcoach stimmt die Änderung mit dem*der eLb ab und erstellt einen aussagekräftigen Vermerk in FMG.job. Änderungsbescheide werden über JBC.31 erstellt, versandt und in d.3 abgelegt.

Sämtliche Informationen zu Änderungen im Arbeitsverhältnis sind außerdem per E-Mail an JBC Projekte Finanzen, JBC Unternehmensservice sowie an 865.5110 weiterzuleiten.

Kündigungen

Erhält eine Fachkraft die Mitteilung über die Kündigung eines*einer eLb, werden unverzüglich alle betroffenen Schnittstellen per E-Mail informiert:
JBC 16iU, JBC Projekte Finanzen, MM-16i@jobcenter.wuppertal.de, 865.5110.
Nach Vorliegen einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages beendet JBC.31 die Maßnahmebuchung und informiert den zuständigen Jobcoach per Mail über das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Anpassung der Buchung.
Der Jobcoach bereinigt den Datensatz und überstellt den*die eLb an die zuständige IFK.

Bearbeitung der eingehenden Gehaltsnachweise

Die Gehaltsnachweise über das gezahlte Arbeitsentgelt inkl. der Gesamtversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber JBC.31 quartalsweise einreichen muss, werden durch JBC.31 jährlich geprüft. Ggf. erfolgt eine Nachzahlung der zu wenig erbrachten Förderleistung oder eine Verrechnung bei Überzahlung. Bei Aussetzen der Lohnzahlung (z. B. Krankengeld, unbezahlter Urlaub) hat die Prüfung unmittelbar zu erfolgen.

Für Personen, die nicht mehr im Leistungsbezug stehen, werden die eingehenden Gehaltsnachweise durch JBC.31 in d.3 abgelegt: Maßnahmenmanagement > Themengebiet: 16i > Dokumentengruppe: Nachweise > Dokumententyp: Gehaltsabrechnung/Prüfung Weiterbeschäftigung.
Befindet sich der*die eLb weiterhin im Leistungsbezug, werden die Gehaltsnachweise als Posteingangsdokument in d.3 an das Ratenpostfach der zuständigen LG weitergeleitet.

e) Anpassung des Kundendatendatensatzes durch IFK

JBC.31 nimmt die FMG.job-Buchung vor und versendet den Bewilligungsbescheid an den Arbeitgeber. Dem*Der eLb sendet JBC.31 den Zuweisungsbescheid zu und informiert die zuständige IFK, die den Datensatz in FMG.job überarbeitet und den weiteren Leistungsanspruch durch Rücksprache mit der LG überprüft. Abhängig davon erfolgt die Anpassung des Datensatzes (Schließung der Profile, Anpassung des AMA-Status und Erfassung der Erwerbstätigkeit sowie der ausgeübten Tätigkeit) durch die IFK. Die zuständige IFK setzt die Kennung von 16i-j auf 16i-a.
Nach Abschluss der Förderung setzt die zuständige IFK die Kennung nach Prüfung von 16i-a auf 16i-j oder 16i-n.

f) Kundenbetreuung

Das beschäftigungsbegleitende Coaching ist für alle eLb verbindlich. Die Coaches nehmen nach Arbeitsaufnahme umgehend Kontakt zu den eLb auf.

Die Betreuungshoheit liegt weiterhin bei der zuständigen IFK, die halbjährliche Fallbesprechungen mit den Coaches durchführt und in FMG.job dokumentiert.

Wird im Rahmen des Coachings die Notwendigkeit einer möglichen Weiterbildung/ eines möglichen Praktikums festgestellt, entscheidet der Coach über die Erforderlichkeit und die Angemessenheit des zeitlichen Umfangs (§ 16i Abs. 5 SGB II, vgl. auch Punkt 11) und begründet/ dokumentiert die Entscheidung jeweils in FMG.job.

<u>Weiterbildung (s. a. Anlage 1)</u>
Der Coach leitet den Weiterbildungsantrag bei Bedarf an den Arbeitgeber weiter.
Der von dem Arbeitgeber ausgefüllte Antrag wird vom Coach, nach Erhalt, als Aktendokument in d.3 attribuiert.

Der Weiterbildungsantrag und die Entscheidung sind durch den Coach in FMG.job in einem aussagekräftigen Vermerk nachvollziehbar zu dokumentieren und zu begründen, insbesondere:
- Benennung der Qualifizierung
- geplante Qualifizierungsdauer
- Qualifizierungsinhalt mit Begründung

Neben dem vom Arbeitgeber ausgefüllten Antrag legt der Coach ebenso den begründenden Vermerk und die Stellungnahme als Aktendokument in d.3 (MM) ab.
Die fachliche Stellungnahme ist außerdem an das Funktionspostfach JBC Maßnahmenmanagement in d.3 weiterzuleiten.
JBC.31 füllt die Verfügung in der Stellungnahme aus, erstellt den Bewilligungsbescheid und leitet diesen an den Arbeitgeber bzw. Träger weiter. Außerdem wird ein Vermerk in FMG.job über die Bescheiderstellung gefertigt.

Praktikum
Das Praktikumsangebot und die Teilnahme sind in FMG.job in einem aussagekräftigen Vermerk nachvollziehbar zu dokumentieren und zu begründen, insbesondere:
- Benennung des Arbeitgebers und der Beschäftigung
- geplante Maßnahmedauer mit Begründung
- Maßnahmeinhalt mit Begründung.

16. Absolventenmanagement und anschließende Fördermöglichkeiten

Ein erfolgreiches Absolventenmanagement ist unabdingbar, um bei Beendigung der Förderung eine möglichst nahtlose Integration in eine ungeförderte Beschäftigung zu erreichen. Hierdurch wird gewährleistet, dass die erzielten Teilhabeeffekte erhalten bleiben.

Für den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung können Förderleistungen nach §§ 16 ff. SGB II genutzt werden. Dies gilt auch für Personen, deren Hilfebedürftigkeit allein aufgrund des Einkommens aus einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung entfallen ist.

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an eine Förderung nach § 16i SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem Eingliederungszuschuss (EGZ) nach §§ 88ff. SGB III gefördert werden, wenn die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung der Tätigkeit verbunden ist und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen 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 ist von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft und detailliert begründet wird.

Dr. Kletzander, Vorstand November 2026

Anlage

Leitlinien

Qualifizierung (§ 16i Abs. 5 SGB II)

In angemessenem zeitlichem 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 in Voll- und Teilzeit gefördert. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

Für die Bewilligung der Weiterbildung durch die Jobcenter Wuppertal AöR gelten folgende Kriterien:

Die Weiterbildung muss

1. **notwendig** sein
2. **wirtschaftlich** sein
3. in einem **angemessenen zeitlichen Rahmen** erfolgen.

Notwendig ist eine Weiterbildung vor allem, wenn sie die Voraussetzung dafür ist, dass:

1. sie die Wahrscheinlichkeit einer unbefristeten Beschäftigung bei dem Arbeitgeber erhöht;
2. sie die Chancen auf eine Integration in ein anschließendes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis signifikant verbessert;
3. sie die Übernahme von qualifizierten Tätigkeiten am Arbeitsplatz ermöglicht.

Institutionen, zu deren Geschäftszwecken die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen gehören und die Mitarbeitende im Rahmen des Teilhabechancengesetzes beschäftigen, sollen individuell passende Schulungen grundsätzlich bei oder durch Dritte durchführen lassen, da Zertifikate externer Anbieter außerhalb eines Unternehmensverbundes einen höheren Stellenwert bei der Weitervermittlung in eine Anschlussbeschäftigung darstellen.

Es sollen vorrangig Weiterbildungen bewilligt werden, die auf einer Ausbildungsordnung oder einer anderen gesetzlichen Grundlage oder Anforderung basieren.