



## Fachliche Hinweise

**Weisungscharakter für alle Mitarbeiter\*innen<sup>1</sup> des  
des Landkreises Göttingen - Fachbereich Jobcenter und der  
Stadt Göttingen - Fachbereich Jobcenter**

**Lfd. Nr.: 1**

**Bearbeitung: FD 56.2 Haier**

# **Probebeschäftigung für behinderte Menschen nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 46 Abs. 1 SGB III**

## Inhalt

<b>1. Grundsätzliches</b>	<b>Seite</b>	<b>2</b>
<b>2. Voraussetzungen für die Förderung</b>	<b>Seite</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Förderungsfähiger Personenkreis</b>	<b>Seite</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Eignung für die Probebeschäftigung</b>	<b>Seite</b>	<b>3</b>
<b>2.3 Befristete Probebeschäftigung</b>	<b>Seite</b>	<b>3</b>
<b>2.4 Arbeitgebereigenschaft</b>	<b>Seite</b>	<b>3</b>
<b>2.5 Verbesserung der Möglichkeit der Teilhabe oder Erreichen der vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben</b>	<b>Seite</b>	<b>4</b>
<b>2.6 Kausalität zwischen Förderung und Probearbeitsverhältnis</b>	<b>Seite</b>	<b>4</b>
<b>3. Förderung</b>	<b>Seite</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Entschließungsermessen</b>	<b>Seite</b>	<b>5</b>
<b>3.2 Auswahlermessen</b>	<b>Seite</b>	<b>5</b>
3.2.1 Dauer der Förderung	Seite	5
3.2.2 Höhe der Förderung	Seite	6
<b>3.3 Ermessensreduktion auf Null</b>	<b>Seite</b>	<b>6</b>
<b>3.4 Abrechnung der Förderung</b>	<b>Seite</b>	<b>6</b>

<sup>1</sup> Die in den fachlichen Hinweisen gemachten Angaben beziehen sich immer auf alle Personen des weiblichen, männlichen und unbestimmten Geschlechts. Zur besseren Lesbarkeit wird auf die männliche Ausdrucksform zurückgegriffen.

## 1. Grundsätzliches

Die Übernahme der Kosten einer Probebeschäftigung soll es Arbeitgebern ermöglichen, ohne oder mit nur geringem wirtschaftlichem Risiko befristete Probebeschäftigungen mit behinderten Menschen zu begründen. **Ziel** ist die vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu erreichen oder zumindest deren Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern.

Ein **Antrag** des Arbeitgebers ist unter Angabe einer entsprechenden Begründung zwingend erforderlich. Dieser ist **vor** Abschluss des Probearbeitsvertrages zu stellen.

Auf die Übernahme der Kosten einer Probebeschäftigung besteht kein Rechtsanspruch, sie stellt eine **Ermessensleistung** dar. Das Fallmanagement prüft die tatbestandlichen Voraussetzungen 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

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

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.

Bei folgendem Personenkreis können die Kosten einer Probebeschäftigung übernommen werden:

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

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

Zielsetzung

Antrags-  
erfordernis

Ermessensleistung

Hilfebedürftigkeit

Ausschluss ALG I-  
Aufstocker

Förderung bei  
bestimmtem  
Personenkreis

Behinderte  
Menschen (= Reha)

Schwerbehinderte  
Menschen

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.

Für **Rehabilitanden** (berufliche Rehabilitation) kann die Kostenübernahme nur dann erfolgen, 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).

## 2.2 Eignung für die Probebeschäftigung

Die **Eignung der Person** ist zwar nicht ausdrücklich in § 46 Abs. 1 SGB III genannt. Jedoch soll diese vorliegen, damit eine Probebeschäftigung überhaupt erfolgreich durchgeführt werden kann.

Geeignet ist eine Person dann, wenn sie gesundheitlich der Beschäftigung gewachsen ist und über die für die Beschäftigung erforderlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten verfügt.

## 2.3 Befristete Probebeschäftigung

Die Förderung ist auf arbeitsvertraglich befristete **Probearbeitsverhältnisse** im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 5 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) beschränkt. In diesem Rahmen soll die Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Hinblick auf **Neigung, Rahmenbedingungen und Eignung in beidseitigem Interesse** getestet werden. Förderungsfähig sind demnach weder Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit, noch anderweitig befristete Arbeitsverhältnisse.

Charakteristisch für Probearbeitsverhältnisse ist, dass diese mit dem Ablauf der vereinbarten Probearbeitszeit enden, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber ist selbst dann nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer zu übernehmen, wenn dieser sich während des Probearbeitsverhältnisses voll bewährt hat.

Zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das Probearbeitsverhältnis hinaus bedarf es einer neuerlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein befristeter Probearbeitsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der **Schriftform**.

## 2.4 Arbeitgeberbereitschaft

**Arbeitgeber** ist derjenige, der in der Regel auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags und im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mindestens einen

Gleichgestellte  
Personen

Besonderheit  
Rehabilitanden

Eignung für die  
Probe-  
beschäftigung

Arbeitsvertraglich  
befristetes  
Probearbeits-  
verhältnis

Schriftform-  
erfordernis

Arbeitgeber-  
eigenschaft

Arbeitnehmer beschäftigt und von dieser Arbeitsleistung fordern kann. Arbeitgeber kann damit auch derjenige sein, der für die Dauer der Probebeschäftigung Arbeitgeber werden möchte.

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 Auszubildende, der mit dem Auszubildenden den Ausbildungsvertrag abgeschlossen (§ 10 Abs. 1 BBiG) hat und ihn zur Ausbildung beschäftigt.

## 2.5 Verbesserung der Möglichkeit der Teilhabe oder Erreichen der vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben

Die Förderung der Probebeschäftigung kann **zwei Alternativen** dienen: Zum einen der Verbesserung der Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben und zum anderen dem Erreichen der vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben. **Die Erfüllung einer der beiden Alternativen ist dabei bereits ausreichend.** Das Fallmanagement hat bezüglich der jeweils in Frage kommenden Alternative eine entsprechende **Prognoseentscheidung** vorzunehmen.

Die Prognose ist allein auf die Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten resp. das Erreichen der vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben abzustellen, nicht jedoch auf das erfolgreiche Bestehen des Probearbeitsverhältnisses des behinderten oder schwerbehinderten Menschen. Diese subjektive Einschätzung obliegt einzig dem Arbeitgeber.

Von einer **Verbesserung der Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben** ist in der Regel schon dann auszugehen, wenn der behinderte oder schwerbehinderte Mensch für die Beschäftigung geeignet ist (siehe 2.2) und seine zukünftigen Eingliederungschancen durch die geförderte Probebeschäftigung begünstigt werden. Die Verbesserung kann hier bereits im Sammeln von Berufserfahrung oder dem Hoffen auf eine spätere Übernahme (ggf. auch in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis) begründet sein.

Die Möglichkeit einer **vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben** kommt z.B. dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber eine dauerhafte Beschäftigung davon abhängig macht, ob sich der behinderte oder schwerbehinderte Mensch während des Probearbeitsverhältnisses bewährt. Ausdrücklich nicht ausreichend ist, wenn eine nur kurzfristige oder befristete Beschäftigung durch den Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird.

## 2.6 Kausalität zwischen Förderung und Probearbeitsverhältnis

Die Förderung muss die Chancen einer Beschäftigung des behinderten oder schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu seinen Chancen ohne Förderung verbessern. An solch einer **Kausalität** fehlt es, wenn der antragstellende Arbeitgeber die Probebeschäftigung auch ohne die

Prognose-  
entscheidung

Alternative 1

Alternative 2

Kausalität

Förderung vereinbart hätte oder der behinderte oder schwerbehinderte Mensch bereits zuvor bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Hier liegt die **Darlegungs- und Beweispflicht** somit beim Arbeitgeber.

Zur Vermeidung von **Mitnahmeeffekten** hat der Arbeitgeber angemessen zu begründen, warum er den behinderten oder schwerbehinderten Menschen ohne Förderung gar nicht einstellen würde. Eine **angemessene Begründung**, aus der sich die Kausalität zwischen Förderzusage und Probearbeitsverhältnis darstellt könnte z.B. sein, dass die Einstellung des behinderten oder schwerbehinderten Menschen aufgrund seiner Behinderung einen verhältnismäßig hohen, über den Normalfall hinausgehenden betrieblichen Aufwand herbeiführen würde.

### 3. Rechtsfolge

Liegen alle vorgenannten Fördervoraussetzungen vor, **kann** die Probebeschäftigung auf Antrag des Arbeitgebers durch Kostenerstattung gefördert werden.

#### 3.1 Entschließungsermessen „ob“

Das Entschließungsermessen ist pflichtgemäß auszuüben. Zweck der Förderung ist die Verbesserung der Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben bzw. das Erreichen der vollständigen und dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben des behinderten oder schwerbehinderten Menschen. Hierbei ist auf die Geeignetheit und Erforderlichkeit der Förderung sowie die Abwägung, ob die Förderung in Abgrenzung an andere Instrumente wirtschaftlich ist, abzustellen.

#### 3.2 Auswahlermessen „wie“

Bei dem Auswahlermessen besteht ein nur sehr beschränkter Ermessensspielraum. In der Regel wird das Fallmanagement zu der Entscheidung kommen, dass die Kosten für die Probebeschäftigung bis zu einer Dauer von maximal drei Monaten in voller Höhe übernommen werden.

##### 3.2.1 Dauer der Förderung

Die Förderdauer ist auf einen Zeitraum von bis zu drei Monaten begrenzt.

**Die Förderhöchstdauer beträgt damit drei Monate**, was jedoch eine kürzere Förderdauer nicht ausschließt. Eine kürzere Förderdauer ist jedoch im Rahmen der pflichtgemäßen Ermessensausübung zu begründen.

Bei einer **kürzeren Befristung** des Probearbeitsverhältnisses ist das Ende der Befristung sogleich auch das Ende des Förderzeitraums. Bei einer **längerdauernden Befristung** endet die Förderung spätestens nach drei Monaten.

**Darlegungs- und Beweispflicht**

**Angemessene Begründung**

**Ermessen**

**Entschließungs-  
ermessen**

**Auswahlermessen**

**Dauer der  
Förderung**

Bei **vorzeitiger Beendigung** der Probebeschäftigung endet die Förderung mit diesem Zeitpunkt. Das gleiche gilt, wenn das Probearbeitsverhältnis noch vor dessen regulären Ablauf in ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt** wird.

Eine **Verlängerung** der Förderung über drei Monate hinaus **ist nicht möglich**. Sofern die Förderhöchstdauer jedoch noch nicht ausgeschöpft wurde oder die Probebeschäftigung erst im Verlauf der Förderung auf einen Zeitraum von mindestens drei Monaten verlängert wird, kann die Förderung auf einen Zeitraum von bis zu drei Monaten erweitert werden.

Vor einer Verlängerung der Probearbeitsverhältnisses und der damit verbundenen Erweiterung der Förderdauer ist ein **erneuter formloser Antrag vom Arbeitgeber** zu stellen. Entsprechende (Probearbeits-)Verträge sind im Anschluss vorzulegen.

### 3.2.2 Höhe der Förderung

Förderungsfähige Kosten für die Probebeschäftigung sind **alle üblicherweise mit einem Beschäftigungsverhältnis zusammenhängenden Kosten** wie z.B. Lohn- und Gehaltskosten einschließlich aller Lohnnebenkosten und sonstiger Leistungen, die aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen (z.B. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) zu erbringen sind. Zur Kostenerstattung zählen auch der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sowie Umlagen und Beiträge zur Berufsgenossenschaft.

Innerhalb des Förderzeitraums können somit im Regelfall **die vollen Lohnkosten** gezahlt werden.

**Nicht Förderungsfähig** sind z.B. Aufwendungen für Überstunden, Urlaubsabgeltung sowie allgemeine Betriebskosten des Arbeitgebers (z.B. anteilige Aufwendungen für Lohnbuchhaltung oder Kosten zur Einrichtung eines Arbeitsplatzes).

### 3.3 Ermessensreduktion auf Null

In den Fällen, in denen **eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben durch die Förderung zu erreichen ist**, sind regelmäßig Entschließungsermessen und Auswahlermessen dahingehend beschränkt, dass eine vollumfängliche Förderung angebracht ist.

### 3.4 Abrechnung der Förderung

Aufgrund der kurzen Förderdauer wird die Förderung **nach Ablauf des Bewilligungszeitraums** abgewickelt. Die Kosten stellt der Arbeitgeber dabei als **Gesamtbetrag**, möglichst detailliert, unter Angabe seiner Bankverbindung, in Rechnung. Als Nachweise sind jeweils die monatlichen Lohn- bzw. Vergütungsabrechnungen inkl. Nachweise über abgeführte Sozialversicherungsbeiträge vorzulegen.

**Vorzeitige Beendigung/ Umwandlung des Beschäftigung**

**Verlängerung**

**Erneute Antragstellung**

**Förderungsfähige Kosten**

**Höhe der Kostenerstattung**

**Nicht förderungsfähige Kosten**

**Ermessensreduktion auf Null**

**Abrechnung**

---

Eine Förderung kann nur für die Tage erfolgen, an denen tatsächlich eine Vergütung gezahlt wird. Sollte z.B. **Krankengeld** bezogen werden oder im Rahmen von **unbezahltem Urlaub** keine Vergütung gezahlt werden, wird für diese Tage keine Kostenerstattung geleistet. Bei der Abrechnung sind diese Faktoren daher zu berücksichtigen.

**Krankengeld,  
unbezahlter Urlaub**

Die Abrechnung der Förderung erfolgt kalendermonatlich taggenau.

Freigegeben am/durch:

12.06.2020



(Rehbein)