

Aktenzeichen:	II-1228
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 01.01.2023

Arbeitsanleitung Nr. 030 Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)

§ 16i SGB II – Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

- 1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,**
- 2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,**
- 3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,**
- 4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent**

der Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder auf Grund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

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

- 1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,**
- 2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,**
- 3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und**
- 4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.**

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2

kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses 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.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummern 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015 für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.

Zielsetzung

Das Instrument Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II (TaAM) soll für sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) eine Teilhabe ermöglichen, die langfristig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren und erst nach einer längeren Vorbereitung und mit intensiver Begleitung eine Chance auf ungeforderte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Mit diesem Instrument wird deshalb für sehr arbeitsmarktferne Langzeitleistungsbeziehende die Möglichkeit geschaffen, längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Beiträge zur Arbeitslosenversicherung) für maximal fünf Jahre mit Lohnkostenzuschüssen an die Arbeitgeber:innen (AG) zu fördern.

Daneben soll während der Förderung dieser sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Beschäftigungsfähigkeit individuell durch beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), Weiterbildung sowie betriebliche Praktika gefördert werden, damit die ELB möglichst im Anschluss an diese geförderte Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen können.

Allgemeine Hinweise

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

Die Zuständigkeiten und die operative Umsetzung werden in der Arbeitsanleitung Nr. 016 „Zuständigkeit/ordnungsgemäße Fallabgabe“ sowie im Handlungskonzept § 16i (Intranet Jobcenter team.arbeit.hamburg -> Vermittlung -> Instrumente -> Beschäftigungsförderung -> Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM) nach § 16i SGB II) geregelt.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	6
2. Fördervoraussetzungen.....	7
2.1 Zielgruppe.....	7
2.2 Definitionen.....	8
2.3 Ganzheitliche Unterstützung	10
3. Anforderungen an eine Förderung	10
4. Förderausschlüsse	11
5. Vorrangige Leistungen.....	11
6. Förderumfang	12
7. Beschäftigungsbegleitende Angebote	14
7.1 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (gbB)	14
7.2 Weiterbildung.....	15
7.3 Betriebliches Praktikum	15
8. Leistungsminderungen	15
9. Absolventenmanagement und Anschlussförderung.....	16
10. Gültigkeit.....	16

1. Allgemeines

Gemäß § 3 Abs. 2 sollen bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden. Diese Verpflichtung besteht bereits vor Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit der ELB. Vorrangig sollen Instrumente bzw. Maßnahmen eingesetzt werden, die eine unmittelbare Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit ermöglichen.

Die Vermittlung in Ausbildung und Erwerbstätigkeit und deren unmittelbare Förderung haben somit grundsätzlich Vorrang, es sei denn, eine andere Leistung ist für die dauerhafte Eingliederung erforderlich. Der Vermittlungsvorrang gilt insbesondere nicht für ELB, die

- geringqualifiziert sind und einen Berufsabschluss im Rahmen einer Ausbildung oder berufsabschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung nach § 81 Abs. 2 SGB III erwerben bzw. erwerben wollen oder
- geringqualifiziert sind und an einer nach § 81 Abs. 1 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen bzw. voraussichtlich teilnehmen werden oder
- über nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (mindestens Sprachniveau B1) verfügen und die Teilnahme am Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes erfolgen soll.

Andere Leistungen (z.B. AVGS-MAT, MAG, AGH) können ebenfalls vorrangig sein, wenn diese für eine dauerhafte Eingliederung der ELB erforderlich sind. Die Erforderlichkeit ist durch die IFK im Rahmen einer Prognoseentscheidung in VerBIS zu dokumentieren.

Die Förderung einer Beschäftigungsaufnahme mit einem Lohnkostenzuschuss zur Teilhabe am Arbeitsmarkt (inkl. der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (gbB)) ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen unverzüglich ohne Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit möglich.

Stellt sich im Nachhinein heraus, dass kein Leistungsanspruch nach dem SGB II besteht, muss der Lohnkostenzuschuss nicht aufgehoben oder zurückgefordert werden, wenn der (Wieder)Eintritt der Hilfebedürftigkeit zu befürchten wäre. Voraussetzung hierfür ist eine in VerBIS dokumentierte Ermessensentscheidung durch die Integrationsfachkraft (IFK).

Soweit die Anträge auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und Kosten der Unterkunft freiwillig durch die:den ELB zurückgenommen wird/wurde, entfällt der Leistungszweck des unverzüglichen Angebots. Erfolgte die Rücknahme vor Beschäftigungsaufnahme ist durch die zuständige IFK die Rücknahme der Bewilligung zur Förderung notwendig. Erfolgte die Rücknahme des Antrags nach Be-

**Unverzügliches
Maßnahmeangebot**

Vermittlungsvorrang

schäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Aufhebung des Lohnkostenzuschusses einzuleiten. Ebenso ist die Zuweisung zur gbB (siehe 7.1) aufzuheben.

Hinsichtlich der Kundenabmeldung und des Statuswechsels sind die „VerBIS-Arbeitshilfe Kundenabmeldung und Statuswechsel“ bzw. die Informationen aus dem Qualitätssicherung-Portal („QS-Portal“) im t.a.h Intranet (Steuerung → Qualitätssicherung) zu beachten.

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Zielgruppe

Diese Förderung richtet sich an sehr arbeitsmarktferne ELB, die bisher nicht nachhaltig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden konnten. In der Regel haben diese Personen für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung erhalten und erfüllen grundsätzlich alle folgenden Voraussetzungen:

- Vollendung des 25. Lebensjahres,
- innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre im Leistungsbezug nach dem SGB II,
oder
bei erziehenden und schwerbehinderten sowie ihnen gleichgestellten Menschen:
innerhalb der letzten fünf Jahre durchgehend im Leistungsbezug nach dem SGB II,
 - in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt (auch geringfügig oder selbstständig tätig),
- weniger als fünf Jahre in geförderter Beschäftigung durch Förderung von Arbeitsverhältnissen gemäß § 16e a.F. (FAV), das Bundesprogramm Soziale Teilhabe (SozT) oder TaAM gemäß § 16i.

Grundsatz

Unter sehr arbeitsmarktfernen ELB sind diejenigen Leistungsbezieher:innen zu verstehen, bei denen durch eine Häufung von Vermittlungshemmnissen (z. B. höheres Lebensalter, fehlende oder entwertete Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigung) keine oder nur sehr geringe Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt bestehen. Diese mangelnden Chancen der:des ELB sind maßgeblich für die Förderung. Die besondere Arbeitsmarktferne muss festgestellt werden.

Arbeitsmarktferne

Für ELB deren Reha-Antrag positiv beschieden wurde, liegt die Federführung für den Förderprozess beim Team X295. Näheres hierzu ist im Handlungskonzept zu § 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM) sowie in der Arbeitsanleitung Nr.013 geregelt.

Rehabilitand:innen

Der Rehabilitand:innen-Status ist gegeben, wenn der zuständige Rehabilitations-träger den Antrag auf Durchführung eines Rehabilitationsverfahrens positiv beschieden hat. Solange keine positive Bescheidung eines Antrags vorliegt, kann die

Leistung ohne Abstimmungen mit dem Team X295 und dem potentiellen Rehabilitationsträger in eigener Zuständigkeit eingesetzt werden.

Bestandteil der Förderung gemäß § 16i ist eine gbB. Sollten ELB grundsätzlich die Teilnahme an einer gbB verweigern, ist eine Förderung mit TaAM ausgeschlossen. **GbB**

Auf Grund der Fördervoraussetzung „Leistungsbezug“ (und nicht „Arbeitslosigkeit“) sind von der Förderung auch Personen erfasst, die z. B. aufgrund von Kinderbetreuungszeiten nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 nicht als arbeitslos geführt werden. Das Instrument steht demnach in besonderer Weise z. B. Personen mit Kindern, auch Alleinerziehenden sowie älteren ELB offen.

Die Förderungsvoraussetzungen sind abweichend vom Grundsatz (Vollendung 25. Lebensjahr und weniger als fünf Jahre in geförderter Beschäftigung durch Teilhabe am Arbeitsmarkt) auch erfüllt, wenn ELB im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 mehr als sechs Monate geförderte Vorbeschäftigungszeiten **Ausnahmeregelungen gemäß §16i Abs. 10**

- nach § 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung (a.F.)
oder
- im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nachweisen
und
- ELB dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt haben.

2.2 Definitionen

Als ELB gelten Personen, die

- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben (gestaffelter Anstieg von 65 bis 67 Jahren), **ELB**
- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind (die Regelungen zum unverzüglichen Maßnahmeangebot (siehe 1.) sind zu beachten) und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Als erwerbsfähig gilt, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Zwecks evtl. Prüfung wird auf die Arbeitsanleitung Nr. 006 „Verfahren zur Feststellung von Erwerbsfähigkeit“ verwiesen. **Erwerbsfähigkeit**

Die ELB-Eigenschaft für dieses Instrument ist erfüllt, wenn ein bewilligter individueller Leistungsbezug tatsächlich vorliegt.

Eine Ausnahme besteht bei Personen mit Vorbeschäftigungszeiten in FAV (§ 16e a.F.). Bei diesem Personenkreis ist ein bewilligter individueller Leistungsbezug bei nahtlosem Übergang keine Fördervoraussetzung. **ELB-Eigenschaft bei Vorbeschäftigungszeiten**

Die Ableistung eines Bundes- oder eines Jugendfreiwilligendienstes oder die Teilnahme am Bundesprogramm „Bürgerarbeit“ sowie Beschäftigungen, die in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind (z. B. FAV, SozT oder TaAM selbst) stellen keine förderschädliche Beschäftigung im Sinne des § 16i Abs. 3 S. 1 Nummer 3 dar.

**Bundes- bzw. Jugend-
Freiwilligendienst u.
Bürgerarbeit**

Diese Förderung schließt den Personenkreis der unter 25-jährigen aus. Für diesen Personenkreis steht Vermittlung in eine Ausbildung (bei fehlendem Berufsabschluss) oder anderweitige Qualifizierung im Vordergrund.

Vollendung 25. Lebensjahr

Der „Prüfleitfaden 16i“ unterstützt bei der Prüfung dieser Förderungsvoraussetzung, ob die:der ELB innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre bzw. in den letzten fünf Jahren Leistungen nach dem SGB II bezogen hat.

Leistungsbezug

Durch die Rahmenfrist von sieben Jahren sind Unterbrechungen des Leistungsbezuges von insgesamt zwölf Monaten förderunschädlich.

ELB mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft oder einer Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX bzw. ihnen gleichgestellte Menschen erfüllen die Fördervoraussetzungen auch, wenn sie in den letzten fünf Jahren durchgängig im Leistungsbezug waren, d. h. in den letzten fünf Jahren ohne Unterbrechungen des Leistungsbezuges.

Die Beurteilung, ob eine Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig, geringfügig oder selbstständig) als kurzzeitig ausgelegt werden kann, hat je ELB individuell zu erfolgen.

**Kurzzeitige
Beschäftigung**

Bis zu welcher Grenze eine Beschäftigung noch als kurzzeitig angesehen werden kann, ist dabei unter Berücksichtigung des Ziels zu bewerten, dieses Instrument auf eine sehr arbeitsmarktferne Zielgruppe zu beschränken. Damit wird weitestgehend die Gefahr ausgeschlossen, dass fälschlicherweise auch solche ELB von der Förderung ausgeschlossen werden, die aktuell kaum Beschäftigungschancen haben.

Leitlinie sollte sein, dass in der jüngeren Vergangenheit liegende Beschäftigungsdauern eher kürzer waren, um für eine Programmteilnahme unschädlich zu sein. Diese Auslegung erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigungschancen der ELB mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen.

ELB, die kürzlich sechs Monate beschäftigt waren, die regelmäßig und wiederholt einer (Saison-) Beschäftigung nachgehen oder seit längerem eine geringfügige Beschäftigung ausüben oder über einen längeren Zeitraum ausgeübt haben, können nicht am Programm teilnehmen, weil grundsätzlich eine ausreichende Arbeitsmarktnähe zu vermuten ist.

Jedoch insbesondere bei der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung muss die Bewertung des individuellen Einzelfalls erfolgen. Hierzu zwei Beispiele:

- ELB A arbeitet sporadisch als Prospektverteiler:in. Hier kann eine Arbeitsmarktferte der:des ELB vorliegen.
- ELB B übt seit zehn Monaten eine regelmäßige geringfügige Beschäftigung aus. Eine Arbeitsmarktferte wird hier schwer zu begründen sein.

Übergänge in die TaAM für (ehemalige) Teilnehmende am Bundesprogramm des Europäischen Sozialfond zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit (ESF-LZA) sind grundsätzlich nicht möglich. War eine Beschäftigung im Rahmen des ESF-LZA-Bundesprogramms jedoch nur von kurzer Dauer, ist zu prüfen, ob diese als „kurzzeitig“ bewertet werden kann.

ESF-LZA

2.3 Ganzheitliche Unterstützung

Sehr arbeitsmarktferte Personen benötigen auf Grund der vielfältigen Problemlagen, die häufig im Zusammenhang mit ihrer Bedarfsgemeinschaft und ihrem sozialen Umfeld stehen, eine besondere persönliche Unterstützung bei der Vermittlung zu möglichen AG.

**Ganzheitliche
Unterstützung**

Um diese Problemlagen und Bedarfe schon im Vorfeld zu berücksichtigen und damit die Chancen auf eine passgenaue Zuweisung zu erhöhen, hat in der Regel vor der Beschäftigungsaufnahme für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung zu erfolgen.

Über den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 sowie über die weiteren Eingliederungsleistungen nach dem SGB II ist sichergestellt, dass das Jobcenter diese ganzheitliche Unterstützung erbringen kann.

Eine fehlende bzw. kürzere ganzheitliche Unterstützung stellt keinen Ausschlussbestand von einer Förderung mit diesem Instrument dar. Sollte diese Unterstützung nicht oder nur für einen kürzeren Zeitraum erfolgt sein (z. B. bei Vorbeschäftigungszeiten in der FAV (§ 16e a.F.)), ist dies im Rahmen der Förderentscheidung durch die IFK zu begründen.

3. Anforderungen an eine Förderung

Die Förderung richtet sich an alle AG unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region und gleich, ob es sich um erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche AG handelt. Der Firmensitz der AG ist nicht auf Hamburg beschränkt.

Arbeitgeber:innenbegriff

Dieser Lohnkostenzuschuss kann auch an Zeitarbeitsunternehmen gewährt werden, ohne dass dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleihende) ein finanzieller Nachteil entstehen muss. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen die:den ELB an einen entleihenden AG überlassen möchte, gelten für den Verleih die Regelungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Zeitarbeit

Gefördert werden Arbeitsverhältnisse, die sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung sind. Zwischen der:dem ELB und den AG können Arbeitsverhältnisse in Teil- oder Vollzeit begründet werden. AG haben bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses die arbeitsrechtlichen Regelungen (Rechte und Pflichten) zu beachten.

Arbeitsverhältnis

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

Verwandte/Verschwägte AG

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

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

ELB und AG schließen für die Dauer der Beschäftigung einen unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag von bis zu fünf Jahren. Ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag kann innerhalb der Förderdauer nur einmal verlängert werden.

Arbeitsvertrag

4. Förderausschlüsse

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass AG die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst haben oder beabsichtigen, um für eine Neueinstellung eine Förderung mit diesem Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses

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 SGB IX oder eine Landesförderung – etwa auf der Grundlage von Mitteln des ESF) ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt. Eine bereits laufende Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit anderen Leistungen darf nicht zu Gunsten eines Lohnkostenzuschusses abgebrochen werden.

Beendigung bisheriger Förderung für Arbeitsverhältnis ohne Grund

5. Vorrangige Leistungen

Leistungen zur Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind vorrangig. Solange die:der ELB, beispielsweise mit schweren psychischen Störungen, nur in geschützten Projekten (z. B. intensive individuelle Arbeits-, Kunst- und Psychotherapie) stabilisiert werden kann, stehen Leistungen der medizinischen/sozia-

Behinderte und schwerbehinderte Menschen

len Rehabilitation im Vordergrund, da sich eine Eingliederung allein mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Regel nicht erreichen lässt. Es wird daher für diesen Personenkreis darauf ankommen, passgenaue Maßnahmen der medizinischen/sozialen Rehabilitation im Vorfeld durchzuführen. Soweit im Anschluss keine Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation einzuleiten sind und ansonsten eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist, ist der Übergang in eine nach § 16i geförderten, der konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigung gerecht werdenden, Tätigkeit sinnvoll.

6. Förderumfang

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16i Abs. 2 stellt keinen Ausgleich für eine individuelle Minderleistung dar (wie z. B. beim Eingliederungszuschuss (EGZ)). Der Förderumfang ist deshalb in der Höhe pauschal festgelegt und degressiv ausgestaltet.

Die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse können maximal für bis zu fünf Jahre gefördert werden. Diese Formulierung im Gesetzestext schließt eine mögliche kürzere Förderdauer nicht aus. **Dauer**

Die Förderhöhe beträgt im

- ersten und zweiten Jahr 100 %,
 - dritten Jahr 90 %,
 - vierten Jahr 80 % und im
 - fünften Jahr 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.
- Höhe**

Bemessungsgrundlagen sind grundsätzlich die jeweils aktuelle Höhe des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. **MiLoG**

Das seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohngesetz ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten. Wird der Mindestlohn angepasst, ist auch die Höhe des Lohnkostenzuschusses entsprechend anzupassen. Der Änderungsbescheid wird durch das IntegrationsleistungsCenter erstellt.

Für nach § 16i geförderte Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III gilt der Mindestlohn bereits bei Aufnahme der Beschäftigung. Die sechsmonatige Ausnahme vom Mindestlohn (§ 22 Abs. 4 Satz 1 MiLoG) findet keine Anwendung.

Ein Antrag auf Förderung ist abzulehnen, wenn das Lohnangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Für AG die durch oder aufgrund eines Tarifvertrages und AG, die nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet sind, würde die Bemessung des Lohnkostenzuschusses am gesetzlichen Mindestlohn zu einer deutlich höheren Eigenbeteiligung bzw. Finanzierungslücke führen **Tarifgebundene, kirchliche Arbeitgeber:innen**

als für AG, die lediglich den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Deshalb wird die Bemessung für diese AG auf Basis des zu zahlenden Arbeitsentgelts festgelegt. Die Tarifbindung muss in dem Arbeitsvertrag dokumentiert sein.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld, Schichtzulagen) wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Dies gilt auch dann, wenn AG zur Zahlung von Einmalzahlungen tariflich oder vertraglich verpflichtet sind.

**Einmalig
gezahltes
Arbeitsentgelt**

Zusätzlich ist in beiden Bemessungsvarianten auch der AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung berücksichtigungsfähig. Der pauschalierte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 19 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (ohne Abzug des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung).

Der AG-Anteil an der betrieblichen Altersvorsorge, zu dessen Zahlung der AG verpflichtet ist, kann bei der Berechnung des Lohnkostenzuschusses nur berücksichtigt werden, wenn dieser Bestandteil des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts ist. Die Entgeltbestandteile müssen vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (§ 91 Abs. 1 SGB III i. V. m. § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV).

**Betriebliche
Altersvorsorge**

Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages.

Für den Förderumfang gilt, dass die bereits in einem nach § 16e a.F. (= FAV) oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnis verbrachten Zeiten auf die Förderhöhe und Förderdauer voll angerechnet werden.

**Ausnahmeregelung bei
Vorbeschäftigungszeiten
im Rahmen FAV und
Sozialer Teilhabe**

Beispiel:

§ 16e a.F. (FAV) – Arbeitsverhältnis vom 01.01.2017 bis 31.12.2018 (zwei Jahre)

Deshalb:

Förderhöhe zu Beginn: 90 % (da Beginn drittes Förderjahr)

Restförderdauer: drei Jahre

Bei einem unmittelbaren Wechsel in ein weiteres nach § 16i gefördertes Arbeitsverhältnis müssen die Fördervoraussetzungen nach § 16i Abs. 3 nicht erneut geprüft werden. Die zu fördernde Person muss nicht hilfebedürftig sein. Die bisherige Förderdauer (nicht jedoch die Förderhöhe) ist auf das neue nach § 16i geförderte Arbeitsverhältnis anzurechnen. Die maximale Förderdauer von bis zu fünf Jahren nach § 16i Abs. 3 Nr. 4 ist dabei zu berücksichtigen.

**Unmittelbarer
Wechsel**

7. Beschäftigungsbegleitende Angebote

7.1 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (gbB)

Während der gesamten Dauer der Förderung (fünf Jahre) soll eine erforderliche gbB erbracht werden. **gbB**

Im ersten Jahr der Beschäftigung haben AG ELB in angemessenem Umfang hierfür unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Unabhängig davon steht es ELB in Absprache mit dem betreuenden Coach (Mitarbeiter:in der Maßnahmeträger:in) frei, diese Freistellung in Anspruch zu nehmen oder die gbB außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Die gbB kann innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Je nach Vereinbarung mit den AG kann die Betreuung auch in den Räumlichkeiten des Betriebes oder am Arbeitsplatz erfolgen. **Freistellung/
Fortzahlung Arbeitsentgelt**

Für die Beurteilung eines angemessenen Umfangs der gbB ist immer die individuelle Situation der:des ELB maßgeblich. Hiernach bestimmen sich die Inhalte und der Betreuungsumfang. Die gbB erfolgt durch einen Dritten. **Umfang**

Inhalte der gbB können z. B. sein:

- Beratung der Bedarfsgemeinschaft,
 - Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, u. a. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt,
 - Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
 - Hilfen bei Behördengängen und Antragstellungen,
 - Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a,
 - Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe gemäß SGB VIII,
 - Alltagshilfen (z. B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild).
- Inhalte des Coachings**

Im Rahmen der gbB sollen durch die Träger:innen regelmäßig die Integrationsfortschritte der ELB überprüft und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden. Bestandteil der gbB sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die die AG an ihr Personal stellen.

Die Betreuung ist ganzheitlich ausgerichtet, d. h., sie berücksichtigt auch das persönliche Umfeld und die Bedarfsgemeinschaften der geförderten ELB. Begleitet werden jedoch nur die geförderten ELB. Der Coach fungiert als Bindeglied zwischen den geförderten ELB und den AG. Eine fachliche Anleitung ist nicht Bestandteil der gbB.

Die gbB erfolgt durch einen Dritten. Die gbB durch AG, die für die zu Betreuenden einen Lohnkostenzuschuss gem. § 16i erhalten, ist grundsätzlich ausgeschlossen. **gbB durch Dritte**

Ausgenommen hiervon sind Fälle, in welchen die AG einen rechtlich und organisatorisch abgegrenzten Geschäftsbereich haben, der eine unabhängige gbB gewährleistet.

7.2 Weiterbildung

Die Zielgruppe dieser Förderung benötigt bei Aufnahme einer Beschäftigung häufig Weiterbildungen, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben oder veraltete Kenntnisse zu aktualisieren.

**Beschäftigungs-
begleitende
Weiterbildung**

Während der Förderung können Weiterbildungen unter Fortzahlung des Lohnkostenzuschusses in angemessenem Umfang gefördert werden. Die AG können einen Zuschuss von bis zu 3.000 Euro pro gefördertem Arbeitsverhältnis erhalten.

Unter einer Weiterbildung im Sinne des § 16i sind alle Arten von Qualifizierungen zu verstehen. Eine Zulassung nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist weder für Anbieter:innen noch für Maßnahmen erforderlich. Damit können auch betriebsinterne Qualifizierungen gefördert werden.

Auch während einer Förderung nach § 16i gilt der Vorrang der Sprachförderung nach § 3 Abs. 2a (Integrationskurs / berufsbezogenen Deutschsprachförderung).

Sprachförderung

7.3 Betriebliches Praktikum

Ebenso sollen betriebliche Praktika bei anderen AG ohne Unterbrechung der Förderung erfolgen. Durch betriebliche Praktika sollen den ELB Übergänge in nachhaltige ungeforderte Arbeitsverhältnisse erleichtert werden.

Betriebliches Praktikum

Betriebliche Praktika mit einem zeitlichen Umfang von bis zu acht Wochen gelten grundsätzlich als angemessen. Eine längere Dauer von bis zu maximal zwölf Wochen bedarf einer besonderen Begründung durch die AG.

Zeitlicher Umfang Praktikum

8. Leistungsminderungen

Das Schreiben, mit dem in das geförderte Arbeitsverhältnis zugewiesen wird, enthält eine Rechtsfolgenbelehrung nach §§ 31 bis 31b für die Tatbestände der Aufnahme und Fortführung einer zumutbaren Arbeit. Weigern sich ELB trotz Zuweisung in ein konkretes nach § 16i gefördertes Beschäftigungsverhältnis und Belehrung über die Rechtsfolgen, eine Tätigkeit auszuüben bzw. fortzuführen oder erfolgt eine Beendigung aufgrund von vertragswidrigem Verhalten der ELB, so ist der Eintritt einer Leistungsminderung gemäß § 31 Abs. 1 Nr. 2 zu prüfen.

**Zuweisung
Beschäftigung**

Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit (Fachliche Weisungen zu § 10) sowie zur Prüfung einer Leistungsminderung (Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff und Arbeitsanleitung Nr. 077 „Verfahren bei der Umsetzung von Leistungsminderungen“) wird ergänzend verwiesen.

Zumutbarkeit

Die Zuweisung in die gbB gem. § 16i erfolgt ohne Rechtsfolgenbelehrung.

Zuweisung gbB

9. Absolventenmanagement und Anschlussförderung

Ein Absolventenmanagement ist entsprechend des Handlungskonzepts § 16i **Absolventenmanagement** durchzuführen.

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i kann bei **Anschlussförderung** anderen oder denselben AG mit

- einem EGZ nach § 16 i. V. m. §§ 88 ff SGB III,
- einem Einstiegsgeld nach § 16b,
- einem Lohnkostenzuschuss zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e ab 01.01.2019 und/oder
- der Freien Förderung nach § 16f
 - Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung und
 - Beschäftigung, Integration, Motivation, Orientierung (BIMO)

erfolgen, wenn die jeweiligen gesetzlichen und individuellen Förderungsvoraussetzungen erfüllt werden.

Insbesondere ist beim EGZ zu beachten, dass die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden sein muss und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. **EGZ**

Bei ELB ist im Anschluss an die Förderung nach § 16i die Förderung der Anbahnung oder Aufnahme einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 16 Abs. 1 i. V. m. § 44 SGB III zulässig. Außerhalb des Absolventenmanagements sind jedoch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit die Regelungen des § 16g zu beachten.

Im Rahmen des Absolventenmanagements können zur Anbahnung oder Aufnahme einer voll sozialversicherungspflichtigen Anschlussbeschäftigung auch Förderleistungen nach § 16 i. V. m. §§ 44, 45 SGB III eingesetzt werden, wenn die Hilfebedürftigkeit allein auf Grund des Einkommens aus der nach § 16i geförderten Beschäftigung entfallen ist. **Fingierte Hilfebedürftigkeit**

10. Gültigkeit

Die o. g. Förderbedingungen gelten für alle Antragstellungen und Beschäftigungsverhältnisse ab dem 01.01.2019.