

Aktenzeichen:	II-1225
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 11.05.2018

Arbeitsanleitung Nr. 033 Probebeschäftigung im Rahmen der Freien Förderung

§ 16f SGB II - Freie Förderung

(1) Die Agentur für Arbeit kann die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen.

(2) Die Ziele der Leistungen sind vor Förderbeginn zu beschreiben. Eine Kombination oder Modularisierung von Inhalten ist zulässig. Die Leistungen der Freien Förderung dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Leistungen für

1. Langzeitarbeitslose und

2. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist,

bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches zurückgegriffen werden kann.

Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. Projektförderungen im Sinne von Zuwendungen sind nach Maßgabe der §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung zulässig. Bei längerfristig angelegten Förderungen ist der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

Zielsetzung

Mit der Probebeschäftigung soll durch Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses eine Möglichkeit geschaffen werden, unter realen Bedingungen des Arbeitsmarktes eine Eignungserprobung der/des erwerbfähigen Leistungsberechtigten (eLb) durchzuführen, um die Aussichten auf eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Mit der Förderung können Arbeitgebern die Kosten für eine befristete Probebeschäftigung ganz oder teilweise erstattet und somit finanzielle Mehrbelastungen ausgeglichen werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Fördervoraussetzungen	4
1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen.....	4
1.2 Individuelle Voraussetzungen	5
1.3 Voraussetzungen beim Arbeitgeber	6
1.4 Anforderungen an die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse	6
2. Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse.....	7
3. Antragsverfahren	7
4. Förderdauer	8
5. Förderhöhe	8
6. Dokumentation durch die IFK.....	8

Allgemeiner Hinweis

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II).

Probebeschäftigung auf Basis der Rechtsnorm § 16f

Hintergrund der befristeten Probebeschäftigung ist die Tatsache, dass viele langzeitarbeitslose eLb im Bewerbungsverfahren aufgrund eines lückenhaften Lebenslaufes, ihrer Vermittlungshemmnisse oder individueller Vorbehalte des Arbeitgebers gegenüber Mitbewerberinnen/Mitbewerbern geringere Einstellungschancen haben. Oft können die Qualitäten der/des eLb weder in den Bewerbungsunterlagen noch im Bewerbungsgespräch dargestellt werden. Die letzte berufliche Tätigkeit liegt gegebenenfalls lange zurück und es können Zweifel seitens des Arbeitgebers daran bestehen, ob die praktischen Kenntnisse (noch) ausreichen.

Das Förderinstrument der befristeten Probebeschäftigung setzt hier an. Es soll Arbeitgebern die Möglichkeit geben, die/den eLb innerhalb eines regulären Beschäftigungsverhältnisses bis zu drei Monate zu beobachten, ohne dass Weiterbeschäftigungsverpflichtungen entstehen. Die Personalkosten, die dem Arbeitgeber durch die Probebeschäftigung aufgrund einer geminderten Arbeitsleistung entstehen, sollen durch eine entsprechend hohe Förderung ausgeglichen werden.

Die Probebeschäftigung ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung von Jobcenter team.arbeit.hamburg. 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

Die/der eLb erhält bei einer positiven Erfolgsprognose ein Hinweisblatt für den Arbeitgeber (siehe Anlage 1), in dem über mögliche Arbeitgeberförderungen bei einer Einstellung im Anschluss an die Probebeschäftigung informiert wird. Zudem erhält der Arbeitgeber auf dem Hinweisblatt die Möglichkeit, weitere notwendige Qualifizierungen zu beschreiben, deren Fehlen zum Ende der Probebeschäftigung noch einer Einstellung entgegenstehen.

Hinweisblatt für den Arbeitgeber

Das Hinweisblatt ist im Browser Bürokommunikation (BKB) hinterlegt.

1. Fördervoraussetzungen

1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen

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

Allgemeine Fördervoraussetzungen eLb

Die/Der eLb

- muss langzeitarbeitslos i. S. d. § 18 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) sein (siehe Anlage 2),
oder
- darf das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die berufliche Eingliederung muss aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert sein (drei Handlungsbedarfe müssen gegeben sein).

1.2 Individuelle Voraussetzungen

Eine Probebeschäftigung ist nur dann möglich, wenn andere eingliederungsorientierte Basisinstrumente in absehbarer Zeit (innerhalb von sechs Monaten) voraussichtlich nicht zur Integration in Arbeit führen würden. Eine Prognoseentscheidung ist in VerBIS zu dokumentieren.

**Individuelle
Fördervoraussetzungen
eLb**

Die Förderung soll zum Einsatz kommen, wenn

- Zweifel des Arbeitgebers an der Eignung für einen konkreten Arbeitsplatz
oder
- Zweifel an der Belastbarkeit der/des eLb
bestehen.

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
Förderungen**

Die Prüfung einer möglichen Anschlussförderung beim selben Arbeitgeber nach anderen gesetzlichen Grundlagen (z. B. mittels Eingliederungszuschuss) für Tätigkeiten auf

**Anschlussförderung beim
selben Arbeitgeber**

- demselben Arbeitsplatz
- demselben Arbeitsplatz mit Erweiterung der Aufgaben
- einem ganz anderen Arbeitsplatz (anderer Tätigkeitsinhalt)

kann erst erfolgen, wenn Erkenntnisse zur Eignung und/oder Belastbarkeit im Rahmen der Probebeschäftigung vorliegen. Dies ist frühestens nach Abschluss des Arbeitsvertrages und tatsächlicher Arbeitsaufnahme im Rahmen der Probebeschäftigung der Fall.

Sollten die jeweiligen Fördervoraussetzungen erfüllt sein, ist im Ermessen der Integrationsfachkraft (IFK) zu prüfen, ob eine Minderung des Förderumfangs aufgrund der erworbenen Kenntnisse während der Probebeschäftigung vertretbar ist.

Bei einem anderen Arbeitgeber gelten die üblichen Voraussetzungen der Arbeitsberufshilfe.

**Anschlussförderung bei
anderem Arbeitgeber**

Nicht nach dieser Vorschrift gefördert werden können

- schwerbehinderte Menschen,
- ihnen gleichgestellt Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
- Rehabilitanden aller Kostenträgerschaften,

da in diesen Fällen die Probebeschäftigung nach § 46 SGB III als vorrangige Norm gilt.

**Ausschluss,
Hinweis auf § 46 SGB III**

1.3 Voraussetzungen beim Arbeitgeber

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

- aufgrund der beantragten Förderung im Betrieb keine Entlassungen vorgenommen wurden und keine Entlassungen angedacht sind,
- für die/den zu fördernden eLb kein weiterer Zuschuss 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.

**Fördervoraussetzungen
Arbeitgeber**

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.

1.4 Anforderungen an die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse

Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige, inländische Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz, inkl. der dazugehörigen Rechtsverordnung widersprechen.

Der Arbeitsvertrag darf nur für einen Zeitraum von maximal drei Monaten geschlossen werden.

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

**Förderfähige
Beschäftigungsverhältnisse**

Arbeitszeit/Gehalt

Das seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohngesetz ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten. Seit dem 01.01.2017 ist ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro je Stunde zu gewähren.

Gesetzlicher Mindestlohn

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.

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, das Ermessen umfangreich geprüft und nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert wurde, erfolgt die Ausgabe eines „PB Antragformulars“ (BK-Browser: PB Antrag). Dieser Antrag hat eine Gültigkeit von vier Monaten ab Ausstellungsdatum. Der „PB Antrag“ soll 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 übersandt werden. Der Arbeitgeber bestätigt mit seiner Unterschrift die Kenntnisnahme und Einhaltung der Förderbedingungen.

Antragsstellung

Nach Eingang des „PB Antrags“ prüft die IFK die Fördervoraussetzungen und entscheidet über das Förderbegehren. Der Vorgang ist anschließend vollständig an das IntegrationsleistungsCenter (ILC) zur Bescheiderstellung weiterzuleiten.

Rücklauf

Zu den Unterlagen gehören der PB Antrag, der Arbeitsvertrag, die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Stellungnahme/Entscheidung (BK-Browser: PB Stellungnahme SGB II).

Die Dokumentation der Förderleistung in COSACH erfolgt durch die IFK. Das Arbeitsmarktinstrument Probebeschäftigung ist in COSACH der Maßnahmennummer 123/6901/18 (die Endung ist abhängig vom laufenden Kalenderjahr) zugeordnet.

COSACH

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.

Vorzeitige Beendigung

Begehrt die/der eLb einen Ablehnungsbescheid, ist ein VerBIS-Vermerk seitens der IFK zu erstellen und die entsprechende COSACH-Buchung vorzunehmen. Ablehnungsbescheide werden durch das ILC erstellt. Für die Erstellung eines Ablehnungsbescheides ist es erforderlich, dass die IFK dem ILC eine detailliert rechtlich begründete Stellungnahme zur Verfügung stellt. Aus der Stellungnahme müssen die Gründe hervorgehen, die im Rahmen des Ermessens zu einer Ablehnung geführt haben.

Ablehnung

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.

**Förderdauer
maximal drei Monate**

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

5. Förderhöhe

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. Die Beurteilung ergibt sich somit aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Die Förderhöhe kann bis zu 100% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts zzgl. dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und für eine Dauer von bis zu drei Monaten betragen.

Förderhöhe bis zu 100 %

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,

- das Datum der Antragstellung,
- das Vorliegen der Fördervoraussetzungen in der Person der/des eLb inklusive der Prognose,
- das Vorliegen der Fördervoraussetzungen bei dem Arbeitgeber bzw. Beschäftigungsverhältnis und
- die Entscheidung über die Dauer und die Höhe der Förderung oder
- die Ablehnungsgründe.

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

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

Anlage 1:

Hinweisblatt

**Informationen zur Beschäftigungsförderung für Arbeitgeber nach einer
Probebeschäftigung**

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Es können sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden gefördert werden. Die Förderung erfolgt mit bis zu 50 % des Bruttolohns und einer Förderdauer von maximal zwölf Monaten bei Personen mit Vermittlungshemmnissen. Dabei muss der Bruttolohn mindestens tariflich oder ortsüblich sein. Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, sofern entsprechende Minderleistungen auf dem konkreten Arbeitsplatz dies rechtfertigen.

Hierzu muss das Arbeitsverhältnis jedoch bis spätestens zum 31.12.2019 beginnen.

Hamburger Modell (HAM)

Es können zusätzliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit einem zu versteuernden Bruttoentgelt von höchstens 2.000,00 Euro monatlich gefördert werden. Die Entlohnung muss mindestens tariflich oder ortsüblich sein und die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Die Förderhöhe ist abhängig von der im Arbeitsvertrag dokumentierten wöchentlichen Arbeitszeit. Eine weitere Förderung können erziehende oder schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten. Die Förderdauer beträgt bis zu zwölf Monate.

Für erforderliche Weiterbildungen oder Qualifizierungen kann es bei Bedarf einen Zuschuss von bis zu 2.000,00 Euro geben.

Wichtig: Die Beschäftigung muss sich sowohl fachlich als auch inhaltlich deutlich von der im Rahmen der Probebeschäftigung ausgeübten Beschäftigung unterscheiden.

Wir erläutern Ihnen gerne die Einzelheiten und Voraussetzungen für die verschiedenen Förderinstrumente. **Bitte sprechen Sie uns an!**

Gemeinsamer Arbeitgeber-Service Hamburg **0 800 4 5555 20** (kostenfrei)

Mitteilung des Arbeitgebers zur Kundin / zum Kunden:

Eine Einstellung im Anschluss an die Probebeschäftigung ist aktuell nicht möglich, weil folgende notwendigen Qualifizierungen fehlen:

Anlage 2:

§ 18 SGB III Langzeitarbeitslose

(1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

(2) Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt:

1. Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch,
2. Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
3. Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
4. Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes sowie Zeiten einer Maßnahme, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation, für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlich ist,
5. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
6. Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war und
7. kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis
(z. B. mangelnde Verfügbarkeit maximal 6 Wochen, jeweils separat zu betrachten).

(3) Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung üblicherweise nicht aus den Unterlagen der Arbeitsvermittlung, so reicht Glaubhaftmachung aus.

Erläuterungen zu § 18 Absatz 1

§ 18 Abs. 1 Satz 2 SGB III steht im Zusammenhang mit § 22 Abs. 4 MiLoG. Dieser besagt, für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des SGB III waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Bei Nicht-Einhaltung des Mindestlohngesetzes ist also die Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) nach § 18 Abs. 1 SGB III zu prüfen.

Als Zeiten sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit gelten beispielsweise Urlaub, die kurzfristig verzögerte Arbeitslosmeldung nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit, die kurzzeitige Betreuung von Kindern oder Pflege naher Angehöriger, die Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt und die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Erläuterung zu § 18 Absatz 2

Personen, die allein auf Grund § 53a Abs. 2 SGB II arbeitssuchend geführt werden, gelten im Kontext der Erbringung von Eingliederungsleistungen weiterhin als arbeitslos. Entsprechend sind diese unschädlich für die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Erläuterung zu § 18 Absatz 1 und 2:

Durch den Europäischen Sozialfond (ESF) geförderte Maßnahmen

Durch die Änderung des § 18 Abs. 2 Nr. 4 SGB III wird klargestellt, dass Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit sind, die für Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzende Leistungen unberücksichtigt bleiben. Die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit in Bezug zu MiLog wurde nicht geändert, so dass hier diese Maßnahmen eine schädliche Unterbrechung darstellen.

Beispiel zur Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) nach §18 SGB III

Beispiel zur Berechnung LZA nach §18 SGB III

Lebenslauf Zeiten		Berechnung für Leistungen Absatz 2	Alo-Zählzeiten	Summe	Berechnung zu MiloG Absatz 1 Satz 2	Alo-Zählzeiten	Summe
↑ Prüfung immer rückwärts vom heutigen Tag	Svpfl. Arbeit > 6 Monate	01.01.09 - 31.12.11	wäre schädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung	
	I-Kurs	01.01.12 - 29.02.12	unschädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung	
	arbeitslos	01.03.12 - 30.06.12	Alo Zählzeit	122	398	wäre Zählzeit	
	Svpfl. Arbeit < 6 Monate	01.07.12 - 31.07.12	unschädli. Unterbrechung	0	276	wäre schädli. Unterbrechung	
	arbeitslos	01.08.12 - 30.09.12	Alo Zählzeit	61	276	wäre Zählzeit	
	in FbW	01.10.12 - 31.03.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	schädli. Unterbrechung*	0
	erkrankt < 6 Wochen	01.04.13 - 30.04.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	Alo Zählzeit	30
	arbeitslos	01.05.13 - 31.08.13	Alo Zählzeit	123	215	Alo Zählzeit	123
	in MAT	01.09.13 - 30.09.13	unschädli. Unterbrechung	0	92	Alo Zählzeit	30
	arbeitslos	01.10.13 - 31.12.13	Alo Zählzeit	92	92	Alo Zählzeit	92
	Heute	01.01.2014	Beginn FAV (Frage: liegt LZA vor?)			Arbeitsaufnahme (Frage: muss MiLohn gezahlt werden?)	
		Ergebnis: Die Kundenperson erfüllt heute die Kriterien für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit nach Absatz 2 voraussetzen.			Ergebnis: *Die Rückwärtsbetrachtung läuft nur bis zur ersten schädlichen Unterbrechung. Da von heute rückwärts keine 365 Tage Arbeitslosigkeit erreicht sind, muss die Kundenperson mindestens den Mindestlohn erhalten.		