

Wesentliche Änderungen

Fassung vom 17.10.2007

- Neufassung der Fachlichen Hinweise zu § 16a SGB II; der Inhalt entspricht dem verbindlichen Teil der Arbeitshilfe zu § 16a, vgl. GA Nr. 42 vom 11.10.2007.

§ 16a**Leistungen zur Beschäftigungsförderung**

(1) Arbeitgeber können zur Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Vermittlungshemmnissen in Arbeit einen Beschäftigungszuschuss als Ausgleich der zu erwartenden Minderleistungen des Arbeitnehmers und einen Zuschuss zu sonstigen Kosten erhalten. Voraussetzung ist, dass

1. der erwerbsfähige Hilfebedürftige das 18. Lebensjahr vollendet hat, langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches ist und in seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist,
2. der erwerbsfähige Hilfebedürftige auf der Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten betreut wurde und Eingliederungsleistungen unter Einbeziehung der übrigen Leistungen nach diesem Buch erhalten hat,
3. eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate ohne die Förderung nach Satz 1 nicht möglich ist und
4. zwischen dem Arbeitgeber und dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ein Arbeitsverhältnis mit in der Regel voller Arbeitszeit unter Vereinbarung des tariflichen Arbeitsentgelts oder, wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, des für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelts begründet wird. Die vereinbarte Arbeitszeit darf die Hälfte der vollen Arbeitszeit nicht unterschreiten.

(2) Die Höhe des Beschäftigungszuschusses richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und kann bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen. Berücksichtigungsfähig sind

1. das zu zahlende tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche zu zahlende Arbeitsentgelt und
2. der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung.

Wird dem Arbeitgeber auf Grund eines Ausgleichssystems Arbeitsentgelt erstattet, ist für den Zeitraum der Erstattung der Beschäftigungszuschuss entsprechend zu mindern.

(3) Ein Zuschuss zu sonstigen Kosten kann erbracht werden

1. für Kosten für eine begleitende Qualifizierung in pauschalierter Form bis zu einer Höhe von 200 Euro monatlich sowie
2. in besonders begründeten Fällen einmalig für weitere notwendige Kosten des Arbeitgebers für besonderen Aufwand beim Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Übernahme der Investitionskosten ist ausgeschlossen.

(4) Die Förderdauer beträgt

1. für den Beschäftigungszuschuss bis zu 24 Monate. Der Beschäftigungszuschuss soll anschließend ohne zeitliche Unterbrechung unbefristet erbracht werden, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne die Förderung nach Absatz 1 Satz 1 voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist.
2. für die sonstigen Kosten nach Absatz 3 Nr. 1 bis zu zwölf Monate je Arbeitnehmer.

(5) Bei einer Fortführung der Förderung nach Absatz 4 Nr. 1 Satz 2 kann der Beschäftigungszuschuss gegenüber der bisherigen Förderhöhe um bis zu 10 Prozentpunkte vermindert werden, soweit die Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zugenommen hat und sich die Vermittlungshemmnisse verringert haben.

(6) Wird ein erwerbsfähiger Hilfebedürftiger für die Dauer der Erbringung des Beschäftigungszuschusses eingestellt, liegt ein sachlicher Grund vor, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

(7) Die Förderung ist aufzuheben, wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer in eine konkrete zumutbare Arbeit ohne eine Förderung nach Absatz 1 Satz 1 vermittelt werden kann. Die Förderung ist auch aufzuheben, wenn nach jeweils zwölf Monaten der Förderdauer feststeht, dass der Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit ohne eine Förderung nach Absatz 1 Satz 1 aufnehmen kann. Eine Förderung ist nur für die Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses möglich.

(8) Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden

1. vom Arbeitnehmer, wenn er eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen kann,
2. vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt, zu dem die Förderung nach Absatz 7 Satz 1 oder 2 aufgehoben wird.

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

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

(10) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht die Auswirkungen auf die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit besonderen Vermittlungshemmnissen, den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Haushalte in den Jahren 2008 bis 2010 und berichtet dem Deutschen Bundestag hierüber bis zum 31. Dezember 2011.

§ 71

Zweites Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen – JobPerspektive

(1) § 16a ist bis zum 31. März 2008 mit der Maßgabe anzuwenden, dass als Arbeitgeber nur Träger im Sinne des § 21 des Dritten Buches und nur Arbeiten im Sinne des § 260 Abs. 1 Nr. 2 und 3 des Dritten Buches gefördert werden können.

(2) § 16a Abs. 1 Nr. 2 gilt mit der Maßgabe, dass der Zeitraum von sechs Monaten nach dem 30. September 2007 liegt. In besonders begründeten Einzelfällen kann der Zeitraum von sechs Monaten auch vor dem 1. Oktober 2007 liegen.

Artikel 3 Zweites Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Perspektiven für Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen – JobPerspektive

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 2007 in Kraft, soweit in Absatz 2 nichts Abweichendes bestimmt ist.

(2) Artikel 1 Nr. 4 tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2007 in Kraft.

Vorbemerkungen für Leistungen zur Beschäftigungsförderung

- 1. Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen zur Beschäftigungsförderung**
 - 1.1 Zielgruppe**
 - 1.2 Integrationsplan und Eingliederungsvereinbarung**
 - 1.3 Prognoseentscheidung**
 - 1.4 Arbeitgeber**
 - 1.5 Beschäftigungsfelder**
 - 1.6 Arbeitsverhältnis**
- 2. Beschäftigungszuschuss**
 - 2.1 Förderhöhe**
 - 2.2 Arbeitsentgelt**
 - 2.3 Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**
 - 2.4 Förderdauer**
- 3. Zuschuss sonstige Kosten**
 - 3.1 Begleitende Qualifizierung**
 - 3.2 Kosten zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten**
- 4. Aufhebung der Förderung**
- 5. Besondere Kündigungsrechte**
- 6. Ausschlussgründe für eine Förderung**
- 7. Sanktionen**
- 8. Zuständigkeit ARGE / AAgAW**
- 9. Mittelbewirtschaftung / Nutzung von IT-Verfahren**
 - 9.1 Mittelbewirtschaftung**
 - 9.2 Nutzung der IT-Verfahren**
- 10. Sonstiges**

Vorbemerkungen für Leistungen zur Beschäftigungsförderung

(1) Mit den Leistungen zur Beschäftigungsförderung wird Menschen, die auf absehbare Zeit keine Chancen haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden, eine längerfristige bzw. dauerhafte Perspektive zur Teilnahme am Erwerbsleben eröffnet.

Allgemeines (16a.1)

(2) Der Auswahlprozess vollzieht sich regelmäßig in mindestens drei Phasen:

Phase 1:

Im ersten Schritt ist der potenziell förderfähige Personenkreis unter Beachtung der gesetzlich definierten Kriterien Erwerbsfähigkeit, Hilfebedürftigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit sowie zwei weiteren Vermittlungshemmnissen zu bestimmen. Die Auswahl der potenziell förderungsfähigen Menschen kann nur individuell erfolgen.

Phase 2:

In der zweiten und wichtigsten Phase, der gesetzlich vorgeschriebenen mindestens 6 Monate dauernden Aktivierungsphase, werden die entscheidenden Weichen gestellt. Ziel der Aktivierungsphase ist, mit Hilfe einer intensiven Betreuung unter Nutzung der vorhandenen Förderinstrumente und -möglichkeiten festzustellen, welche Intensität die vermittlungshemmenden Merkmale aufweisen und welche negativen Auswirkungen sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz haben. In dieser Phase ist auch zu klären, ob und ggf. wie diese Vermittlungshemmnisse behoben werden können – hierfür sind alle vorhandenen Instrumente einzusetzen - und es kann hierfür auch ein längerer Zeitraum als 6 Monate erforderlich sein.

Phase 3:

Am Ende der Aktivierungsphase ist zunächst zu beurteilen, ob und ggf. welche Fortschritte durch die intensive Betreuung erzielt werden konnten (Vorher-Nachher-Analyse). Insbesondere ist die Feststellung zu treffen, ob sich die Eingliederungschancen durch die bisherige intensive Betreuung verbessert haben und eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ohne oder mit einer weiteren Förderung möglich ist.

(3) Erst wenn festgestellt wird, dass eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in den nächsten 24 Monaten voraussichtlich nicht erreicht werden kann, ist als Ergebnis der Aktivierungsphase festzuhalten, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige für einen Beschäftigungszuschuss in Betracht kommt. Gleichzeitig ist zu beurteilen, welche abstrakte Leistungsfähigkeit noch vorhanden ist.

(4) Wurde ein potenzieller Arbeitgeber ausgewählt, kann zunächst z. B. eine betriebliche Trainingsmaßnahme durchgeführt werden, um insbesondere die Höhe des Beschäftigungszuschusses zu ermitteln, die diesem oder ggf. einem anderen Arbeitgeber bei Beantragung der Leistungen zur Beschäftigungsförderung gewährt werden kann.

(5) Ein Ergebnis der Aktivierungsphase kann allerdings auch sein, dass eine Erwerbsfähigkeit im Sinne des SGB II nicht (mehr) vorliegt, sodass entsprechende Maßnahmen einzuleiten sind.

(6) Der Erfolg des neuen Instrumentes bemisst sich nicht allein daran, wie viele Menschen durch Leistungen zur Beschäftigungsförderung integriert werden können, sondern auch daran, wie vielen Menschen durch intensive Betreuung und Begleitung die Möglichkeit eröffnet wird, trotz der schwierigen Ausgangslage in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzumünden.

1. Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen zur Beschäftigungsförderung

1.1 Zielgruppe

(1) Die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen müssen das 18. Lebensjahr vollendet haben und langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III sein.

Auswahlkriterien (16a.2)

Neben der Langzeitarbeitslosigkeit müssen mindestens zwei weitere Vermittlungshemmnisse in der Person des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vorliegen, durch die in ihrer Gesamtbetrachtung die Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sind.

(2) Soweit im Einzelfall bei der Identifizierung von Vermittlungshemmnissen erhebliche gesundheitliche Einschränkungen einschl. psychischer Dispositionen festgestellt werden, ist vorab durch Einschaltung des Rehabilitationsträgers nach § 6a SGB IX das Vorliegen eines Rehabilitationsbedarfs zu prüfen. Bei bestehenden Suchtproblemen ist vorab durch den Träger der medizinischen Rehabilitation zu prüfen, ob Leistungen der medizinischen Rehabilitation in Frage kommen.

Gesundheitliche Einschränkungen (16a.3)

1.2 Integrationsplan und Eingliederungsvereinbarung

(1) Vor der Entscheidung, ob eine Förderung durch Leistungen der Beschäftigungsförderung in Betracht gezogen wird, muss der erwerbsfähige Hilfebedürftige für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten im SGB II intensiv betreut und aktiviert werden und Eingliederungsleistungen unter Einbeziehung der übrigen Leistungen nach dem SGB II erhalten.

Erforderlichkeit der Aktivierungsphase (16a.4)

(2) Die Aktivierungsphase beginnt für jeden Einzelfall frühestens nach der Feststellung des Vorliegens der Auswahlkriterien (siehe Kapitel 1.1).

Beginn der Aktivierungsphase (16a.5)

(3) Für arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige im Bestand, die bereits zum 01. Oktober 2007 die Auswahlkriterien nach Kapitel 1.1 erfüllen, beginnt die Aktivierungsphase grundsätzlich erst ab 01. Oktober 2007 (Zeitpunkt nach Inkrafttreten des Gesetzes). In begründeten Einzelfällen kann der Zeitraum von sechs Monaten auch vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens liegen (§ 71 SGB II).

Übergangsregelung gem. § 71 SGB II (16a.6)

Bei Personen, die bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes nachweislich intensiv betreut und erfolglos mit Eingliederungsleistungen gefördert worden sind (zum Beispiel im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen"), ist es aus Gründen der wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung nicht sinnvoll, erneut eine sechsmonatige intensive Ak-

tivierungsphase durchzuführen.

(4) Der Verlauf der Betreuung sowie die erreichten Ergebnisse sind im Rahmen der Eingliederungsvereinbarung zu dokumentieren. Auf die Geschäftsanweisung sowie die Arbeitshilfe zur Eingliederungsvereinbarung in ihrer jeweils aktuellen Fassung wird verwiesen, soweit sie fachliche Hinweise betreffen.

**Eingliederungsvereinbarung
(16a.7)**

(5) Leistungen zur Beschäftigungsförderung dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung, der beruflichen Weiterbildung oder zur Förderung der Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben nicht ersetzen.

**Kein Ersatz für vorrangige Maßnahmen
(16a.8)**

1.3 Prognoseentscheidung

(1) Liegt Erwerbsfähigkeit vor und ist nach Abschluss der Aktivierungsphase eine Integration auf dem allgemeine Arbeitsmarkt ohne oder mit einer zeitlich befristeten Förderung nicht möglich, ist eine Prognose zu erstellen, ob eine Erwerbstätigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Die Prognoseentscheidung ist nachvollziehbar (vgl. Kapitel 9.2) zu dokumentieren.

(2) Eine Prognose muss auf Tatsachen beruhen, die Anhaltspunkte dafür geben, dass eine Integration des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auch mit dem Einsatz von Eingliederungsleistungen voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist. Bei der Beurteilung ist für die zu Grunde gelegten integrationsrelevanten Merkmale stets der Bezug zum für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zumutbaren erreichbaren Arbeitsmarkt und dessen voraussichtlicher Entwicklung herzustellen. Das Beurteilungsergebnis muss sich auf nachprüfbar und objektivierbare Befunde stützen (vgl. hierzu Arbeitshilfe Profiling und Betreuungsstufen SGB II, soweit sie fachliche Hinweise betrifft).

1.4 Arbeitgeber

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

Die Förderung der Leistungen zur Beschäftigungsförderung darf sich aus Gründen des Wettbewerbs nicht auf nur wenige Arbeitgeber konzentrieren, sondern muss die Vielfalt und Breite des gesamten Arbeitsmarktes erfassen.

(2) Während der Übergangsfrist bis zum 31. März 2008 kommen zunächst nur Arbeitgeber im Sinne des § 21 SGB III (hierzu gehören auch Soziale Unternehmen und Integrationsprojekte im Sinne des SGB IX) in Betracht, die zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten entsprechend § 260 Abs. 1 Nr. 2 SGB III anbieten können.

**Übergangsfrist bis zum
31.03.08
(16a.9)**

(3) Über die Leistungen zur Beschäftigungsförderung sind die Arbeitgeber breit zu informieren.

**Information
der Arbeit-
geber
(16a.10)**

1.5 Beschäftigungsfelder

(1) Es kommen alle erwerbswirtschaftlich und nicht erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Beschäftigungsfelder in Betracht.

(2) Während der Übergangsfrist vom 1. Oktober 2007 – 31. März 2008 sind nur zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten gem. § 261 Abs. 2 und 3 SGB III förderfähig. Die Arbeitnehmer dürfen nur im Rahmen der geförderten Beschäftigung eingesetzt werden.

**Übergangs-
frist bis zum
31.03.08
(16a.11)**

1.6 Arbeitsverhältnis

(1) Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung nach dem SGB III.

**Sozialversiche-
rungspflichtige
Beschäftigung
(16a.12)**

(2) Die Beschäftigung ist tariflich zu vergüten oder, wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, wie für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblich zu vergüten.

**Vergütung
(16a.13)**

(3) Im Regelfall ist das Arbeitsverhältnis mit voller Arbeitszeit zu begründen. In Ausnahmefällen, z.B. bei Alleinerziehenden, Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen oder bei gesundheitlichen Einschränkungen, soweit im Einzelfall deswegen eine Beschäftigung mit voller Arbeitszeit ausgeschlossen ist, können Arbeitsverhältnisse mit weniger als der vollen Arbeitszeit gefördert werden. Die Arbeitszeit muss jedoch mindestens 50 Prozent der vollen Arbeitszeit betragen. Für die Ermittlung der Arbeitszeit ist auf die tarifliche, in Ermangelung einer solchen auf die betriebliche Arbeitszeit am Arbeitsort abzustellen.

**Arbeitszeit
(16a.14)**

(4) Bei Ausländern aus Dritt- oder EU-Beitrittsstaaten ist zu prüfen, ob zuvor eine Zustimmung der BA gemäß § 39 Aufenthaltsgesetz oder eine Arbeitserlaubnis-EU gemäß § 284 SGB III eingeholt werden muss.

**Arbeitser-
laubnis
(16a.15)**

2. Beschäftigungszuschuss

2.1 Förderhöhe

(1) Die Höhe des Beschäftigungszuschusses richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. Die Förderhöhe kann in der ersten Förderphase (vgl. Kapitel 2.4) bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes (vgl. Kapitel 2.2) bei entsprechender Minderleistung (75% oder auch mehr) betragen. Wird die Leistungsfähigkeit höher eingeschätzt (z.B. 50%), ist der Zuschuss entsprechend niedriger (auf 50%) festzulegen.

**Höhe
(16a.16)**

(2) In der zweiten Förderphase (vgl. Kapitel 2.4) kann eine Absenkung der bisherigen Förderhöhe erfolgen, soweit die Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zugenommen hat und sich die Vermittlungshemmnisse verringert haben.

**Absenken
der Höhe
(16a.17)**

2.2 Arbeitsentgelt

Berücksichtigungsfähig ist das zu zahlende tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche zu zahlende Arbeitsentgelt einschließlich möglicher Einmalzahlungen. Erstattungen an den Arbeitgeber auf Grund eines Ausgleichssystems mindern den Beschäftigungszuschuss entsprechend.

2.3 Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag

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

2.4 Förderdauer

(1) Die erste Förderphase beträgt bis zu 24 Monate.

**Befristete
Förderung
(16a.18)**

(2) Nach Ablauf der ersten Förderphase soll der Beschäftigungszuschuss ohne zeitliche Unterbrechung in einer zweiten Förderphase unbefristet erbracht werden, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten 24 Monate ohne die Förderung nicht möglich ist. Das Ergebnis der Prüfung ist nachvollziehbar (vgl. Kapitel 9.2) zu dokumentieren.

**Unbefristete
Förderung
(16a.19)**

3. Zuschuss sonstige Kosten

3.1 Begleitende Qualifizierung

(1) Zu den sonstigen Kosten zählen Zuschüsse für eine auf den Arbeitsplatz bezogene begleitende Qualifizierung. Sie können in pauschalierter Form bis zu einer Höhe von 200 € monatlich je gefördertem Arbeitnehmer gewährt werden.

**Umfang
(16a.20)**

(2) Die Förderdauer der Kosten für begleitende Qualifizierung ist auf zwölf Monate begrenzt. Die Förderung ist nur einmal je eingestelltem Arbeitnehmer zulässig.

**Förderdauer
(16a.21)**

3.2 Kosten zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten

Notwendige Kosten für besonderen Aufwand zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten können im Einzelfall und einmalig gewährt werden. An die Notwendigkeit sind strenge Maßstäbe unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit anzulegen (§ 14 SGB II). Investitionskosten sind nicht förderfähig.

4. Aufhebung der Förderung

(1) Das Ziel, langzeitarbeitslose Menschen - auch diejenigen mit besonderen Vermittlungshemmnissen - in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern, ist weiterhin vorrangig.

**Durchlässigkeit zum allg. Arbeitsmarkt
(16a.22)**

(2) Kann der Arbeitnehmer in eine konkrete zumutbare Arbeit ohne eine Förderung mit Leistungen zur Beschäftigungsförderung vermittelt werden, ist die Förderung aufzuheben.

**Vorrang der Vermittlung
(16a.23)**

(3) Ob eine Eingliederung in Arbeit ohne eine Förderung mit einem Beschäftigungszuschuss möglich ist, ist alle 12 Monate unter Berücksichtigung der aktuellen Arbeitsmarktsituation sowie der zwischenzeitlich erworbenen Kenntnisse und Berufserfahrung zu überprüfen. Zu berücksichtigen ist, ob die zu Beginn der Förderung konkret vorhandenen Vermittlungshemmnisse (z.B. Erkrankung) weggefallen sind oder sich so nachhaltig verändert haben, dass unter Berücksichtigung des bisher geförderten Arbeitsverhältnisses Chancen für die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Das Ergebnis ist nachvollziehbar (vgl. Kapitel 9.2) festzuhalten. Wird im Rahmen der jährlichen Prüfung festgestellt, dass der Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit ohne eine Förderung mit einem Beschäftigungszuschuss aufnehmen kann, ist die Förderung auch aufzuheben.

**Jährliche Prüfung
(16a.24)**

(4) Eine Förderung ist nur solange möglich, wie das Arbeitsverhältnis besteht.

**Arbeitsverhältnis
(16a.25)**

5. Besondere Kündigungsrechte

(1) Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Frist zu dem Zeitpunkt gekündigt werden, zu dem die Förderung nach § 16 Abs. 7 SGB II aufgehoben wird (vgl. Kapitel 4).

**Arbeitgeber
(16a.26)**

(2) Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Frist vom Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn er eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen kann (vgl. Kapitel 4).

**Arbeitnehmer
(16a.27)**

6. Ausschlussgründe für eine Förderung

(1) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Beschäftigungszuschuss zu erhalten. Daher sind Förderungen ausgeschlossen, wenn der Verdacht besteht, dass der Arbeitgeber in Verbindung mit der Bewilligung eines Beschäftigungszuschusses Entlassungen bei regulär Beschäftigten bereits vorgenommen hat oder solche beabsichtigt.

**Entlassungen
Beschäftigter
(16a.28)**

(2) Eine Förderung ist auch ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

**Ablösung
eines bereits
geförderten
Beschäfti-
gungs-
verhältnisses
(16a.29)**

7. Sanktionen

(1) Weigert sich der erwerbsfähige Hilfebedürftige nach eingehender Beratung trotz Belehrung über die Rechtsfolgen, eine mit einem Beschäftigungszuschuss geförderte Arbeit aufzunehmen oder fortzuführen ebenso wie eine zumutbare Arbeit, Ausbildung oder Arbeits Gelegenheit aufzunehmen oder fortzuführen, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund nachzuweisen (§ 31 Abs. 1 S.1 Nr. 1c SGB II), erfolgt die Absenkung (ggf. der Wegfall) des Alg II nach den Regelungen des § 31 SGB II (Verwaltungsakt).

Beendet der Arbeitnehmer das geförderte Arbeitsverhältnis oder gibt er durch arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für dessen Beendigung und wird er dadurch erneut hilfebedürftig, fällt dieses Verhalten unter § 31 Abs. 4 Nr. 3 SGB II. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer auch während der Förderung nach § 16a SGB II hilfebedürftig war. Maßgeblich ist, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige vor der Aufnahme der geförderten Beschäftigung über diese Rechtsfolgen belehrt wurde.

Die Gründe über die Ablehnung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sind durch den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mündlich oder schriftlich darzulegen und von der Integrationsfachkraft zu dokumentieren. Diese Stellungnahme des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen dient als Grundlage für die Entscheidung über Absenkung / Wegfall des Alg II nach § 31 SGB II.

(2) Sanktionen können nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls erfolgen. Dabei ist die individuelle Situation des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit mehreren Vermittlungshemmnissen angemessen und ausreichend zu berücksichtigen. Als wichtige Gründe, die eine Sanktion ausschließen, stehen persönliche, das heißt auch gesundheitlichen Gründe im Vordergrund.

**Wichtiger Grund
(16a.30)**

8. Zuständigkeit ARGE / AAgAW

Die ARGE/AAgAW ist für die rechtmäßige Erbringung der Leistungen zur Beschäftigungsförderung im gesetzlichen Auftrag der Agentur für Arbeit verantwortlich. Planung, Steuerung, Koordination, Mittelbewirtschaftung, Prüfung der Voraussetzungen, Förderentscheidung, Bewilligung des Zuschusses, Vermittlung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen sowie Prüfung und Ahndung von Leistungsstörungen gehören zum nach dem SGB II gesetzlich geregelten Kerngeschäft der ARGE/AAgAW.

9. Mittelbewirtschaftung / Nutzung von IT-Verfahren

9.1 Mittelbewirtschaftung

Die Bewirtschaftung (Festlegung, Auszahlung) der Haushaltsmittel des Bundes erfolgt ausschließlich über das BA-Verfahren FINAS HB (Finanzanwendersystem Haushaltsmittelbewirtschaftung). Die erforderlichen Haushaltsmittel sind mit der Bewilligung der Maßnahme auf den entsprechenden Buchungsstellen gemäß Buchungsplan festzulegen.

**FINAS HB
(16a.31)**

9.2 Nutzung der IT-Verfahren

Zur Sicherstellung des gesetzlichen Auftrags nach § 53 SGB II (Statistik) sowie zur Unterstützung des Qualitätsmanagements sind alle Maßnahmen und erwerbsfähige Hilfebedürftige des Beschäftigungszuschusses von der ARGE/AAgAW zeitnah, korrekt und vollständig in den BA-IT-Verfahren coSachNT (Teilverfahren BEZ) und VerBIS zu erfassen und aktuell zu halten. Ein ggf. paralleler Einsatz dezentral entwickelter externer Systeme ist zusätzlich und entbindet nicht von der Erfassung und Pflege der Daten in den BA-Systemen.

**coSachNT
und VerBIS
(16a.32)**

10. Sonstiges

Der Arbeitgeber hat nach § 57 und § 60 Absatz 3 SGB II alle leistungs- und beschäftigungsrelevanten Änderungen unverzüglich der ARGE/ AAgAW mitzuteilen.

**Mitteilungspflicht des Arbeitgebers
(16a.33)**