Fachliche Hinweise

Weisungscharakter für alle Mitarbeiter[1] des Fachbereichs Jobcenter des Landkreises Göttingen und der Stadt Göttingen - Fachbereich Soziales

Lfd. Nr.: 1

Bearbeitung: FD 56.2 Frau Salaske

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen (Ausbildungszuschuss) nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 73 Abs. 1, 2 SGB III

Inhalt

1.	Grundsätzliches	Seite 2
2.	Voraussetzungen für die Förderung	Seite 2
	2.1 Förderungsfähiger Personenkreis	Seite 2
	2.2 Eignung für den Aus-/Weiterbildungsberuf	Seite 3
	2.3 Betriebliche Aus-/Weiterbildung	Seite 3
	2.3.1 Betriebliche Ausbildung	Seite 4
	2.3.2 Betriebliche Weiterbildung	Seite 4
	2.4 Arbeitgebereigenschaft	Seite 4
	2.5 Kausalität zwischen Förderzusage und Aus-/Weiterbildung	Seite 5
3.	Förderung	Seite 5
	3.1 Dauer der Förderung	Seite 5
	3.2 Höhe der Förderung	Seite 6
	3.2.1 Berechnungsbeispiel	Seite 7
	3.2.2 Schlussabrechnung	Seite 7

[1] Die in den fachlichen Hinweisen gemachten Angaben beziehen sich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

1. Grundsätzliches

Zielsetzung

Der Zuschuss zur Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen stellt eine Vermittlungshilfe zur Begründung eines betrieblichen Aus-/Weiterbildungsverhältnisses dar. Durch die Bezuschussung sollen Arbeitgeber dazu motiviert werden, Aus- und Weiterbildungsplätze für diesen Personenkreis zu schaffen, um so den Bedarf an solchen Plätzen zu decken. **Ziel** ist der erfolgreiche Abschluss der Aus- oder Weiterbildung und somit eine erhöhte Eingliederungschance der behinderten und schwerbehinderten Menschen.

Antragserfordernis

Ein **Antrag** des Arbeitgebers ist unter Angabe einer entsprechenden Begründung zwingend erforderlich. Dieser ist vor Abschluss eines Aus- oder Weiterbildungsvertrages zu stellen.

Gefährdung nach Beginn der Aus-/Weiterbildung

Ergibt sich erst **nach Beginn der Aus-/Weiterbildung** eine Gefährdung des Aus-/Weiterbildungsplatzes wegen Art oder Schwere der Behinderung, kann ebenfalls ein Zuschuss beantragt werden. Für Antragsstellungen nach Ablauf der Probezeit kann allerdings kein Zuschuss mehr bewilligt werden. Die Zuschüsse werden grundsätzlich nicht für Zeiten vor der Antragstellung erbracht.

Ermessensleistung

Auf den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung besteht kein Rechtsanspruch, er stellt eine **Ermessensleistung** dar. Das Fallmanagement prüft die Voraussetzungen für die Bezuschussung und entscheidet, ob diese Leistung zur Eingliederung im Einzelfall erforderlich ist (Ermessensausübung). Die Entscheidung ist nachvollziehbar zu begründen sowie der Beratungs- und Entscheidungsprozess ausreichend, transparent und auch für einen Dritten nachvollziehbar zu dokumentieren.

2. Voraussetzungen für die Förderung

2.1 Förderungsfähiger Personenkreis

Hilfebedürftigkeit

Maßgebliche Voraussetzung für die aktivierenden Leistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist die **Hilfebedürftigkeit** (§§ 7 ff. SGB II).

Ausschluss ALG I-Aufstocker

Ausgenommen sind ab 01.01.2017 Personen, die neben den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts auch Arbeitslosengeld oder Teilarbeitslosengeld nach dem SGB III erhalten (sog. **ALG I - Aufstocker**). Eingliederungsleistungen werden für diese Personengruppe ab dem 01.01.2017 ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erbracht.

Förderung bei bestimmtem Personenkreis

Bei folgendem Personenkreis kann der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Aus-/Weiterbildungsvergütung erhalten:

- behinderte Menschen (im Sinne § 19 SGB III = Rehabilitanden) oder
- schwerbehinderte Menschen oder
- gleichgestellte Menschen oder
- Rehabilitanden mit anerkannter Schwerbehinderung/Gleichstellung.

Behinderte Menschen (= Reha)

Der Begriff **behinderte Menschen** erfasst hier ausschließlich Rehabilitanden nach § 19 SGB III. Ein Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) muss daher gegeben sein. Ein bloßes Vorliegen eines Grades der Behinderung (GdB) ist nicht ausreichend.

Schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte i.S.d. § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen, die ein **GdB von mindestens 50** haben.

Gleichgestellte Personen

Ebenso eingeschlossen sind gem. § 2 Abs. 3 i.V.m. § 151 Abs. 2, 3 SGB IX die den schwerbehinderten Menschen **gleichgestellten Personen**.
Eine Gleichstellung soll erfolgen, wenn ein GdB von **weniger als 50**, aber wenigstens ein GdB **von 30** vorliegt und infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung kein geeigneter Arbeitsplatz i.S.d. § 156 Abs. 1 SGB IX erlangt oder behalten werden kann. Die Gleichstellung ist auf Antrag des behinderten Menschen von der BA gem. § 151 Abs. 2 SGB IX festzustellen.

Besonderheit Rehabilitanden

Für **Rehabilitanden** (berufliche Rehabilitation) kann der Zuschuss nur dann gefördert werden, wenn die BA als Reha-Träger zuständig ist und das Fallmanagement einem entsprechenden Eingliederungsvorschlag des Reha-Trägers BA zugestimmt hat. Liegt die Zuständigkeit bei einem anderen Reha-Träger, ist die Förderung grds. ausgeschlossen (Leistungsverbot). Allerdings ist der in § 22 Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB III genannte Ausbildungszuschuss für schwerbehinderte Menschen vom Leistungsverbot ausgenommen. Die Leistungen des anderen Leistungsträgers sind dann auf den Zuschuss anzurechnen.

2.2 Eignung für den Aus-/Weiterbildungsberuf

Eignung für den Aus-/Weiterbildungsberuf

Die **Eignung der Person** ist zwar nicht ausdrücklich in § 73 Abs. 1, 2 SGB III genannt. Jedoch muss diese vorliegen, damit die Aus-/Weiterbildung begonnen und durchgeführt werden kann.

Geeignet ist eine Person dann, wenn sie gesundheitlich der Aus-/ Weiterbildung gewachsen ist und über die zur Ableistung erforderlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten verfügt.

Da diese Prüfung meist der Arbeitgeber im Rahmen seines Einstellungsverfahrens und/oder die BA im Zusammenhang mit der Erarbeitung eines Eingliederungsvorschlages für einen Rehabilitanden vorgenommen hat, kann von einer Prüfung der Eignung durch das Jobcenter grds. abgesehen werden. Sollten jedoch Zweifel an der Eignung oder offensichtlich keine Eignung vorliegen, hat eine Prüfung zu erfolgen.

2.3 Betriebliche Aus-/Weiterbildung

Betriebliche Aus-/ Weiterbildung

Die Förderung ist nicht nur auf anerkannte Ausbildungsberufe beschränkt. Förderungsfähig sind auch andere betriebliche Formen der Aus- und Weiterbildung.

2.3.1 Betriebliche Ausbildung

Betriebliche Ausbildung

Die Berufsausbildung hat nach § 1 Abs. 3 BBiG die für die Ausbildung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Zudem hat sie den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Förderfähig sind nur die **betrieblich** durchgeführten Berufsausbildungen. Ausbildungsverhältnisse mit Trägern (z.B. in kooperativer Form) sind nicht förderfähig.

Kennzeichen: Ausbildungsvertrag

Kennzeichen einer betrieblichen Ausbildung ist das Bestehen eines beruflichen Ausbildungsverhältnisses auf Basis eines **Ausbildungsvertrages**.

Entgelt

Im Rahmen der Ausbildung muss zudem ein **Entgelt** an den behinderten oder schwerbehinderten Menschen gezahlt werden. Dieses Entgelt stellt die Basis der Bezuschussung dar und muss unbedingt im Ausbildungsvertrag festgehalten sein.

Sonderfälle

Eine betriebliche Ausbildung liegt auch bei einem **Beamtenanwärter** im Vorbereitungsdienst vor. Dagegen kommt für **Rechts- und Studienreferendare** eine Förderung nicht in Betracht, da sie einen Rechtsanspruch auf Einstellung haben.

2.3.2 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung

Unter dem Begriff Weiterbildung sind die Maßnahmen der **Fortbildung** (berufliche Weiterentwicklung auf der Grundlage des erlernten Berufes) oder **Umschulung** (Erlernen eines neuen Berufes) zu verstehen (§ 1 Abs. 4 und 5 BBiG). Die Förderung von Fortbildungen stellt in der Praxis jedoch die Ausnahme dar.

Bei Rehabilitanden sind im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung die Besonderheiten des § 116 Abs. 2 und 5 SGB III zu beachten.

Betriebliche Maßnahme mit Vertrag und Vergütung

Die Förderung ist auch bei Weiterbildungen auf eine **betriebliche Maßnahme** beschränkt. Umschulungen bei Trägern sind nicht förderfähig. Ebenso ist ein entsprechender **Vertrag** mit dem Arbeitgeber und die **Zahlung einer des Ausbildungsentgelts vergleichbaren Vergütung** Voraussetzung.

2.4 Arbeitgebereigenschaft

Arbeitgeber-eigenschaft

Arbeitgeber ist derjenige, der in der Regel auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt und von diesem Arbeitsleistung fordern kann.

Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung (§ 7 Abs. 2 SGB IV). Arbeitgeber ist somit auch der Ausbildende, der mit dem Auszubilden-

den den Ausbildungsvertrag abgeschlossen (§ 10 Abs. 1 BBiG) hat und ihn zur Ausbildung beschäftigt.

2.5 Kausalität zwischen Förderzusage und Aus-/Weiterbildung

Darlegungs- und Beweispflicht

Zuschüsse können nur dann gewährt werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Hier liegt die **Darlegungs- und Beweispflicht** beim Arbeitgeber. Wichtig ist also, dass der Arbeitgeber darstellt, dass er den Aus-/Weiterzubildenden ohne Förderung aufgrund seiner Einschränkungen nicht einstellen würde und in diesem Rahmen seinen Aufwand aufzeigt.

Angemessene Begründung

Daher führt eine positive Entscheidung zur Einstellung eines behinderten oder schwerbehinderten Aus-/Weiterzubildenden nicht zwangsläufig zu einer Subventionierung. Die Annahme, dass die Aus-/Weiterbildung des behinderten oder schwerbehinderten Menschen nur unter Bezuschussung erfolgt, stellt keine **angemessene Begründung** dar. Ebenfalls genügt die Begründung nicht, dass der behinderte oder schwerbehinderte Mensch bisher keine Stelle bekommen hat. Der antragstellende Arbeitgeber muss vielmehr eine Begründung vorlegen, aus der sich die **Kausalität zwischen Förderungszusage und Aus-/Weiterbildung** ergibt.

Solche Gründe könnten sein:

- Die volle Ausbildungsvergütung würde den Personalhaushalt eines kleineren Betriebes übermäßig belasten.
- Der Arbeitgeber hat bereits seine Beschäftigungspflicht nach den §§ 154 ff. SGB IX erfüllt.
- Der Arbeitgeber beschäftigt bereits einen relativ hohen Anteil an schwerbehinderten Menschen.
- Die Einstellung des schwerbehinderten Menschen würde aufgrund seiner Behinderung einen verhältnismäßig hohen, über den Normalfall hinausgehenden betrieblichen Aufwand herbeiführen.

3. Förderung

3.1 Dauer der Förderung

Dauer der Förderung

Die Zuschüsse sind i.d.R. für die **gesamte Dauer** der Aus-/Weiterbildung zu erbringen und werden **monatlich rückwirkend** an den Arbeitgeber gezahlt.

Vorzeitige Beendigung

Bei **vorzeitiger Beendigung** der Aus-/Weiterbildung ist die Zuschussbewilligung ab dem Beendigungszeitpunkt gemäß § 48 SGB X aufzuheben.

Verlängerung

Die Förderung für eine notwendige **Verlängerung** kann zugesagt werden, wenn

- der Aus-/Weiterbildungserfolg sonst nicht zu erreichen ist (z.B. wegen Wiederholung eines nichtbestandenen Prüfungsteiles),
- die Verlängerung zwischen beiden Vertragspartnern schriftlich ver-

einbart wird und
- die Verlängerung von der zuständigen Stelle akzeptiert wird.

Vor Abschluss eines Änderungsvertrages zwischen den Arbeitgeber und dem Aus-/Weiterzubildenden ist ein erneuter formloser Antrag vom Arbeitgeber zu stellen. Der Änderungsvertrag ist im Anschluss vorzulegen.

3.2 Höhe der Förderung

Höhe der Förderung

Die **Grundlage** zur Berechnung der Höhe der Förderung bildet die Ausbildungsvergütung oder eine vergleichbare Vergütung.

Angemessene Vergütung

Jedem Auszubildenden ist eine **angemessene Vergütung** zu gewähren. Die Angemessenheit wird von der zuständigen Kammer vor Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis geprüft.
Einem Weiterzubildenden ist nicht unbedingt ein Entgelt zu zahlen. Jedoch stellt die Entgeltzahlung die Voraussetzung für den Zuschuss dar, d.h. ohne Vergütung kann auch keine Förderung erfolgen. Häufig wird sich an der Ausbildungsvergütung orientiert.
Sollten Fragen vom Arbeitgeber hinsichtlich der Höhe der Vergütung bestehen, ist dieser an die für ihn zuständige Kammer zu verweisen.

Höhe der Förderung im Regelfall

Im **Regelfall** sollen bei behinderten Menschen die Zuschüsse **60%** und bei schwerbehinderten Menschen oder ihnen gleichgestellten Menschen **80%** der monatlichen Vergütung für das letzte Aus-/Weiterbildungsjahr nicht übersteigen.

Berücksichtigung Sozialversicherung

Sonderfall: Beamtenanwärter

Ebenfalls zu berücksichtigen ist der pauschalierte Arbeitgeberanteil am **Gesamtsozialversicherungsbeitrag**. Dieser beträgt zurzeit 20% der berücksichtigungsfähigen Vergütung. Der pauschalierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag kann für **Beamtenanwärter** nicht erstattet werden, da bei ihnen keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden.

Einzelfall

In **Einzelfällen** ist eine Bezuschussung von **bis zu 100%** der monatlichen Vergütung möglich. Ein Abweichen von den Regelförderungsgrenzen ist allerdings umfassend zu begründen. Des Weiteren ist in einem solchen Fall zwingend eine vorherige Rücksprache mit der Fachaufsicht erforderlich.

Solche Fälle könnten u.a. vorliegen bei:

- außergewöhnlicher Art und Schwere der Behinderung oder
- einer erheblichen Minderleistung oder
- einem sehr weit über den Normalfall hinausgehenden Kostenaufwand für den Arbeitgeber.

Nachrangigkeitsprinzip

Wird trotz Zuständigkeit eines anderen Reha-Trägers für einen Schwerbehinderten vom Jobcenter ein Ausbildungszuschuss erbracht, sind die gleichartigen Leistungen des anderen Trägers vom Jobcenter anzurechnen.

Eine Bezuschussung kann nur für die Tage gezahlt werden, an denen die behinderten und schwerbehinderten Aus-/Weiterzubildenden tatsächlich

eine Vergütung bekommen. Sollte der Aus-/Weiterzubildende z.B. **Krankengeld** beziehen oder im Rahmen von **unbezahltem Urlaub** keine Vergütung erhalten, wird für diese Tage kein Zuschuss geleistet.

Krankengeld, unbezahlter Urlaub

Bei der Berechnung wird ein Monat mit 30 Tagen zu Grunde gelegt.

3.2.1 Berechnungsbeispiele

Berechnungs-beispiele

Berechnungsbeispiel:	
Informationen:	*Maria (**Reha-Fall**) hat ihre **Ausbildung** am 01.08.2018 als Fachpraktikerin Küche (Beiköchin) in einem Altenheim begonnen. Die Ausbildung dauert drei Jahre und endet somit am 31.07.2021. Die Vergütung für das dritte Lehrjahr beläuft sich auf **700 €**.*
	Wie hoch ist der monatliche Zuschuss an den Arbeitgeber?
Berechnung:	*pauschalierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag:* *20% von 700 € = 140 €*
	60% der Vergütung mit Berücksichtigung des pauschalierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag: *700 € + 140 € = 840 €* *60% von 840 € = 504 €*

Berechnungsbeispiel:	
Informationen:	*s.o.* *Maria hat vom 01.02. - 03.02.2019 (drei Tage) **unbezahlten Urlaub** genommen.*
	Wie hoch ist der Zuschuss für den Monat Februar 2019 an den Arbeitgeber?
Berechnung:	*Monatlicher Zuschuss: 504 € (s.o.)*
	Zuschuss pro Tag: *504 € / 30 Tage = 16,80 €*
	Zuschuss für Februar 2019: *16,80 € * 3 Tage = 50,40 €* *504 € - 50,40 € = 453,60 €*

3.2.2 Schlussabrechnung

Schlussabrechnung

Mit der Schlussabrechnung ist sicherzustellen, dass der Arbeitgeber in der Summe keinen höheren Zuschuss gewährt bekommen hat, als er an Ausbildungsvergütung oder vergleichbarer Vergütung, einschließlich des darauf entfallenden pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozial-versicherungsbeitrag, tatsächlich gezahlt hat.

Freigegeben am/durch:

26.08.2019 (Rehbein)