

Aktenzeichen:	II-1224.1
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 01.08.2018

## **Arbeitsanleitung Nr. 009 Förderung von Arbeitsverhältnissen**

### **§ 16e SGB II - Förderung von Arbeitsverhältnissen**

**(1) Arbeitgeber können auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis begründet wird.**

**(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Berücksichtigungsfähig sind das zu zahlende Arbeitsentgelt und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig. § 91 Absatz 2 des Dritten Buches gilt entsprechend. Auf Antrag können dem Arbeitgeber während der Förderung des Arbeitsverhältnisses die erforderlichen Kosten einer notwendigen sozialpädagogischen Betreuung erstattet werden.**

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

- 1. sie langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches ist und in ihren Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist,**
- 2. sie für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch erhalten hat,**
- 3. eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist und**
- 4. für sie innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 höchstens für eine Dauer von 24 Monaten erbracht werden. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnis.**

**(4) Die Bundesagentur soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person umgehend abberufen, wenn sie diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie eine Arbeit oder Ausbildung**

aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

**(5) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber**

- 1. die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um eine Förderung nach Absatz 1 zu erhalten, oder**
- 2. eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.**

### **Zielsetzung**

Ziel ist es, Arbeitsverhältnisse für langzeitarbeitslose arbeitsmarktferne Personen mit mindestens zwei weiteren Vermittlungshemmnissen zu fördern, die dazu geeignet sind, die Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Personen zu verbessern und soziale Stabilisierung und Teilhabe zu ermöglichen, um langfristig eine nachhaltige Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

**Inhaltsverzeichnis**

1. Allgemeines.....	5
2. Fördervoraussetzungen.....	5
2.1 Langzeitarbeitslosigkeit .....	5
2.2 Vermittlungshemmnisse .....	5
2.3 Verstärkte vermittlerische Unterstützung (vvU) .....	5
2.4 Prognoseentscheidung.....	6
2.5 Arbeitgeberbegriff und Arbeitsplatzwechsel .....	7
3. Antragstellung und Arbeitgeberbetreuung .....	8
4. Dauer und Höhe der Förderung.....	10
4.1 Förderdauer.....	10
4.2 Förderhöhe.....	11
4.3 Ko-Finanzierung durch Dritte.....	12
5. Sozialpädagogische Betreuung .....	12
6. Vorrangige Leistungen außerhalb der Geltungsbereiche von SGB II und III .....	13
7. Verfahren .....	14
7.1 Dokumentation und Kennzeichnung in VerBIS .....	14
7.2 Vermittlungsvorschlag (VV) .....	14
7.3 Aufnahme des geförderten Arbeitsverhältnisses.....	14
7.4 Beendigung der FAV durch Abberufung / Kündigung .....	15
8. Gewährung von Eingliederungsleistungen im Anschluss an die FAV .....	16
9. Bescheiderstellung und Abrechnung .....	16
10. Weiterentwicklung der Sozialen Teilhabe im Rahmen der Förderung von Arbeitsverhältnissen (SOZFAV).....	17

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

## **1. Allgemeines**

Maßgeblich für die Inanspruchnahme der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) sind die mangelnden Chancen der/des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) auf eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ohne diese besondere Form der Förderung.

Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung nach dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 Buchstabe c SGB III). Die Förderung durch das Jobcenter ist durch § 16e Abs. 2 auf max. 75 Prozent des Arbeitsentgelts begrenzt.

## **2. Fördervoraussetzungen**

### **2.1 Langzeitarbeitslosigkeit**

Die/der eLb muss langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sein (siehe Anlage **LZA** 1).

### **2.2 Vermittlungshemmnisse**

Die/der eLb muss in seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt sein. Das schematische Aufzählen von Vermittlungshemmnissen bietet keine fundierte Grundlage für eine Beurteilung, ob eine Förderung nach § 16e erforderlich ist. Entscheidend ist nicht, dass die/der eLb ein Merkmal aufweist, das abstrakt ein Vermittlungshemmnis darstellen kann, vielmehr muss die/der eLb tatsächlich in den Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sein. So muss etwa ein hohes Lebensalter oder mangelnde Sprachkenntnisse nicht in jedem Fall zwingend ein Vermittlungshemmnis darstellen. Abzustellen ist auf die konkrete Situation der/des jeweiligen betroffenen eLb.

Mangelnde Bereitschaft zur überregionalen Arbeitsaufnahme stellt grundsätzlich kein Vermittlungshemmnis zur Erfüllung der Voraussetzungen für die Aufnahme eines geförderten Arbeitsverhältnisses dar (vgl. hierzu die Hinweise zu § 10).

### **2.3 Verstärkte vermittlerische Unterstützung (vvU)**

Die vvU ist ein Beratungsinstrument, das vordergründig den Zweck hat, die/den **vvU** eLb ggf. unter Einsatz von Eingliederungsleistungen in Arbeit oder Ausbildung zu bringen bzw. auf eine Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) vorzubereiten. Durch die vvU soll überprüft werden, ob eine Integration bzw. Integrationsfortschritte nicht auch durch den Einsatz anderer Eingliederungsleistungen erzielt werden können.

Erst wenn dies nicht gelingt, kommt die FAV in Betracht.

Die Inanspruchnahme von Eingliederungsleistungen führt in diesem Zusammenhang nicht zu einer Unterbrechung der vvU, allerdings ist während einer etwaigen

Maßnahmeteilnahme weiterhin der verstärkte Kontakt mittels qualifizierter Beratungsgespräche (telefonisch oder persönlich) zu halten.

Zum Inhalt der vvU gehören u. a.

- ein qualifiziertes Beratungsgespräch pro Kalendermonat (telefonisch oder persönlich),
- der regelmäßige dokumentierte Suchlauf für Vermittlungsvorschläge (VV) und
- der Einsatz der Eingliederungsleistungen nach §§ 16 ff.

#### **Inhalte vvU**

Es ist sinnvoll, mit der/dem eLb vorab über die verstärkte Aktivierung zu sprechen, deren Beginn zu dokumentieren und die interne Kundenkennung „VVUMMJ“ zu setzen. Für die Dauer der vvU ist ausschließlich die interne Kundenkennung „VVU“ (in Großbuchstaben) zu verwenden und der Beginnmonat der vvU anzufügen (Format: VVUMMJ, z.B. VVU127 – für vvU im Monat Dezember 2017 begonnen oder VVU018 – für vvU im Monat Januar 2018 begonnen). Die vvU kann auch bereits während einer laufenden Maßnahme (z. B. Arbeitsgelegenheit (AGH)) beginnen.

Die vvU ist so lange fortzuführen, bis die/der eLb tatsächlich in das geförderte Arbeitsverhältnis einmündet. Sobald die grundsätzliche Fähigkeit für die FAV festgestellt wird (Vermerk zur Förderfähigkeit, siehe auch 6.1), ist die interne Kundenkennung „VVUMMJ“ in „FAVMMJ“ umzuwandeln.

Aus den eLb mit einer internen Kundenkennung „FAVMMJ“ wird ein „Bewerberpool“ gebildet, in denen die eLb nach einem Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkter vvU Unterstützung aufgenommen werden.

Soweit im Nachhinein festgestellt wird, dass die/der eLb in den letzten Monaten bereits verstärkt vermittlerisch unterstützt wurde und tendenziell für eine FAV in Frage kommt, ist die interne Kundenkennung „VVUMMJ“ rückwirkend zu Beginn der vvU zu setzen (Beispiel: Im Januar 2018 wird festgestellt, dass die/der eLb bereits vier Monate verstärkt vermittlerisch betreut wurde und die FAV in Frage kommen kann. Die vvU begann im September 2017. Entsprechend ist die interne Kundenkennung VVU097 zu setzen).

#### **2.4 Prognoseentscheidung**

Die Integrationsfachkraft (IFK) prognostiziert, ob und für welchen Zeitraum eine ungeförderte Erwerbstätigkeit der/des eLb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist.

#### **Prognose**

Die Prognose muss auf Tatsachen beruhen, die darauf schließen lassen, dass eine Integration der/des eLb auch mit dem Einsatz von anderen vorrangigen Eingliederungsleistungen voraussichtlich nicht möglich sein wird. Diese muss sich dabei auf schlüssige und nachvollziehbare Annahmen stützen.

Der Zeitraum für die Prognose sollte zunächst maximal zwölf Monate umfassen. Für einen Förderzeitraum von nochmals zwölf Monaten ist eine weitere Prognose erforderlich. FAV kann für längstens 24 Monate innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren gewährt werden. Der fünfjährige Zeitraum beginnt mit der ersten Gewährung einer FAV (siehe Punkt 3.1 und Anlage 2).

Das Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen sowie die Prognoseentscheidung sind ausführlich in VerBIS zu dokumentieren. **Dokumentation**

## **2.5 Arbeitgeberbegriff und Arbeitsplatzwechsel**

Der Begriff Arbeitgeber (AG) ist umfassend zu verstehen, d. h. es ist unerheblich, ob der AG eine natürliche oder juristische Person, öffentlich- oder privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet ist oder welcher Branche er zugeordnet ist. **Arbeitgeber**

Um die Beschäftigungsfähigkeit der/des eLb zu erhöhen, können die Beschäftigungsverhältnisse so ausgestaltet werden, dass die/der eLb auf verschiedenen Arbeitsplätzen im Unternehmen des AG und/oder im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung bei einer Entleiherin/einem Entleiher eingesetzt werden kann. In diesem Fall muss das förderfähige Tätigkeitsspektrum der/des eLb vor der Förderentscheidung abschließend festgelegt sein. **Arbeitsplatzwechsel**

Ein Wechsel der Tätigkeit im Rahmen des Tätigkeitsspektrums und/oder einer Arbeitnehmerüberlassung hat in der Regel Auswirkungen auf die weitere Eingliederungsstrategie der/des eLb und die Entwicklung von Anschlussperspektiven. Die IFK soll sicherstellen, hierzu durch den AG zeitnah informiert zu werden.

Werden geförderte eLb zur Arbeitsleistung bei einem anderen AG (Entleiherin/Entleiher) eingesetzt, handelt es sich um erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung. In diesem Fall gelten die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). ELb werden zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation der Entleiherin/des Entleihers eingegliedert sind und ihren/seinen Weisungen unterliegen. **Gesetzlich normierte Arbeitnehmerüberlassung**

Der Einsatz im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung darf jeweils sechs Wochen bei einer Entleiherin/einem Entleiher nicht überschreiten und soll die/den eLb an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes heranführen sowie die Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung unterstützen.

Ein Arbeitsverhältnis, bei welchem der AG die Arbeitnehmerüberlassung der/des eLb als alleinigen Geschäftszweck verfolgt, ist nicht förderfähig.

Der Einsatz bei einem anderen AG im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung kann nur bei Vorliegen der folgenden Voraussetzungen erfolgen:

- Der AG verfügt über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.
- Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass die/der eLb auch im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeiterin/Leiharbeiter eingesetzt werden kann.

- Das förderfähige Tätigkeitsspektrum ist vor der Förderentscheidung der IFK abschließend festgelegt.
- Der AG stellt die/den eLb nicht mit dem Geschäftszweck der Arbeitnehmerüberlassung ein, sondern zur Herstellung von Produkten oder zur Erbringung von Dienstleistungen. Die Arbeitnehmerüberlassung ist lediglich eine Option im bestehenden Arbeitsverhältnis, mit dem Ziel bessere Chancen für den Übergang in nachhaltige Beschäftigung zu schaffen.
- Im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung wird die/der eLb während des Einsatzes bei der Entleiherin/bei dem Entleiher durch die Verleiherin/den Verleiher fachlich und sozialpädagogisch begleitet und betreut.

Erfolgt während der FAV eine zeitweise Überlassung von eLb, so gelten für die Gewährung der Förderung die gleichen Regelungen wie beim Eingliederungszuschuss (EGZ).

- Erbringt die/der eLb in verleihfreien Zeiten keine Arbeitsleistung, so kann keine Förderung erfolgen. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und Urlaub.
- Wird die/der eLb qualifiziert oder werden Arbeitsleistungen im eigenen Betrieb des AG erbracht, erfolgt für diese Zeiträume eine Förderung.
- In Phasen des Einsatzes bei einem anderen AG muss die Verleiherin/der Verleiher nachweisen, dass ihr/ihm ein finanzieller Nachteil entsteht.

### **3. Antragstellung und Arbeitgeberbetreuung**

Die Betreuung der AG erfolgt durch den Arbeitgeberservice des Standortes für schwerbehinderte Menschen (AGS-sbM). Der AG gibt ein Stellenangebot für förderfähige eLb auf. Daraufhin kann erst ein VV durch den AGS-sbM erfolgen.

**AG-Betreuung durch den Standort sbM**

Nach der Vermittlung werden Leistungen zur FAV personenbezogen durch den AG nach § 16e Abs. 1 Satz 1 beantragt. Der Antrag kann formlos gestellt werden. Die erforderlichen Unterlagen, die der AGS-sbM zur Antragsbearbeitung benötigt, sind durch den AG nachzureichen. Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können erst mit Antragstellung erbracht werden. Arbeitsverträge, die unter der aufschiebenden Bedingung geschlossen werden, sind unzulässig.

Für die Arbeitsverhältnisse gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie die anwendbaren Tarifverträge oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG). Seit dem 01. Januar 2017 sind 8,84 Euro pro Stunde zu gewähren. 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.

**MiLoG**

Es wird empfohlen, bereits bei der Antragstellung das Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit gem. § 18 Abs. 1 SGB III zu prüfen, das Ergebnis zu bescheinigen (BK-Vorlage „Prüfung von Langzeitarbeitslosigkeit nach MiLoG“) und in VerBIS zu



dokumentieren. Sollte die Prüfung der Antragsunterlagen ergeben, dass der vertraglich vereinbarte Lohn unter 8,84 Euro pro Stunde liegt, ist neben den tariflichen Ausnahmen spätestens dann das Vorliegen der Langzeitarbeitslosigkeit zu prüfen und das Ergebnis zu dokumentieren.

Bei Nichteinhaltung der Regelungen im MiLoG ist eine FAV nicht möglich. Berücksichtigungsfähig ist gemäß § 16e Abs. 2 Satz 2 das zu zahlende Arbeitsentgelt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) ist nicht berücksichtigungsfähig.

Für Zeiten, in denen der AG ein geringeres Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. in Folge einer ggf. vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit), ist der Förderbetrag gem. § 16e Abs. 2 Satz 4 i. V. m. § 91 SGB III entsprechend anzupassen. Für Zeiten, in denen der AG kein Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub), kann eine Förderung nicht erbracht werden.

Der pauschalierte Anteil des AG am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Hiervon abzuziehen ist der Beitragssatzanteil des AG zur Arbeitslosenversicherung in der jeweils gültigen Höhe.

#### **Arbeitgeberanteil**

Bei der Förderung von mit der/dem eLb verwandten/verschwägerten AG soll sichergestellt werden, dass diese nur unter denselben Voraussetzungen wie der übrigen AG gefördert werden. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob die Beschäftigung der/des Verwandten/Verschwägerten überhaupt ein förderfähiges Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn darstellt (Abgrenzung zu mithelfenden Familienangehörigen bzw. am Unternehmen Teilhabenden).

#### **Förderung von Verwandten**

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern, sonstigen Verwandten und Verschwägerten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt. Anhaltspunkte dafür können sein, dass

- der zu besetzende Arbeitsplatz nicht auf die Einstellung einer bestimmten Person ausgerichtet ist oder
- die Initiative zur Einstellung vom Jobcenter ausgeht.

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der AG die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat oder beabsichtigt, um für eine Neueinstellung eine Förderung nach § 16e Abs. 1 zu erhalten.

#### **Förderausschluss**

Eine Förderung ist auch ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der AG eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte anderweitige Förderung (z. B. Förderungen auf der Basis von Integrationsprojekten nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) oder eine Landesförderung - etwa auf der Grundlage von Mitteln des Europäischen Sozialfonds - ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt (vgl. § 16e Abs. 5 Nr. 2)).

Eine bereits laufende Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit anderen Leistungen darf nicht durch eine FAV abgelöst werden.

Jobcenter team.arbeit.hamburg kann die Förderung angebotener Arbeitsplätze ablehnen, sofern der Arbeitsplatz den Anforderungen der Zielgruppe, die von Jobcenter team.arbeit.hamburg gefördert werden soll, nicht entspricht. Dazu kann der angebotene Arbeitsplatz auch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem federführenden AGS-sbM in Augenschein genommen werden.

## **Zurückweisungen**

Eine Förderung im Rahmen des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung (Freie Förderung) oder eines EGZ ist möglich, soweit die Fördervoraussetzungen bezogen auf die/den eLb und das jeweilige Instrument vorliegen.

Eine Anschlussförderung im Rahmen des EGZ gemäß § 90 SGB III ist bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gegeben.

## **4. Dauer und Höhe der Förderung**

### **4.1 Förderdauer**

Die Dauer der FAV beträgt bis zu 24 Monate innerhalb von fünf Jahren (siehe Punkt 2.5 und Anlage 2). Der Zeitraum beginnt mit dem ersten, seit dem 01.04.2012 geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e Abs. 1.

## **Gesetzliche Förderdauer/ Rahmenfrist**

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann eine Förderung zunächst grundsätzlich bis zu zwölf Monate angeboten werden. Eine Förderung von grundsätzlich bis zu zwölf weiteren Monaten ist nur unter bestimmten Voraussetzungen, die nachfolgend beschrieben werden, möglich.

Soll im Einzelfall von den grundsätzlichen Förderzeiträumen abgewichen werden, ist diese Entscheidung im Besonderen zu begründen. Eine Abweichung kann auch in Form mehrerer Förderzeiträume erfolgen (z. B. sieben, zehn und sieben Monate).

Eine Förderung ist längstens bis zur Altersgrenze nach § 7a möglich.

Der Förderzeitraum soll im ersten Schritt auf bis zu zwölf Monate begrenzt werden.

## **Ermessenslenkung: Förderung zwölf Monate**

Spätestens sechs Wochen vor Ende des ersten Bewilligungsabschnittes soll in einem Gespräch zwischen der IFK und der/dem eLb eine Bewertung der bisherigen Tätigkeit (inkl. Probezeit) erfolgen.

In dem Gespräch ist zu verdeutlichen, welche Fortschritte erzielt wurden und welche Hemmnisse noch konkret bearbeitet werden sollen. Auf Grundlage dieser Bewertung ist eine erste Einschätzung zur Perspektive der Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abzugeben. Eine weitere Förderung kann nur erfolgen, soweit diese Einschätzung positiv ausfällt (d. h. mit einer weiteren Förderung würde die Beschäftigungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ende des möglichen zweiten Bewilligungsabschnitts wieder hergestellt werden).

Die Anschlussförderung von bis zu zwölf Monaten kann in der Regel nur erfolgen, wenn in der Person der/des eLb Potenzial vorhanden ist und die Voraussetzungen vorliegen. Eine erneute vvU ist nicht erforderlich.

## **Erneute FAV ohne vvU**

Eine Verlängerung bei Eintritt ab dem 01.08.2018 ist in 2018 nicht möglich, da aufgrund der Kürze der Beschäftigung keine verlässliche Beurteilung zum Vorliegen der Voraussetzung für eine weitere Förderung mit FAV möglich ist.

Ob ein Arbeitsplatz dem ersten Arbeitsmarkt zugerechnet werden kann, wird im AGS-sbM, ggf. auch nach Rücksprache mit dem Team Z311, vor Übersendung des VV beurteilt.

**Anforderung Arbeitsplatz**

Eine sich nahtlos an den ersten Bewilligungsabschnitt anschließende Förderung auf einem Arbeitsplatz, der nicht dem ersten Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, ist nur dann möglich, wenn vor der erneuten Förderung ein unbefristeter oder auf wenigstens zwölf Monate befristeter Arbeitsvertrag für den ersten Arbeitsmarkt bei dem die FAV beantragenden AG bzw. der Unternehmensgruppe vorgelegt wird, der sich unmittelbar an den zweiten bzw. bei mehreren Förderzeiträumen an den letzten beantragten Bewilligungszeitraum anschließt.

**Weitere Förderung zweiter Arbeitsmarkt**

Spätestens nach fünf Monaten soll die IFK im Zwischengespräch die/den eLb über ein begleitendes Coaching durch einen Kooperationspartner (Projekt ZAQ) ab dem siebten Fördermonat mit nachfolgender Zielsetzung informieren:

**Begleitendes Coaching**

- Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder
- Akquise von Arbeitgebern des ersten Arbeitsmarktes für ein zweites Jahr mit einer FAV.
- Das geförderte Beschäftigungsverhältnis ist bei erfolgreicher Vermittlung durch den Kooperationspartner (Projekt ZAQ) gem. Punkt 6.4 zu beenden.

Hierzu erhält der Kooperationspartner vom AG eine Teilnahmeliste inklusive einer Schweigepflichtentbindung der eLb. Die AG werden durch den AGS-sbM über das Verfahren informiert.

Für den zweiten Bewilligungsabschnitt soll, nach genauer Prüfung der Leistungsfähigkeit der/des eLb, grundsätzlich eine erste Degression der Förderhöhe vorgenommen werden, die sich nach der bisher erreichten Arbeitsmarktnähe bemisst. Die Reduzierung der Förderhöhe erfolgt in der Regel um mindestens zehn Prozent. Soll im Einzelfall von einer Degression abgesehen werden, ist diese Entscheidung im Besonderen zu begründen.

**Degression**

Die Ausübung des Ermessens ist in VerBIS zu dokumentieren.

#### **4.2 Förderhöhe**

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz.

**Förderhöhe**

Sollte die/der eLb auf verschiedenen Arbeitsplätzen durch den AG eingesetzt werden, erfolgt die Ermittlung der Förderhöhe anhand des Umfangs der individuellen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit der/des eLb, bezogen auf das der IFK vorab bekannte konkrete Tätigkeitsspektrum. Die Beurteilung der individuellen Einschränkung der Leistungsfähigkeit der/des eLb ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes bzw. des vorab definierten konkreten Tätigkeitsspektrums. Dieses gilt auch für funktions-

**Wechselnde Arbeitsplätze**

bezogene Einschränkungen der/des eLb (z. B. „kann nicht schwer heben“). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Sofern die Förderhöhe nicht bezogen auf eine konkrete Tätigkeit, sondern auf ein Tätigkeitsspektrum bestimmt wird, kann der Fall eintreten, dass die Leistungsfähigkeit der/des eLb für verschiedene Tätigkeiten innerhalb des Tätigkeitsspektrums unterschiedlich hoch ausfällt und sich damit auch die Förderhöhe je nach Tätigkeit unterscheidet. In diesem Fall soll die Förderhöhe einheitlich auf den Durchschnittswert der unterschiedlichen Förderhöhen für verschiedene Tätigkeiten innerhalb des definierten Tätigkeitsspektrums festgelegt werden.

Die Feststellung der individuellen Leistungsfähigkeit erfolgt durch die zuständige IFK. Die Förderhöhe der Leistung nach § 16e ist zu begründen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

**Feststellung der Leistungsfähigkeit durch die IFK**

Die Förderhöhe kann bis zu maximal 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei entsprechender Leistungsfähigkeit betragen. Wird die Leistungsfähigkeit höher eingeschätzt (z. B. 50 Prozent), ist der Zuschuss entsprechend niedriger (z. B. auf 50 Prozent) festzulegen. Eine Degression in einem bereits bewilligten Förderzeitraum ist nicht möglich.

Die Möglichkeit der Degression ist im Hinblick auf weitere Bewilligungsabschnitte zu beachten.

**Degression**

#### **4.3 Ko-Finanzierung durch Dritte**

Durch die FAV darf keine Überkompensation der individuellen Einschränkung der Leistungsfähigkeit erfolgen. Verfolgt eine Ko-Finanzierung durch Dritte den gleichen Förderzweck (z. B. Ausgleich der individuellen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit), ist diese auf die Höhe der Förderung durch das Jobcenter anzurechnen. Der Einsatz von Drittmitteln für andere Zwecke ist möglich. Soweit andere staatliche Stellen eine Arbeitgeberförderung beabsichtigen, obliegt ihnen die Prüfung der beihilferechtlichen Zulässigkeit.

**Möglichkeiten der Ko-Finanzierung**

#### **5. Sozialpädagogische Betreuung**

Dem AG können die erforderlichen Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Betreuung während der FAV auf Antrag erstattet werden.

Der Antragsvordruck für die Übernahme der Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung und ein Informationsblatt wird durch das IntegrationsleistungsCenter (ILC) bereits mit der Übersendung des Bewilligungsbescheides an den AG versandt.

Die sozialpädagogische Betreuung soll so ausgerichtet werden, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert, Anschlussperspektiven nach Beendigung der FAV rechtzeitig initiiert und Übergänge in nachhaltige, sozialversicherungs-

**Inhalte sozialpädagogischer Betreuung**

pflichtige Beschäftigung geschaffen werden. Insbesondere zum Ende der geförder-  
ten Beschäftigung sollen – in Zusammenarbeit mit der IFK – Weiterbeschäftigungs-  
perspektiven identifiziert und realisiert werden.

Soweit eigenes Personal mit einer sozialpädagogischen oder vergleichbaren Qua-  
lifikation verfügbar ist, kann der AG die Betreuung selber übernehmen, z. B. kann  
die sozialpädagogische Betreuung durch eine unternehmenseigene Sozialbera-  
tung durchgeführt werden.

Andernfalls kann der AG auf externes Betreuungspersonal mit sozialpädagogi-  
schen oder vergleichbaren Qualifikationen zurückgreifen. Der notwendige Umfang  
an sozialpädagogischer Betreuung wird durch die IFK festgelegt. Außerhalb der  
sozialpädagogischen Betreuung bietet der Kooperationspartner ZAQ einen Bera-  
tungs- und Unterstützungsservice für Hamburger Arbeitgeber und eLb innerhalb  
der Förderung an.

Der Antrag ist vor Beginn der sozialpädagogischen Betreuung bei der zuständigen  
IFK zu stellen. Die IFK entscheidet über den Antrag und reicht diesen mit einer  
fachlichen Feststellung und Entscheidung an das ILC weiter, wo der entsprechende  
Bescheid an den AG erstellt wird.

**Festlegung des Umfan-  
ges**

Die entsprechenden Vordrucke sind in BK-Vorlagenauswahl hinterlegt.

#### **6. Vorrangige Leistungen außerhalb der Geltungsbereiche von SGB II und III**

Leistungen zur Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind vor-  
rangig. Solange die/der eLb, beispielsweise mit schweren psychischen Störungen,  
nur in geschützten Projekten (z. B. intensive individuelle Arbeits-, Kunst- und Psy-  
chotherapie) stabilisiert werden kann, stehen Leistungen der medizinischen/sozia-  
len Rehabilitation im Vordergrund, da sich eine Eingliederung allein mit arbeits-  
marktpolitischen Instrumenten in der Regel nicht erreichen lässt. Es wird daher für  
diesen Personenkreis darauf ankommen, passgenaue Maßnahmen der medizini-  
schen/sozialen Rehabilitation im Vorfeld durchzuführen. Soweit im Anschluss keine  
Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation einzuleiten sind und ansonsten eine er-  
folgreiche Integration am Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist, ist der Übergang in  
eine nach § 16e geförderten, der konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigung ge-  
recht werdenden, Tätigkeit sinnvoll.

**Vorrang von Leistungen  
für behinderte und  
schwerbehinderte Men-  
schen**

**Vorrang medizini-  
sche/soziale Rehabilita-  
tion**

Leistungen der beruflichen Rehabilitation haben Vorrang vor Leistungen nach dem  
SGB II (§ 5 Abs. 1). Erst wenn ein berufliches Rehabilitationsverfahren förmlich  
beendet ist, können Leistungen zur FAV in Betracht gezogen werden. Auch ein  
Verzicht der/des eLb auf Leistungsansprüche gegenüber dem Rehabilitationsträ-  
ger würde das Jobcenter nicht von seiner Verpflichtung entbinden, den vorrangigen  
Leistungsanspruch der/des eLb nach dem SGB IX zu berücksichtigen und ggf. an  
seiner Stelle den Antrag zu stellen bzw. die entsprechenden Rechtsmittel einzule-  
gen (§ 5 Abs. 3).

**Vorrang berufliche Re-  
habilitation**

## 7. Verfahren

Das Verfahren wird durch ein Ablaufschema (Anlage 3) verdeutlicht.

**Ablaufschema**

### 7.1 Dokumentation und Kennzeichnung in VerBIS

Die Entscheidung ist in VerBIS mit folgenden Mindestinhalten zu dokumentieren:

**Dokumentation der Förderfähigkeit**

- Zweck / Ziel (Warum? Was soll bewirkt werden?)
- Welche Tätigkeiten kommen in Frage? Was muss bei der Ausübung beachtet werden (z. B. Teilzeit vormittags – wenn möglich und sinnvoll)?
- Vorliegen der Fördervoraussetzungen:
  - Liegt Langzeitarbeitslosigkeit i. S. v. § 18 SGB III vor?
  - Liegen zwei schwerwiegende Vermittlungshemmnisse vor?
  - Durchführung vvU → Wurden Integrationsfortschritte erzielt? Welche?
  - Integrationsprognose für den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung vorrangiger Eingliederungsleistungen abgeben

In einem Beratungsgespräch werden der/dem eLb mögliche für die Vermittlung in Frage kommende Stellen (AG, Tätigkeitsbereiche, Anforderungen und inhaltliche Ausrichtungen) vorgestellt, das weitere Vorgehen festgelegt, Vereinbarungen getroffen und Verfahren erläutert. Eine Übersicht der aktuell freien Stellen und der Tätigkeitsinhalte ist dem Buchungstool FAV im Buchungsportal zu entnehmen.

Mit der/dem eLb ist eine Eingliederungsvereinbarung (EinV) über das Angebot für ein gefördertes Arbeitsverhältnis zu schließen.

**EinV**

Dieses Angebot begründet keinen Anspruch auf Einstellung durch einen AG.

Während der Wartezeit bis zum Beginn der FAV ist die/der eLb durch die IFK weiterhin zu betreuen und in die Vermittlungsaktivitäten einzubeziehen (vvU). Während der Wartezeit muss geprüft werden, ob die Voraussetzungen für die FAV weiterhin bestehen. Wenn dies verneint wird, ist die Kundenkennung zu löschen.

**Wartezeit**

### 7.2 Vermittlungsvorschlag (VV)

Der AG sollte vor Erstellung des VV über die/den eLb informiert werden. Hierbei sind die Datenschutzbestimmungen zu beachten.

Der AGS-sbM erstellt den VV.

### 7.3 Aufnahme des geförderten Arbeitsverhältnisses

Ist ein VV erfolgreich, erfolgt die Entscheidung über die Förderhöhe durch den AGS-sbM in enger Abstimmung mit der zuständigen IFK (siehe Punkt 2.5 und 4.). Diese wird in VerBIS dokumentiert. Es erfolgt eine abschließende Mitteilung an die zuständige IFK.

**Entscheidung Förderhöhe**

Mit der Aufnahme des geförderten Arbeitsverhältnisses ist zwischen der IFK und der/dem eLb eine neue EinV zu schließen, in der auf die Bedeutung und Ausgestaltung der FAV (z. B. Einsatzbereich, Zuweisungsdauer) konkret einzugehen ist. Die individuelle und auf die Bedarfsgemeinschaft abgestimmte Handlungsstrategie zur beruflichen und sozialen Integration ist darzulegen. Die mit der Vermittlung in

**Weitere EinV**

eine FAV verfolgten Ziele (Eingliederung, Überwindung bestimmter Vermittlungshemmnisse, soziale Integration, usw.) sind der/dem eLb zu erläutern. Weiterhin muss die/der eLb auf ihre/seine Melde- und Mitwirkungspflichten (auch während des Arbeitsverhältnisses) hingewiesen werden. Insbesondere vor einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den eLb ist mit der IFK Kontakt aufzunehmen. Dies gilt ebenso bei Problemen am Arbeitsplatz und bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen (z. B. Abmahnungen).

Durch die Dokumentation der FAV in COSACH wird automatisch ein Eintrag im Lebenslauf (VerBIS) erzeugt. Der VV ist nicht zu konsolidieren. Es ist kein manueller Lebenslaufeintrag in VerBIS vorzunehmen.

**Lebenslaufeintrag**

Unabhängig ob die Hilfebedürftigkeit durch Aufnahme des Arbeitsverhältnisses beendet wird oder nicht, ist die/der eLb von der IFK weiterhin während des gesamten Förderzeitraums zu betreuen und arbeitssuchend zu führen. Die/der eLb ist nicht aus der Arbeitsvermittlung abzumelden.

**Status arbeitssuchend**

#### **7.4 Beendigung der FAV durch Abberufung / Kündigung**

Die IFK soll gem. § 16e Abs. 4 Satz 1 eine/n geförderte/n eLb mittels Verwaltungsakt abberufen, wenn ihr/ihm ein zumutbarer und konkreter Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird.

**Abberufung**

Das Arbeitsverhältnis kann gem. § 16e Abs. 4 Satz 2 durch die/den eLb ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn sie/er eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach § 16e Abs. 4 Satz 1 abberufen wird.

**Kündigung durch eLb**

Das Arbeitsverhältnis kann gem. § 16e Abs. 4 Satz 3 durch den AG ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn die/der eLb nach § 16e Abs. 4 Satz 1 abberufen wird.

**Kündigung durch den Arbeitgeber**

Wenn durch den Kooperationspartner (Projekt ZAQ) ein AG des ersten Arbeitsmarktes gefunden und eine vollsozialversicherungspflichtige Integration erzeugt wird, ist die FAV mit sofortiger Wirkung zu beenden, da der Grund für die Beschäftigung im Rahmen der FAV entfallen ist.

**Beendigung bei Vermittlung durch ZAQ**

Weigert sich die/der eLb trotz konkret vereinbarter EinV und Belehrung über die Rechtsfolgen, eine nach § 16e geförderte Tätigkeit auszuüben, ohne für das Verhalten einen wichtigen Grund nachzuweisen (§ 31), erfolgt die Absenkung (ggf. der Wegfall) des Arbeitslosengeldes II (Alg II) nach den Regelungen des § 31a (Verwaltungsakt). Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist durch die/den eLb mündlich oder schriftlich darzulegen und von der IFK zu dokumentieren. Diese Stellungnahme der/des eLb dient als Grundlage für die Entscheidung über Absenkung/Wegfall des Alg II nach §§ 31 ff. Dabei ist die individuelle Situation der/des eLb mit mehreren Vermittlungshemmnissen angemessen und ausreichend zu be-

**Sanktion**

rücksichtigen. Als wichtige Gründe, die eine Sanktion ausschließen, stehen persönliche und gesundheitliche Gründe im Vordergrund. Siehe hierzu Fachliche Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zu § 31.

### **8. Gewährung von Eingliederungsleistungen im Anschluss an die FAV**

Sowohl bei einer Weiterbeschäftigung im gleichen Unternehmen als auch bei einem Wechsel in ein anderes Unternehmen kann im Anschluss an die FAV eine berufsanschlussfähige und abschlussorientierte Weiterbildung in den Unternehmen gefördert werden, um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu sichern. Hier können die Kosten der Weiterbildung im Rahmen von FbW nach § 81 ff. SGB III und ggf. Zuschüsse zum Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten gefördert werden.

Bei Wechsel in eine neue Tätigkeit zu einem neuen AG kann ein EGZ gefördert werden, soweit die Fördervoraussetzungen – vor allem individuelle Einschränkung der Leistungsfähigkeit auf einem konkreten Arbeitsplatz – vorliegen.

Eine Förderung mit einem EGZ nach §§ 88 ff. SGB III im Anschluss an eine FAV beim gleichen AG ist im Einzelfall möglich.

Entscheidend für eine Anschlussförderung mit einem EGZ bei demselben AG ist, ob aufgrund der ausgeübten Tätigkeit noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht.

Es ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob bei einer Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei demselben AG bzw. bei bloßem Wechsel von einer Verleiherin/einem Verleiher zu einer Entleiherin/einem Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung noch eine Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz auszugleichen ist. Die Vorbeschäftigung bei demselben AG ist bei der Prüfung, ob eine Minderleistung vorliegt, entsprechend zu berücksichtigen.

Für die Förderentscheidung bedeutet dies: Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben AG dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass noch von einer „anfänglichen“ Minderleistung ausgegangen werden kann. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft und die Entscheidung über Dauer und Höhe der EGZ-Förderung nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden.

Ist mit der Anschlussbeschäftigung bei demselben AG keine wesentliche Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden, kann kein EGZ gezahlt werden.

Eine Förderung mit einem EGZ schließt eine parallele Förderung mit einem Arbeitsentgeltzuschuss aus.

### **Anschlussförderung**

### **9. Bescheiderstellung und Abrechnung**

Nach einer Förderentscheidung sind dem ILC folgende Unterlagen für die Erstellung des Bescheides, Abrechnung und COSACH-Buchung zu übersenden:

- Antrag des AG
- Arbeitsvertrag in Kopie
- fachliche Stellungnahme über Förderhöhe und Förderdauer



Eine Durchschrift des Bewilligungsbescheides wird der/dem eLb zur Kenntnisnahme übersandt.

**10. Weiterentwicklung der Sozialen Teilhabe im Rahmen der Förderung von Arbeitsverhältnissen (SOZFAV)**

Für den Personenkreis der langzeitarbeitslosen arbeitsmarktfernen Menschen sollen im Rahmen einer Modellerprobung für einen befristeten Zeitraum sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Arbeitsverhältnisse im Rahmen des § 16e geschaffen werden.

Aus diesem Grund erfolgte die Weiterentwicklung der Sozialen Teilhabe im Rahmen der FAV. Weitere Informationen über die Weiterentwicklung der Sozialen Teilhabe im Rahmen der FAV sind in der Arbeitshilfe zur Modellerprobung der dritten Säule Soziale Teilhabe aufgeführt (siehe Anlage 4).

**Anlage 1:**

**§ 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 max. 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 S. 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 (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 des 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

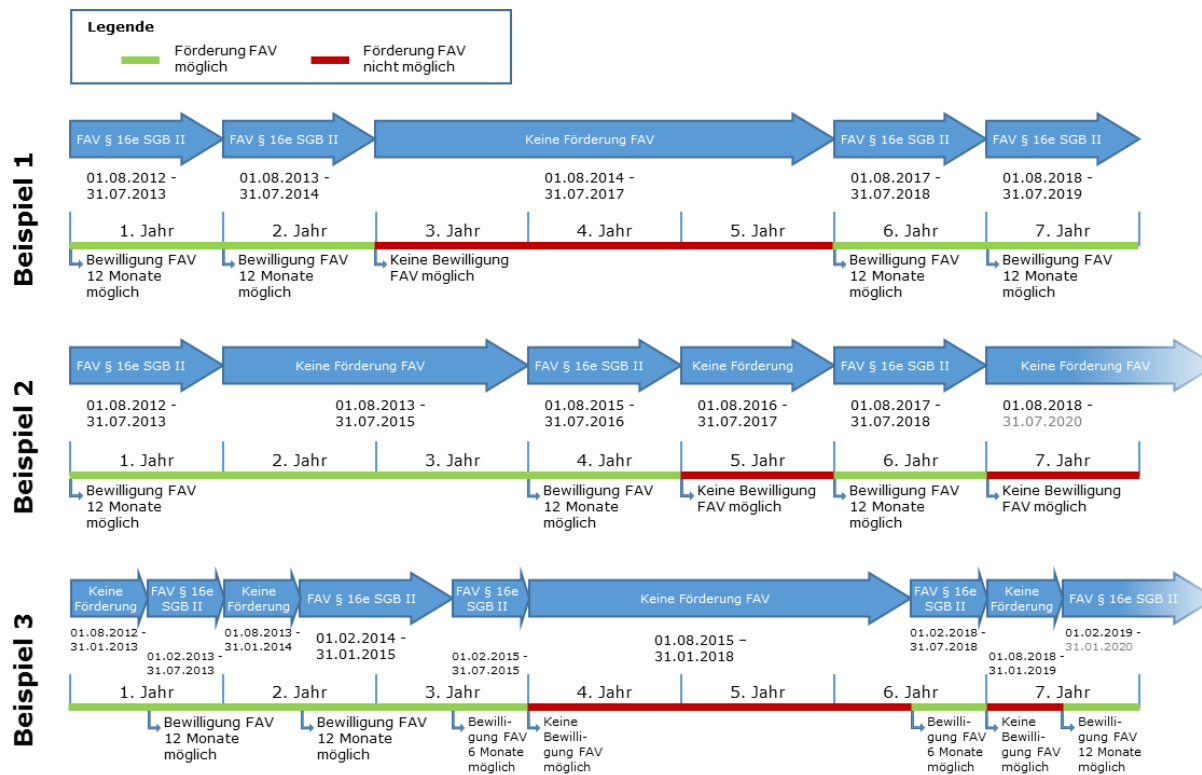
### Beispiel zur Berechnung LZA nach §18 SGB III

Lebenslauf Zeiten	Berechnung für Leistungen Absatz 2			Berechnung zu MiloG Absatz 1 Satz 2		
	Alo-Zählzeiten	Summe	Alo-Zählzeiten	Summe	Alo-Zählzeiten	Summe
<b>Svpfl. Arbeit &gt; 6 Monate</b> 01.01.09 - 31.12.11	wäre schädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung		
<b>I-Kurs</b> 01.01.12 - 29.02.12	unschädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung		
<b>arbeitslos</b> 01.03.12 - 30.06.12	Alo Zählzeit	122	398	wäre Zählzeit		
<b>Svpfl. Arbeit &lt; 6 Monate</b> 01.07.12 - 31.07.12	unschädli. Unterbrechung	0	276	wäre schädli. Unterbrechung		
<b>arbeitslos</b> 01.08.12 - 30.09.12	Alo Zählzeit	61	276	wäre Zählzeit		
<b>in FbW</b> 01.10.12 - 31.03.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	schädli. Unterbrechung*	0	0
<b>erkrankt &lt; 6 Wochen</b> 01.04.13 - 30.04.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	Alo Zählzeit	30	275
<b>arbeitslos</b> 01.05.13 - 31.08.13	Alo Zählzeit	123	215	Alo Zählzeit	123	245
<b>in MAT</b> 01.09.13 - 30.09.13	unschädli. Unterbrechung	0	92	Alo Zählzeit	30	122
<b>arbeitslos</b> 01.10.13 - 31.12.13	Alo Zählzeit	92	92	Alo Zählzeit	92	92
<b>Heute</b> 01.01.2014	Beginn FAV (Frage: liegt LZA vor?)			Arbeitsaufnahme (Frage: muss MiLohn gezahlt werden?)		
	<b>Ergebnis:</b> Die Kundenperson erfüllt heute die Kriterien für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit nach Absatz 2 voraussetzen.			<b>Ergebnis:</b> *Die Rückwärtsbetrachtung läuft <b>nur bis zur ersten</b> schädlichen Unterbrechung. Da von heute rückwärts keine 365 Tage Arbeitslosigkeit erreicht sind, muss die Kundenperson mindestens den Mindestlohn erhalten.		

## Anlage 2: Fallbeispiele FAV-Förderung

Für eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person können im Rahmen von FAV innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren höchstens für eine Dauer von 24 Monaten Zuschüsse an Arbeitgeber erbracht werden. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten geförderten Arbeitsverhältnis. Wurde eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits mit FAV gefördert, so ist bei jeder Bewilligung darauf zu achten, dass die Förderdauer (bzw. die Beschäftigungsdauer in FAV) zu keinem Zeitpunkt 24 Monate in fünf Jahren überschreitet.

Bei der Förderentscheidung muss immer der Zeitraum fünf Jahren vor dem geplanten (erneuten) Eintritt in FAV betrachtet werden. Die folgenden Beispiele skizzieren mögliche Fallgestaltungen und verdeutlichen in welchen Zeiten eine Bewilligung von FAV möglich wäre. Die eLb in den Fallbeispielen erfüllen alle Fördervoraussetzungen und haben keine Vorbeschäftigungen in FAV vor dem 01.08.2012:



## Erste Strategieentwicklung

6 Monate vvU

sollte mindestens beinhalten:

- häufiger, dokumentierter Kundenkontakt (1x pro Kalendermonat)
- regelmäßige VV-Suchläufe (auch dokumentieren, wenn kein passendes Angebot unterbreitet werden konnte) und ggf. Vereinbarung von Eigenbemühungen
- Prüfung, ob weitere Eingliederungsleistungen sinnvoll
- Vergabe der Kundenkennung „VVUMMJ“ zu Beginn der vvU

**erfolgreiche vvU:**

Aufnahme FbW, Ausbildung, oder Arbeit

### Prüfung der Fördervoraussetzungen:

- Integration in den 1. Arbeitsmarkt in Anbetracht der schwerwiegenden Vermittlungshemmnisse noch nicht möglich und andere Maßnahmen nicht zielführend (Prognose)
- Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) gem. § 18 SBGIII

EinV, VerBIS-Vermerk (Ziel der FAV, Prüfung vorrangiger Leistungen, Vermittlungshemmnisse, LZA, Aktivitäten vvU, Prognose), Interne Kennung „VVUMMJ“ durch „FAVMMJ“ ersetzen

**während der Wartezeit:**

**weitere Betreuung** mit VVU durch die zuständige IFK

### VV-Versand

Sichtung der eLb mit einer entsprechenden Kundenkennung im Standort sbM

### Einstellung bei einem Arbeitgeber

Entscheidung über Förderhöhe durch den Standort sbM, Dokumentation der Entscheidung, Mitteilung an zuständige IFK, Löschung der internen Kundenkennung „FAVMMJ“

IFK schließt mit eLb neue Eingliederungsvereinbarung

### Betreuung während der FAV

**nach 3 – 6 Monaten** Zwischengespräch: Überprüfung des Profilings, Überarbeitung BewA, Angebote gem. § 16a SGBII möglich, Prüfung ob Ziel bereits erreicht ist (Integration möglich?), ggf. Anpassung der Eingliederungsvereinbarung

**begleitendes Coaching ZAQ** ab dem 7. Monat: Einschaltung durch ZAQ selbst über den FAV-Träger/-Arbeitgeber

### Abschluss FAV nach spätestens zwölf Monaten

eLb einladen: Auswertung des Arbeitgeberberichts und Feststellung des Ergebnisses der FAV

**innerhalb der letzten 5 Jahre** bereits **24 Monate FAV-Förderung** (seit 01.04.2012)

innerhalb der letzten 5 Jahre **noch nicht** 24 Monate FAV-Förderung (seit 01.04.2012)

Kein Potential

Potential vorhanden +  
Beschäftigung erfolgt auf dem 2. AM (nur mit Depression) und ohne konkrete Anschlussperspektive auf dem 1. AM

Potential vorhanden +  
Beschäftigung erfolgt auf dem 2. AM (nur mit Depression) aber mit Anschlussvertrag auf dem 1. AM (mind. zwölf Mo. oder unbefristet)

keine erneute Förderung

#### **Anlage 4:**

#### **Arbeitshilfe zur Modellerprobung der Dritten Säule Soziale Teilhabe**

#### **Weiterentwicklung der Sozialen Teilhabe im Rahmen der Förderung von Arbeitsverhältnissen (SOZFAV)**

##### **Zielsetzung**

Für den Personenkreis der langzeitarbeitslosen arbeitsmarktfernen Menschen wird im Sinne des Modellprojektes SOZFAV bei dem geförderten oder einem anderen Unternehmen ein sozialversicherungs-pflichtiges, öffentlich gefördertes Arbeitsverhältnis befristet bis zu 24 Monaten im Rahmen des § 16e geschaffen, welches im Wesentlichen auf dem Instrument FAV basiert. Während der SOZFAV kann neben Coaching und Anleitung auch eine durchgehende sozialpädagogische Betreuung erfolgen.

Durch die geförderten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse soll die Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Personen verbessert und möglichst Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Das Arbeitsmarktinstrument FAV bietet die Möglichkeit, durch die Gewährung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt in Höhe von bis zu 75 Prozent für die Dauer von bis zu zwei Jahren innerhalb der Rahmenfrist von fünf Jahren, im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse (ohne Beiträge zur Arbeitslosenversicherung) die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und soziale Teilhabemöglichkeiten für Personen mit äußerst geringen Chancen auf eine Erwerbsintegration zu schaffen.

Bei der Modellerprobung steht eine Teilmenge der geförderten Arbeitsverhältnisse für eine eng definierte Zielgruppe im Fokus.

Die im Rahmen solcher Arbeitsverhältnisse ausgeübten Tätigkeiten müssen (anders als beim Arbeitsmarktinstrument AGH) nicht die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse oder Wettbewerbsneutralität erfüllen. Sie schaffen damit die Möglichkeit für marktnahe, sinnstiftende Tätigkeiten, die bessere Chancen für Übergänge in nachhaltige Beschäftigung bieten.

Für die Umsetzung des Modellansatzes ist entscheidend, dass

- Arbeitgeber gewonnen werden, deren Unternehmensstruktur auf marktferne langzeitarbeitslose Menschen ausgerichtet ist – hier bedarf es besonderer Bemühungen AG anzusprechen, die geeignete Arbeitsplätze für die Zielgruppe anbieten können und deren Unternehmensstruktur auch darauf ausgerichtet ist, diese Menschen in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und sie zu unterstützen,
- im Rahmen des Arbeitsverhältnisses wertschöpfende Tätigkeiten ausgeführt werden, die bezogen auf Art, Inhalt und Umfang auf die Zielgruppe ausgerichtet sind und mit deren Hilfe die Beschäftigungsfähigkeit für den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert wird,
- eine fachliche Anleitung durch geeignetes Fachpersonal in dem Unternehmen (nicht über FAV förderbar) erfolgt, damit eventuell fachliche aber auch persönliche Defizite der/des eLb, die einer Beschäftigung entgegenstehen könnten, ausgeglichen werden,
- eine sozialpädagogische Betreuung während der Beschäftigung möglich ist (förderbar nach § 16e Abs. 2 Satz 5), die insbesondere zum Ende des geförderten Arbeitsverhältnisses die Fortführung des Arbeitsverhältnisses oder den Übergang in eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung begleitet und
- ein lokaler Konsens mit den Sozialpartnern hergestellt wird, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden.

### **Voraussetzungen Arbeitgeber Modellprojekt**

Die FAV steht auch bei dem Modellprojekt SOZFAV allen Arbeitgebern offen. Somit können privatwirtschaftliche Arbeitgeber, kommunale und gemeinnützige Arbeitgeber sowie Beschäftigungsträger, sofern sie die Fördervoraussetzungen des § 16e erfüllen, Arbeitsverhältnisse für eLb anbieten.

### **Voraussetzungen eLb Modellprojekt**

- Die gesetzlichen Fördervoraussetzungen des § 16e (förderfähiger Personenkreis, vVU, Prognoseentscheidung) müssen erfüllt sein und es muss eine Zuweisung von eLb durch das Jobcenter erfolgen.
- Die Regelungen dieser Arbeitsanleitung sind analog anzuwenden.

### **Abweichungen von den grundsätzlichen Voraussetzungen FAV**

- Die/der eLb muss mindestens vier Jahre und länger Leistungen nach dem SGB II beziehen.
- Die IFK prognostiziert, dass eine ungeforderte Erwerbstätigkeit der/des eLb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für den Zeitraum von zwei Jahren nicht möglich ist. Eine Förderung für die Dauer von zwei Jahren kann somit erfolgen.
- Die IFK überprüft alle acht Monate die Angemessenheit der Förderhöhe. Als Grundlage dient ein Gespräch mit der/dem eLb. Weiterhin ist eine Einschätzung des Arbeitgebers bezüglich der vorhandenen Minderleistung notwendig. Das Ergebnis ist entsprechend in VerBIS zu dokumentieren.

### **Anschlussperspektiven**

Die sozialpädagogischen Betreuerinnen/Betreuer und/oder die IFK sollen in Ihrer Beratung darauf hinwirken, der/dem eLb eine nachhaltige Anschlussperspektive, insbesondere eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, zu ermöglichen.

Die Anschlussperspektive kann in einer Weiterbeschäftigung im gleichen Unternehmen oder in einer Beschäftigung bei einem anderen AG bestehen. Dabei gilt es, Rechtskreiswechsel möglichst friktionsfrei zu gestalten.

Sowohl bei einer Weiterbeschäftigung im gleichen Unternehmen als auch bei einem Wechsel in ein anderes Unternehmen kann im Anschluss an SOZFAV eine berufsanschlussfähige und abschlussorientierte Weiterbildung (auch in Teilzeit) gefördert werden, um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu sichern.

Soweit die Fördervoraussetzungen vorliegen, kann bei einem Wechsel in eine neue Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber EGZ gewährt werden.

Eine Förderung mit einem EGZ nach §§ 88 ff. SGB III i. V. m. § 16 im Anschluss an eine FAV beim gleichen Arbeitgeber ist im Einzelfall möglich.

Entscheidend für eine Anschlussförderung mit einem EGZ bei demselben AG ist, ob aufgrund der ausgeübten Tätigkeit noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht.

Es ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob bei einer Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses bei demselben AG bzw. bei bloßem Wechsel von einer Verleiherin/einem Verleiher zu einer Entleiherin/einem Entleiher im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung noch eine Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz auszugleichen ist.

Die Vorbeschäftigung bei demselben AG ist bei der Prüfung, ob eine Minderleistung vorliegt, entsprechend zu berücksichtigen.



Für die Förderentscheidung bedeutet dies: Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben AG dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass noch von einer „anfänglichen“ Minderleistung ausgegangen werden kann. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig geprüft sowie die Entscheidung über Dauer und Höhe der EGZ-Förderung nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden.

Ist mit der Anschlussbeschäftigung bei demselben AG keine wesentliche Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden, kann kein EGZ gezahlt werden.

Sollte nach dem Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses ein nahtloser Übergang in eine Anschlussbeschäftigung erfolgen und dadurch die Hilfebedürftigkeit entfallen, kann im SGB II und im SGB III eine Nachbetreuung im Rahmen der „Beratung mit dem Ziel der Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen (ehemals INA)“ für die Dauer von maximal sechs Monaten ermöglicht werden (§ 31 Abs. 2 SGB III bzw. § 16g).

### **Vorgehensweise**

Durch die IFK erfolgt eine Vorprüfung und telefonische oder persönliche Beratung der/des eLb. Sollte die/der eLb für SOZFAV in Frage kommen, erfolgt eine Einladung zur Informationsveranstaltung und die Buchung des VV in VerBIS.

### **Kennzeichnung der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer für SOZFAV in VerBIS**

Für potenzielle eLb die für eine Teilnahme an der Modellerprobung zur dritten Säule Soziale Teilhabe vorgesehen sind, soll ebenfalls bei Beginn der vvU die interne Kundenkennung VVUMMJ erfolgen, allerdings parallel bereits die Kennung SOZFAV.

Gegebenenfalls bereits vorhandene interne Kundenkennungen zur vvU und/oder FAV können bestehen bleiben.

### **Kennzeichnung der potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer für SOZFAV in COSACH**

Bei der Eingabe der potenziellen eLb in COSACH ist es erforderlich, bei dem Karteireiter Förderdaten I unter dem Punkt Programm in dem Dropdown Feld die Möglichkeit 14 „Modellansatz Soziale Teilhabe“ auszuwählen.