Handlungsweisend für alle Mitarbeiter*innen[1] des Landkreises Göttingen - Fachbereich Jobcenter und der Stadt Göttingen - Fachbereich Jobcenter

Lfd. Nr.: 5

Bearbeitung: FD 56.2 Frau Krebs

- Leitfaden - Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e SGB II

Inhalt

1. Gesetzestext ... 2
2. Ziel und Zielgruppe ... 2
3. Tatbestandsmerkmale und Rechtsfolge ... 3
3.1. Tatbestand ... 3
3.1.1. Personenkreis ... 3
3.1.2. Vorhergehende vermittlerische Unterstützung ... 3
3.1.3. Zweijährige Arbeitslosigkeit ... 3
3.1.4. Arbeitsverhältnis ... 3
3.1.5. Antrag vor Arbeitsaufnahme ... 4
3.1.6. Ausschlusstatbestände einer Förderung ... 4
3.2. Rechtsfolge ... 4
3.2.1. Förderdauer ... 4
3.2.2. Förderhöhe ... 5
3.2.3. Berechnung des Lohnkostenzuschusses ... 5
4. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung ... 6
5. Weiterbildung ... 7
6. Anbahnung oder Aufnahme einer Anschlussbeschäftigung ... 7
7. Anschlussfähigkeit an andere Förderinstrumente/-programme ... 7
8. Teilnehmerstatus während der Förderung ... 8

[1] Die im Leitfaden gemachten Angaben beziehen sich sowohl auf die männliche, weibliche als auch auf die unbestimmte Form. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

1. Gesetzestext

Gesetzestext

(1) Arbeitgeber **können** für die nicht nur geringfügige Beschäftigung von **erwerbsfähigen Leistungsberechtigten**, die **trotz vermittlerischer Unterstützung** nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch seit **mindestens zwei Jahren arbeitslos** sind, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn sie mit einer **erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis** für die Dauer von **mindestens zwei Jahren** begründen. Für die Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit nach Satz 1 findet § 18 des Dritten Buches entsprechende Anwendung.

§ 16e Abs. 1 SGB II

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 wird in den ersten beiden Jahren des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geleistet. Er beträgt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Für das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt findet § 91 Absatz 1 des Dritten Buches mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

§ 16e Abs. 2 SGB II

(3) § 92 Absatz 1 des Dritten Buches findet entsprechende Anwendung. § 92 Absatz 2 Satz 1 erste Alternative, Satz 2 und 3 des Dritten Buches ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass abweichend von § 92 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Dritten Buches der für die letzten sechs Monate bewilligte Förderbetrag zurückzuzahlen ist.

§ 16e Abs. 3 SGB II

(4) Während einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. In den ersten sechs Monaten 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.

§ 16e Abs. 4 SGB II

2. Ziel und Zielgruppe

Zielgruppe sind arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, welche trotz vermittlerischer Unterstützung und unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.
Ziel ist die Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt. Mittel- bis langfristig soll die Beschäftigungsfähigkeit gestärkt werden sowie die Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen.

Ziel und Zielgruppe

3. Tatbestandsmerkmale und Rechtsfolge

Die **Prüfung der Tatbestandsmerkmale,** die Ermessensausübung und das Ergebnis der Prüfung ist in OPEN zu dokumentieren.

3.1. Tatbestand

3.1.1. Personenkreis

Tatbestands-merkmale

Personenkreis

Es muss sich um eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person (eLb) gem. § 7 I SGB II handeln. Die Förderfähigkeit wird nicht durch den Entfall der Hilfebedürftigkeit, aufgrund von Zahlung eines Entgelts, beseitigt. Des Weiteren muss keine Minderleistung des Arbeitnehmers vorliegen und es besteht keine Altersgrenze.

3.1.2. Vorhergehende vermittlerische Unterstützung

Vermittlerische Unterstützung

Die Leistung nach § 16e SGB II ist eine nachrangige Förderung. Es soll sichergestellt werden, dass unter Einsatz herkömmlicher Eingliederungsinstrumente eine Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis nicht in Betracht kommt. Ein bestimmter Umfang und zeitlicher Zusammenhang vorhergehender vermittlerischer Betreuung und Förderung ist nicht vorgegeben.
Die Begründung der anderweitigen, nicht erfolgreichen Vermittlungsbemühungen kann insbesondere durch folgende Kriterien belegt werden:

- dem eLb wurden Vermittlungsangebote unterbereitet und durch den eLb für die Arbeitssuche genutzt, die nicht zu einer Integration geführt haben
- der eLb wurde mit Eingliederungsleistungen gefördert, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt geführt haben.

3.1.3. Zweijährige Arbeitslosigkeit

2 Jahre Arbeitslosigkeit

Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person muss trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen seit **mindestens zwei Jahren** arbeitslos sein. Die Arbeitslosigkeit muss grundsätzlich innerhalb eines Zusammenhängenden Zeitraumes liegen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wird nach § 18 SGB III berechnet[2]. Dabei bleiben bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit unberücksichtigt. Dies gilt auch für bestimmte Bundes-, Landes oder ESF-Programme, die den Zielen des SGB II dienen (ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter (ESF-LZA-Programm), Beschäftigungen im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes (BFD), Programme im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie des Bundes).

3.1.4. Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis

Die Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen setzen die Begründung eines regulären Arbeitsverhältnisses voraus. Dabei muss ein Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegen. Ein Ausbildungsverhältnis oder eine Tätigkeit im Rahmen familienhafter Mithilfe reicht nicht aus. Es muss sich um ein vollwertiges Arbeitsverhältnis handeln, wobei die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden.
Des Weiteren hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsentgelt, dieses ist als Einkommen entsprechend der Vorschriften des SGB auf das ALG II zu berücksichtigen.

[2] JCI > TS Langzeitarbeitslosigkeit

- Begründung eines **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses** (ohne Abführung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung)
- Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die **Dauer von mindestens zwei Jahren oder unbefristet**
- Arbeitgeber darf nicht mit dem künftigen Arbeitnehmer verheiratet, verwandt oder verschwägert bzw. keine Partnerin/kein Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft (**keine Verwandtschaft** etc.) sein
  → Ausnahme: Förderung ist trotz Vorliegen eines Verwandtschafts-verhältnisses etc. dennoch erforderlich
- es sollte sich um ein Arbeitsverhältnis in Vollzeit handeln, Teilzeit ist möglich (die Hälfte der Vollarbeitszeit darf jedoch nicht unterschritten werden, da es sich nicht um eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) handeln darf)

3.1.5. Antrag vor Arbeitsaufnahme

Antrag vor Arbeitsaufnahme

Der Antrag muss vor Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber gestellt werden. Er ist an keine Form gebunden, soweit dieser erkennen lässt, dass die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses nach § 16e SGB II begehrt wird. Im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet für das Antragsverfahren wesentliche Informationen zur Verfügung zu stellen (Ausfüllen des Antragsformulars).

3.1.6. Ausschlusstatbestände einer Förderung

Ausschluss-tatbestände

- **Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses**, d.h. ein bestehendes Arbeitsverhältnis darf nicht beendet werden, um es mit einem nach § 16e SGB II geförderten Arbeitsverhältnis zu ersetzen
- Arbeitnehmer war nicht bereits früher in diesem Betrieb bzw. bei diesem Arbeitgeber beschäftigt, d.h. er war während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn nicht mehr als drei Monate versicherungspflichtig (Abführung aller SV-Beiträge) dort beschäftigt
  → Ausnahme: befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen

3.2. Rechtsfolge

Ermessen

Wenn die Fördervoraussetzungen des § 16e Abs. 1 SGB II vorliegen und keine Ausschlusstatbestände gegeben sind, dann **kann** der Arbeitgeber **auf Antrag** durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden.
Das Entschließungsermessen ist pflichtgemäß auszuüben. Zweck der Rechtsnorm ist die Wiedereingliederung von besonders arbeitsmarktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Hierbei ist auf die Geeignetheit zur Verbesserung der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Abwägung, ob die Förderung in Abgrenzung an andere Instrumente wirtschaftlich ist, abzustellen.

Die Förderung von langzeitarbeitslosen erfolgt in Form von **Zuschüssen** zum Arbeitsentgelt. Dabei hat das Jobcenter kein Auswahlermessen bezüglich der Förderdauer und Förderhöhe.

3.2.1. Förderdauer

Förderdauer

Der Zuschuss wird nur in den ersten **zwei Arbeitsjahren** gezahlt. Die Förderung beginnt mit der Beschäftigungsaufnahme, der Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages ist unerheblich. Die Förderung endet mit Ablauf der ersten beiden Arbeitsjahre oder der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.2.2. Förderhöhe

Förderhöhe

Bemessungsgrundlage ist grundsätzlich das im Arbeitsvertrag festgelegte **Arbeitsentgelt** (Monatslohn), soweit es tarifliches oder für vergleichbare ortsübliche Tätigkeiten gezahltes Entgelt nicht übersteigt.
Soweit ein Stundenlohn gezahlt wird, wird der Lohnkostenzuschuss aus der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat) multipliziert mit Stundenlohn laut Arbeitsvertrag.
Weiterhin sind ein **pauschalierter Anteil des Arbeitgebers von 19% (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag** und die **Degressionsstufen in Höhe von 75 % im ersten Jahr und 50 % im zweiten Jahr zu berücksichtigen**.
Der Lohnkostenzuschuss wird zu Beginn der Förderung pauschal in monatlich gleichbleibenden Förderbeträgen festgelegt.
Ein ganzer Monat wird mit 30 Tagen berechnet. Bei Teilmonaten beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag Tag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages.

3.2.3. Berechnung des Lohnkostenzuschusses

Berechnung

monatliches Arbeitsentgelt
\+ pauschalierter Anteil des Arbeitgebers (19% des Arbeitsentgelts) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
= Zwischensumme
x Prozentsatz (75% im ersten Jahr bzw. 50% im zweiten Jahr)
= monatlicher Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II

Einmalzahlungen

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u.a. Überstundenzuschlag, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen (§ 16e Abs. 2 Satz 3 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 1 SGB III). Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zur Zahlung von Einmalzahlungen tariflich oder vertraglich verpflichtet ist.

Änderung des Arbeitsentgelts

Entgelterhöhungen und Entgeltverringerungen haben Auswirkungen auf die Höhe des Lohnkostenzuschusses nach § 16e SGB II. Der Förderbetrag ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt **anzupassen**, wenn nachgewiesen wird, dass sich die anfängliche Bemessungsgrundlage ändert z. B. durch Tariferhöhungen oder Anpassungen der vertraglichen Arbeitszeit.

Änderungsbescheid

Eine Änderung der Bewilligung hat mittels **Änderungsbescheid nach § 48 SGBX** zu erfolgen.

Schlussabrechnung

Etwaige Nachzahlungen oder Rückforderungen werden im Rahmen der **Schlussabrechnung** ausgeglichen. Ggf. ist eine Zwischenabrechnung durchzuführen.

Schlusserklärung

Das Arbeitsentgelt, das zu Beginn der Förderung Grundlage der Bemessung für den Lohnkostenzuschuss war, entspricht nicht in jedem Fall dem tatsächlich gezahlten Monatslohn. Im Rahmen der vom Arbeitgeber vorgelegten **Schlusserklärung** und ggf. Zwischenerklärung wird geprüft, ob Abweichungen vorliegen. Zu viel entrichtete Leistungen sind zurückzufordern und zu wenig entrichtete Lohnkostenzuschüsse nachzuzahlen.
Dabei ist auch zu prüfen, ob ggf. Zeiten ohne Arbeitsentgelt (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung, unbezahlter Urlaub) berücksichtigt wurden. Der Termin für das Einreichen der Schlusserklärung und ggf. Zwischenerklärung wird im Bewilligungsbescheid festgelegt. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob der Lohnkostenzuschuss entsprechend des Verwendungszwecks an den Arbeitnehmer und an die Sozialversicherungen gezahlt wurde.

Widerruf

Sollte der Lohnkostenzuschuss nicht zweckgerichtet verwendet oder die geforderten Unterlagen nicht eingereicht worden sein, ist zu prüfen, ob der Bescheid ganz oder teilweise **widerrufen** wird und der Arbeitgeber zu einer Erstattung aufzufordern ist (§ 32 Abs. 2 Nr. 3, 4 i. V. m. §§ 47.50 SGB X).

Erstattung

Wenn die Arbeitsentgeltzahlung (z.B. bei Krankengeldzahlung) entfällt, sind eine Änderung, die Einstellung der Zahlungen sowie eine eventuelle **Erstattung** zu prüfen (§§ 48,50 SGB X).

Kündigung AV und Prüfung

Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraumes beendet wird und die Ausnahmeregelungen des § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1-5 SGB III nicht gelten, ist eine **teilweise Rückzahlung** des bewilligten Förderbetrages für die letzten **sechs Monate** zu prüfen und gegenüber dem Arbeitgeber umzusetzen. Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt.

Kurzarbeitergeld

Personen in einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung erfüllen die persönlichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes nicht, da mangels Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Wenn der Arbeitgeber für den Betrieb Kurzarbeit anordnet oder die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellt, bleibt der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltanspruch.

Umlagen U1 und U2

Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Umlagen zu den Ausgleichsystemen, wie z.B. Erstattung der Lohnkosten bei Krankheit (U1-Verfahren) und Mutterschaft (U2-Verfahren), sind nicht dem regelmäßigen Arbeitsentgelt zuzuordnen und damit nicht förderfähig. Damit führen etwaige Erstattungszahlungen aus den Ausgleichssystemen, zu denen der Arbeitgeber ungefördert Beiträge zahlt auch nicht zu einer Minderung des Lohnkostenzuschusses.

4. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung

Betreuung

Nach § 16e Abs. 4 SGB II soll der Arbeitnehmer, unabhängig von seiner Hilfebedürftigkeit, während der gesamten Förderung durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Das Jobcenter hat einen Maßnahmeträger[3] mit der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung[4] beauftragt.

Die Teilnahme an einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist grundsätzlich verpflichtend. Lehnt der Arbeitnehmer von vornherein die Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ab, kann für ihn keine Förderung nach § 16e SGB II erfolgen.

Betreuungsumfang

Der erforderliche Betreuungsrahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung wird zu Beginn nach den individuellen Bedarfen festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Im Einzelfall kann der Bedarf im Förderverlauf angepasst werden.

In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung hat im festgelegten Umfang eine Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu erfolgen.

Ziel

Ziel der beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und die langfristige Integration des Leistungsberechtigten in den Arbeitsmarkt. Die beschäftigungsbegleitende Betreuung

[3] Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung (GAB)
[4] Beschäftigungsbegleitendes Coaching „JobCompanion“

ist jedoch regelmäßig nicht streng berufsbezogen ausgerichtet, sondern kann insbesondere auf die Förderung persönlicher, sozialer, methodischer oder interkultureller Kompetenzen gerichtet sein. Zudem kann die Betreuung auf die Vermittlung von erforderlichen Schlüsselkompetenzen der vom Leistungsberechtigten ausgeübten Tätigkeit gerichtet sein.
Darüber hinaus ist der Träger der Maßnahme gem. § 61 Abs. I SGB II verpflichtet, Auskunft über Tatsachen zu erteilen, die Auswirkungen auf die Rechtmäßigkeit der Förderung haben können z. B. Fehlzeiten, Unterbrechungen, Abbruch oder Gefährdung des erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme. Außerdem hat der Maßnahmeträger einen individuellen teilnehmerbezogenen Bericht für jede geförderte Person zu erstellen und an das Jobcenter zu übermitteln.

Verpflichtungen des Arbeitgebers

5. Weiterbildung

Parallel zur Förderung nach § 16e SGB II können Leistungen nach dem SGB II / SGB III zur Weiterbildung und Qualifizierung erbracht werden. Dazu müssen die jeweiligen Fördervoraussetzungen im Einzelfall vorliegen und der Arbeitgeber muss das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlen.
Entfällt die Hilfebedürftigkeit des eLb, ist die Agentur für Arbeit für die Weiterbildungsförderung zuständig.
Entfällt die Hilfebedürftigkeit des eLb nicht, ist seit dem 01.01.2025 (Übergang FbW zur Agentur für Arbeit) das neue Verfahren anzuwenden.
Der Lohnkostenzuschuss wird weiterhin während der Weiterbildung gewährt.

Weiterbildung

6. Anbahnung oder Aufnahme einer Anschlussbeschäftigung

Für Personen, deren Hilfebedürftigkeit allein auf Grund des Einkommens aus einer nach § 16e SGB II geförderten Beschäftigung entfallen ist, können während der Förderung nach § 16e SGB II Leistungen nach § 16 SGB II i. V. m. §§ 44, 45 SGB III zur Anbahnung oder Aufnahme einer voll sozialversicherungspflichtigen Anschlussbeschäftigung aus dem SGB II übernommen werden.

§§ 44, 45 SGB III während § 16i SGB II Förderung

7. Anschlussfähigkeit an andere Förderinstrumente/-programme

Der erwerbsfähige Leistungsberechtigte kann auch, wenn er bereits nach § 16i SGB II gefördert wurde, im Nachgang durch den § 16e SGB II weiter gefördert werden. Dazu müssen die Voraussetzungen des §16e Abs. 1 SGB II vorliegen, insbesondere eine zweijährige Arbeitslosigkeit in der Rahmenfrist von 5 Jahren gem. § 18 Abs. 2 SGB III. **Wenn in den letzten 5 Jahren eine Förderung über § 16i SGB II ohne Arbeitslosigkeit erfolgt ist, kann eine Förderung über § 16e SGB II nicht erfolgen**. 24 Monate Arbeitslosigkeit sind Voraussetzung für eine Förderung nach § 16e SGB II. Allerdings gibt es Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit, die innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren unberücksichtigt bleiben, aber nicht für die Berechnung der erforderlichen 24 Monate der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden dürfen. Hierunter fallen gem. § 18 Abs. 2 SGB III u.a. auch Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II. **Zeiten nach § 16i SGB II** innerhalb der letzten 5 Jahre stellen somit eine unschädliche **Unterbrechung** der Arbeitslosigkeit dar.

§ 16e SGB II nach §16i SGB II möglich

EGZ nach § 16e SGB II möglich

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16e SGB II kann bei einem anderen oder demselben Arbeitgeber nur dann mit einem Eingliederungszuschuss (EGZ) nach §§ 88ff. SGB III gefördert werden, wenn die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden ist und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit zu der vorherigen Tätigkeit ist, umso weniger dürfte von einer „anfänglichen“ Minderleistung auszugehen sein. In diesen Fällen ist das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen sorgfältig zu prüfen und muss die Entscheidung über Höhe und Dauer des EGZ nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden. Nach Beendigung der Förderung nach § 16e SGB II ist der eLb nur unter besonderen Umständen berechtigt, bei demselben Arbeitgeber erneut gefördert zu werden. Der eLb darf innerhalb der letzten vier Jahre vor Förderbeginn nicht mehr als drei Monate versicherungspflichtig bei dem Arbeitgeber beschäftigt sein.

8. Teilnehmerstatus während der Förderung

Teilnehmerstatus

Während einer Förderung nach § 16e SGB II wird der eLb als arbeitsuchend gemeldet (Vermittlungsprofil Arbeitsplatz). Auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit bleibt dieser Status für die Dauer der Förderung bestehen. Nach Beendigung der Förderung ist der Status erneut zu überprüfen. Wenn eLb durch das geförderte Beschäftigungsverhältnis nach § 16e SGB II aus dem Leistungsbezug fallen oder wegziehen, werden durch die LSB bei Falleinstellung nur die passiven Leistungen eingestellt. Der aktive Bezug zum Jobcenter bis zum Ende des Bewilligungszeitraumes der Förderung nach § 16e SGB II bzw. des Zuweisungszeitraumes eLb zum Arbeitsverhältnis und zum beschäftigungsbegleitenden Coachings bleibt bestehen. Das Verfahren ist hier wie z.B. beim EGZ.

Freigegeben am/durch:

01.02.2022	(gez. Rehbein)
21.01.2025	redaktionelle Änderungen (Krebs)