

Aktenzeichen:	II-1203.50/II-1203.49
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X915
Gültigkeit:	ab dem 23.06.2016

Arbeitsanleitung Nr. 034 Probebeschäftigung nach § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III

§ 46 SGB III - Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen

(1) Arbeitgebern können die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen im Sinne des § 2 des Neunten Buches bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden, wenn dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen ist.

(2) Arbeitgeber können Zuschüsse für eine behindertengerechte Ausgestaltung von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen erhalten, soweit dies erforderlich ist, um die dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen oder zu sichern und eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem Teil 2 des Neunten Buches nicht besteht.

§ 19 SGB III - Behinderte Menschen

(1) Behindert im Sinne dieses Buches sind Menschen, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen, einschließlich lernbehinderter Menschen.

(2) Behinderten Menschen stehen Menschen gleich, denen eine Behinderung mit den in Absatz 1 genannten Folgen droht.

Managementinfo

Mit der Probebeschäftigung soll eine Möglichkeit geschaffen werden, Arbeitgebern eine finanzielle Unterstützung zu gewähren, wenn sie für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ein Arbeitsverhältnis anbieten.

Besonders bedacht werden sollen die Personengruppen

- schwerbehinderte Menschen,
- den schwerbehinderten gleichgestellte Menschen und
- berufliche Rehabilitandinnen/Rehabilitanden in der Trägerschaft der BA (behinderte Menschen gemäß §19 SGB III).

Förderbar sind sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die maximal drei Monate dauern und im Wesentlichen zum Inhalt haben, die Leistungsfähigkeit einer/ eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) trotz individueller Einschränkungen für diesen konkreten Arbeitsplatz abzuklären.

Darüber hinaus können im begründeten Einzelfall Kosten für die Einrichtung des Arbeitsplatzes erstattet werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Fördervoraussetzungen	4
1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen	4
1.2 Individuelle Voraussetzungen	4
1.3 Voraussetzungen beim Arbeitgeber	5
2. Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse	6
3. Antragsverfahren.....	7
4. Förderdauer	7
5. Förderhöhe	7
6. Dokumentation durch die IFK.....	8
7. Förderung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes	8
8. Gültigkeit	9

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des SGB II.

Probebeschäftigung für behinderte Menschen und die ihnen gleichgestellten auf Basis der Rechtsnorm §16 (1) S. 2 SGB II i.V.m. § 46 SGB III.

Die Probebeschäftigung ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung. Ein Rechtsanspruch auf diese Förderung besteht nicht.

Ermessensausübung

Vor Beginn der Förderung ist eine hinreichend gesicherte Prognose hinsichtlich des Erfolges dieses Instrumenteneinsatzes erforderlich. Diese Prognose muss, da es sich um eine Ermessensleistung handelt, im Rahmen der Eingliederungsstrategie aussagekräftig und nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert und begründet werden. Gemeinsam mit den Verpflichtungen der/des eLb ist der Förderumfang in die Eingliederungsvereinbarung (EinV) aufzunehmen.

EinV

1. Fördervoraussetzungen

1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung und der Beschäftigungsaufnahme muss die/der eLb Leistungen zum Lebensunterhalt nach dem SGB II durch Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen.

**Allgemeine
Fördervoraussetzungen
eLb**

1.2 Individuelle Voraussetzungen

Die/Der eLb muss Rehabilitandin/Rehabilitand in der Kostenträgerschaft der BA oder schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Mensch sein. Die Zusicherung der Gleichstellung ist nicht ausreichend, da diese nicht zwingend in Anspruch genommen werden muss. Ein Grad der Behinderung (GdB) muss bei Rehabilitandinnen/Rehabilitanden nicht vorliegen. Zielgruppe sind eLb im Sinne des § 2 SGB IX.

**Individuelle
Fördervoraussetzungen
eLb**

Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis muss nachgewiesen werden

- durch Vorlage eines gültigen Feststellungsbescheides oder Schwerbehindertenausweises,
- durch Vorlage eines gültigen, durch die Agentur für Arbeit ausgestellten Gleichstellungsbescheides oder
- durch ein laufendes Rehaverfahren in der Kostenträgerschaft der BA, erkennbar in VerBIS.

Weiterhin muss

- in der Person der/des eLb für den vorgesehenen Arbeitsplatz eine behinderungsbedingte Einschränkung bestehen und die Förderung muss
- die individuellen Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben mindestens verbessern oder vollständig oder dauerhaft sichern.

Ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben („Reha-Verfahren“) ist nicht erforderlich für die Personengruppen

Teilhabe

- schwerbehinderte eLb und
- den Schwerbehinderten gleichgestellte eLb.

Sollte allerdings ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben („Reha“) gestellt worden sein, ist zwingend das Leistungsverbot nach § 22 SGB III zu beachten, d.h. es ist vorrangig der Kostenträger des Rehaverfahrens zu allen Förderungen verpflichtet.

Bei der Probebeschäftigung handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Daher können aus dem Vermittlungsbudget alle Leistungen entsprechend der Arbeitsanleitung gefördert werden. Zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme kommen zum Beispiel persönliche Hilfen (Friseurbesuch) oder Arbeitskleidung in Betracht, soweit diese notwendig sind und nicht vom Arbeitgeber gestellt werden.

Ergänzende Förderung

Eine etwaige anschließende Arbeitgeberförderung darf nicht vor Abschluss des Arbeitsvertrags zur Probebeschäftigung festgestellt werden. Die Prüfung einer möglichen Anschlussförderung nach anderen gesetzlichen Grundlagen (z.B. mittels Eingliederungszuschuss) kann erst erfolgen, wenn Erkenntnisse zur Eignung oder Belastbarkeit im Rahmen der Probebeschäftigung vorliegen. Es ist nach den jeweiligen Fördervoraussetzungen zu prüfen, ob ggf. eine Minderung des Förderumfangs aufgrund der Probebeschäftigung zu erlassen ist.

Anschlussförderung

1.3 Voraussetzungen beim Arbeitgeber

Arbeitgeberseitige Voraussetzung für eine Förderung ist die schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, dass

Fördervoraussetzungen Arbeitgeber

- aufgrund der beantragten Förderung im Betrieb keine Entlassungen vorgenommen wurden und keine Entlassungen angedacht sind,
- die/der neu einzustellende eLb die zu fördernden Tätigkeiten noch nicht bei dem beantragenden Arbeitgeber ausgeübt hat,
- für das zu fördernde Arbeitsverhältnis keine gleichartige Leistung beantragt wird (keine Doppelförderung).
- die/der neu einzustellende eLb die zu fördernden Tätigkeiten noch nicht bei dem beantragenden Arbeitgeber ausgeübt hat, auch nicht im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung. Eine bereits absolvierte Maßnahme bei diesem Arbeitgeber (MAG) hingegen stellt keinen Ausschlussgrund dar.

Sollte die/der eLb bereits bei dem Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein, muss jetzt eine Tätigkeit ausgeübt werden, die sich fachlich und inhaltlich **deutlich** von der vorherigen Tätigkeit unterscheidet.

Indikatoren hierfür sind z.B.

- Änderung des Kompetenzprofils
- Wechsel des Aufgabengebiets
- Wechsel von Lohn- in Gehaltsstrukturen
- Tätigkeitswechsel, da die vorherige Beschäftigung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausgeübt werden kann.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sondern richtungsweisend für die Ermessenausübung.

Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige, inländische Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz, inkl. der dazugehörigen Rechtsverordnung widersprechen. Der Arbeitsvertrag darf für maximal drei Kalendermonate geschlossen werden.

**Förderfähige
Beschäftigungs-
verhältnisse**

Bei einer wöchentlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden muss die Entlohnung mindestens tariflich bzw. ortsüblich sein.

Arbeitszeit/Gehalt

Seit dem 1. Januar 2015 gilt das MiLoG und damit ist grundsätzlich ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde zu gewähren. In einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2017 sind Abweichungen erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag diese vorsieht und durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitsentgelt- oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

**Gesetzlicher Mindest-
lohn**

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III waren, muss der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gewährt werden.

Im Rahmen der Probeschäftigung ist dieses zu berücksichtigen.

2. Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsverhältnisse mit folgenden Inhalten sind nicht förderfähig:

Ausschlussgründe

- Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden.
- Beschäftigungsverhältnisse, die der Ausbildung dienen – Volontariate, Trainee-Programme, Praktika – sowie öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Dies gilt auch für Arbeitsaufnahmen bei den Agenturen für Arbeit und der Freien und Hansestadt Hamburg (Eigenförderung).
- Beschäftigungsverhältnisse auf Provisionsbasis.
- Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegattinnen/Ehegatten, Lebenspartnerinnen/Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen die/der eLb Eigentumsanteile hält.
- Beschäftigungsverhältnisse mit einer Entlohnung, die nicht mindestens tariflich bzw. ortsüblich ist.
- Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung.

Im Weiteren:

- Bei einem Wechsel des Arbeitgebers (nicht: Betriebsübergang nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch) ist eine Übertragbarkeit der Förderung ausgeschlossen. Ein neuer Antrag durch den neuen Arbeitgeber kann bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen berücksichtigt werden.

3. Antragsverfahren

Die Förderung kann formlos durch den Arbeitgeber als auch durch die/den eLb beantragt werden. Wenn die Fördervoraussetzungen bei der/dem eLb vorliegen, umfangreich geprüft (Ermessensausübung) und nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert wurden, erfolgt die Ausgabe eines „PB-Förderschecks“ (BK-Browser: PB-Förderscheck 46). Der PB-Förderscheck hat eine Gültigkeit von zwei Monaten ab Ausstellungsdatum. Der PB-Förderscheck ist im Original zusammen mit einer Kopie des Arbeitsvertrages und der Anmeldung zur Sozialversicherung (Kopie gem. § 25 Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung mit Anmeldegrund 10) an die hauptbetreuende IFK der/des eLb im Jobcenter team.arbeit.hamburg zu übersenden. Arbeitgeber und eLb bestätigen mit ihrer Unterschrift auf dem Förderscheck die Kenntnisnahme und Einhaltung der Förderbedingungen.

Nach Eingang des PB-Schecks prüft die IFK die Fördervoraussetzungen und entscheidet über das Förderbegehren. Der Vorgang ist anschließend vollständig an das ILC zur Bescheiderstellung weiterzuleiten. Zu den Unterlagen gehören der PB-Förderscheck, der Arbeitsvertrag, Anmeldung zur Sozialversicherung und die Stellungnahme/Entscheidung (im BK-Browser „PB Stellungnahme Entscheidung“).

Die Dokumentation der Förderleistung in COSACH erfolgt durch das ILC.

Erhält die IFK Kenntnis von einer vorzeitigen Beendigung eines geförderten Beschäftigungsverhältnisses, ist das ILC umgehend davon zu unterrichten, damit ein Aufhebungsbescheid durch das ILC erstellt werden kann.

Wenn ein Ablehnungsbescheid verlangt wird, übersendet die IFK einen Ausdruck des VerBIS-Vermerks an das ILC zur Bescheiderstellung.

4. Förderdauer

Die Förderung erfolgt für maximal drei Monate. § 37 findet für die Probebeschäftigung Anwendung. Wird ein Förderantrag nach Beschäftigungsbeginn gestellt, erfolgt die Förderung ab dem Datum der Antragstellung. Der Förderumfang reduziert sich entsprechend um den vom Arbeitsbeginn bis zum Tag der Antragstellung vergangenen Zeitraum. Die Förderung wird temporär ausgesetzt, falls kein Arbeitsentgelt (beispielsweise wegen Krankengeldbezuges) gezahlt wird. Die Förderdauer verlängert sich dadurch nicht.

Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung durch den Arbeitgeber.

5. Förderhöhe

Bei einer wöchentlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden muss die Entlohnung mindestens tariflich bzw. ortsüblich sein.

Antragsstellung

Rücklauf

COSACH

Vorzeitige Beendigung

Ablehnung

Förderdauer max. drei Monate

Förderhöhe 100 %

Die Förderhöhe beträgt 100% des Arbeitsentgelts zzgl. dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung durch den Arbeitgeber. **Rückzahlung**

6. Dokumentation durch die IFK

Die Entscheidung über die Förderung der Probebeschäftigung sowie die Begründung zur Förderhöhe und -dauer sind in VerBIS ausführlich zu dokumentieren. **VerBIS**

In VerBIS sind im Weiteren zu dokumentieren

- die Antragsausgabe unter Nennung des Arbeitgebers und des Ausgabedatums,
- Datum der Antragstellung,
- das Vorliegen der Fördervoraussetzungen in der Person des eLb inklusiver der Prognose,
- das Vorliegen der Fördervoraussetzungen bei dem Arbeitgeber bzw. Beschäftigungsverhältnis und
- die Entscheidung über die Dauer und die Höhe der Förderung oder
- Ablehnungsgründen des Förderantrags.

EIB sind auch nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit nicht aus der Arbeitsvermittlung abzumelden, sondern bis zum Ende der Förderung arbeitsuchend zu führen. **Status in VerBIS**

Gemeinsam mit den Verpflichtungen der/des eLb soll die Förderung in die EinV aufgenommen werden. **EinV**

Es ist unbedingt erforderlich, dass alle Anfragen über eine Förderung und die Auskünfte dazu nicht nur im Bewerberangebot (VerBIS), sondern auch in STEP bei den Arbeitgeberdaten unter Kontakte dokumentiert werden. Ein entsprechender Vermerk sollte folgenden Inhalt haben: **STEP**

- Name des Arbeitgebers (Betriebsnummer oder Kundennummer - aus STEP bzw. VerBIS zu ersehen),
- Name und Telefonnummer der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners sowie
- Daten der/des eLb (Kundennummer, Name),
- Termin der Einstellung,
- Einstellung zu Grunde liegende Funktion/Tätigkeit und
- Höhe des Gehaltes

7. Förderung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes

Für die behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sind nach § 81 Absatz 4 S 1 Nummer 4 SGB IX grundsätzlich die Arbeitgeber verpflichtet. Diese Verpflichtung betrifft den Personenkreis der schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen. **Personenkreis**
Die Verpflichtung besteht nicht, soweit die Erfüllung für den Arbeitgeber

ber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden wäre.

Eine Förderung von Arbeitshilfen im Betrieb kann nur bei der Einstellung und Beschäftigung von behinderten Menschen im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfolgen, da für sie keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht.

Da es sich um eLb mit einem Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben handelt (Rehabilitandinnen/Rehabilitanden), liegt die Zuständigkeit über die Förderentscheidung bei den Rehabilitationsstellen/Rehabilitationsstellen im Standort für schwerbehinderte Menschen. Von der Möglichkeit, die erforderlichen technischen Arbeitshilfen den behinderten eLb nach § 33 Absatz 8 Nummer 5 SGB IX zu gewähren, ist vorrangig Gebrauch zu machen. Das Leistungsverbot nach § 22 SGB III ist zu beachten.

**Rehabilitandinnen/
Rehabilitanden**

Eine Förderung nach § 46 Absatz 2 SGB III setzt demnach voraus, dass keine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem SGB IX besteht.

8. Gültigkeit

Die o.g. Förderbedingungen gelten für alle Beschäftigungsverhältnisse ab dem 23.06.2016.