

Jobcenter Intern

Jobcenter Region Hannover



Ausgabe/Aktenzeichen 01/2016

veröffentlicht am: 01.06.2016

zuletzt geändert am: 29.02.2024



Dienstanweisung

Verfasser: TL 604.2

Probebeschäftigung im Rahmen der Freien Förderung gem. § 16f Abs. 2 SGB II

Inhalt

| | |
|---|---|
| Änderungshistorie..... | 2 |
| 1. Grundsatz..... | 3 |
| 2. Zielsetzung..... | 3 |
| 3. Zielgruppe | 4 |
| 4. Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse..... | 5 |
| 5. Förderausschluss..... | 5 |
| 6. Höhe und Dauer der Förderung..... | 6 |
| 7. Antragstellung und Bewilligung..... | 7 |
| 8. Sonstige Hinweise..... | 7 |
| 9. Evaluation..... | 8 |
| 10. Geltungsbereich | 8 |
| 11. Inkrafttreten..... | 8 |

Änderungshistorie

| | |
|------------|---|
| 29.02.2024 | <p>Redaktionelle Änderungen und Anpassung des Inhaltsverzeichnisses sowie Anpassung der Antragsunterlagen und des Bewilligungsbescheides.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die gesetzlichen Grundlagen (bisher Punkt 2) wurden entfernt und unter Punkt 1 als Link eingefügt. • Punkt 4 (bisher Punkt 5) <p>Der Hinweis auf 3-monatige Befristung des Arbeitsverhältnisses wurde entfernt. Die 15-Stunden-Grenze wurde durch die Geringfügigkeitsgrenze ersetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punkt 5 (bisher Punkt 6) <p>Der Förderausschluss wurde entsprechend der Änderung zu Punkt 4 auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse geändert (bisher 15-Stunden-Grenze)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punkt 6 (bisher Punkt 7) <p>Deckelung des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts auf das tarifliche/ortsübliche Arbeitsentgelt. Pauschale Erstattung der AG-Anteile zur SV mit 20% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Keine Berücksichtigung sonstiger Gehaltsbestandteile (freiw. Zulagen, Sonderzahlungen, betr. Altersvorsorge, Umlagen, etc.) sowie keine Erstattung von Verw.-Kosten (Steuerberater, Führungs- oder Gesundheitszeugnisse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Punkt 7 <p>Zu den Verfahrensschritten wird auf das Prozesshandbuch verwiesen. Die fachliche Stellungnahme geht zukünftig in COSACH unter „Förderung entscheiden“ mit ein.</p> |
| 18.10.2021 | <p>Redaktionelle Änderungen und Anpassung des Inhaltsverzeichnisses sowie Anpassung der Antragsunterlagen.</p> <p><u>Punkt 4:</u></p> <p>Leistungsbezug von 2 Jahren wurde auf 21 Monate innerhalb der letzten 24 Monate angepasst.</p> <p>Die Altersbeschränkung von 55 Jahre und älter wurde aufgehoben.</p> <p><u>Punkt 6:</u></p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Beschäftigungsverhältnisse von Ehegattinnen/Ehegatten, Lebenspartnerinnen/Lebenspartner sowie im verwandten oder verschwägerten Verhältnis sind analog der EGZ Weisungen zulässig.</p> <p><u>Punkt 8:</u> Die Einbuchung des Teilnehmers in CoSach wird durch die zuständige IFK vorgenommen.</p> <p>Durch das Einbuchen der IFK in CoSach entfällt die Übersendung des Meldebogens an das TAgT.</p> <p>Ab sofort ist vom Arbeitgeber eine De-minimis-Erklärung auszufüllen. Diese ist dem Antrag beigelegt.</p> <p><u>Punkt 10:</u> Die Befristung der Gültigkeit wurde aufgehoben.</p> <p><u>Punkt 11:</u> Der Absatz „Geltungsbereich“ wurde neu hinzugefügt.</p> <p>Die Änderungen haben Berücksichtigung im Prozesshandbuch e-Akte gefunden.</p> |
|--|--|

1. Grundsatz

Die gesetzlichen Grundlagen [§ 16f SGB II](#) Freie Förderung und die [Fachlichen Weisungen](#) zur Freien Förderung § 16f SGB II finden grundsätzlich Anwendung und werden durch die Jobcenter Intern konkretisiert bzw. ergänzt.

Die Förderung soll durch den Abschluss eines Kooperationsplans gemäß § 15 SGB II begleitet werden.

Die/der eLb ist auch nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit nicht aus der Arbeitsvermittlung abzumelden, sondern bis zum Ende der Förderung arbeitssuchend zu führen.

2. Zielsetzung

Im Rahmen des § 16f SGB II wird das bereits vorhandene Instrument Probebeschäftigung nach § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III modifiziert. Im Gegensatz zur Regelleistung des SGB III soll eine vergleichbare Leistung für eLb, welche nicht schwerbehindert sind, zur Verfügung stehen.

Die Förderleistung soll einen finanziellen Anreiz schaffen, den/die eLb im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zu erproben und anschließend - soweit möglich - dauerhaft einzustellen. Dadurch lernen sich Arbeitgeber und eLb ausreichend kennen; Fähigkeiten und Eignung können unter realen betrieblichen Bedingungen umfangreich beobachtet und bewertet werden.

Bei der Probebeschäftigung handelt es sich um eine Ermessensleistung. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

3. Zielgruppe

Eine Förderung kommt nur in Betracht, wenn die allgemeinen Leistungsvoraussetzungen des §7 SGB II erfüllt sind.

Mit dem Förderinstrument Probebeschäftigung nach § 16f SGB II können erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II gefördert werden, wenn sie

- langzeitarbeitslos i.S.d. § 18 Abs. 1 S.1 und Abs. 2 SGB III sind **und** wenn sie in den letzten 24 Monaten mindestens 21 Monate Leistungen bezogen haben (Langzeitleistungsbeziehende).

Zusätzlich muss ein weiteres Vermittlungshemmnis vorliegen:¹

- alleinerziehend
- gesundheitliche Einschränkung
- keinen/ohne verwertbaren Berufsabschluss
- Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens 2 Kindern unter 18 Jahre

Daneben kann eine Förderung erfolgen für

- eLb, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, die Aufnahme einer Berufsausbildung trotz Einsatz von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen nicht prognostiziert werden kann und die berufliche Eingliederung aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist.

¹ Auswahl nicht abschließend.

Die Förderung der Probebeschäftigung ist nur möglich, wenn

- die vorhandenen Basisinstrumente nicht zur Integration in Arbeit führen (ausführliche Dokumentation ist in den entsprechenden Fachverfahren zu hinterlegen) **und**
- Zweifel des Arbeitgebers an der Eignung für einen konkreten Arbeitsplatz bestehen **sowie**
- die Integration in Arbeit durch in der Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders erschwert ist und im **nächsten halben Jahr** prognostisch nicht stattfinden wird.

4. Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige, inländische Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz, inkl. der dazugehörigen Rechtsverordnungen, widersprechen.

Das Arbeitsentgelt muss **oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze** liegen.

5. Förderausschluss

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

- es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt,
- es sich um Beschäftigungsverhältnisse handelt, die der Ausbildung dienen (Volontariate, Trainee-Programme, Praktika),
- es sich um öffentliche-rechtliche Dienstverhältnisse handelt,
- die Beschäftigungsverhältnisse auf Provisionsbasis bestehen,
- es sich um Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung handelt,
- aufgrund der beantragten Förderung im Betrieb Entlassungen vorgenommen wurden (§16f Abs. 2 SGB II; Wettbewerbsverzerrung ist ausgeschlossen),
- für die/den zu fördernden eLb ein weiterer Zuschuss für den Arbeitgeber beantragt wurde,
- der einzustellende eLb bei dem einstellenden Arbeitgeber innerhalb der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

Weiterhin können nach diesen Vorschriften nicht gefördert werden

- schwerbehinderte Menschen,
- ihnen gleichgestellte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX,
- Rehabilitanden aller Kostenträgerschaften.

In diesen Fällen ist die Probebeschäftigung nach § 16 SGB II i.V.m. § 46 SGB III zu prüfen.

Die Förderung einer Probebeschäftigung von Angehörigen des Arbeitgebers im Sinne des §16 Abs.5 SGB X ist grundsätzlich möglich, bedarf jedoch einer besonderen Betrachtung. Hierzu sind die [fachlichen Weisungen EGZ](#) „Förderung von Angehörigen“ (88.23) zu beachten und anzuwenden.

6. Höhe und Dauer der Förderung

Die Förderdauer beträgt **maximal drei Monate**. Das bedingt jedoch nicht, dass der Arbeitsvertrag zwingend auf lediglich drei Monate befristet sein muss.

Die Förderhöhe beträgt 100% des arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsentgelts, jedoch nur bis zur Höhe des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts. Der Mindestlohn ist einzuhalten. Neben dem Arbeitsentgelt werden die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung **pau-schal mit 20%** erstattet.

Überstunden, freiwillige Zulagen, Sonderzahlungen (Urlaubs- /Weihnachtsgeld), Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, zu Umlagesystemen (U1, U2) sowie Verwaltungskosten (z.B. für Steuerberater/Lohnbüro/Führungs- oder Gesundheitszeugnisse etc.) bleiben für die Bewilligung unberücksichtigt.

Bei der Bewilligung ist darauf zu achten, dass lediglich **das tarifliche/ortsübliche Entgelt** zugrunde gelegt wird. Übersteigende Zahlungen schließen eine Förderung nicht aus, sind aber nicht berücksichtigungsfähig.

Für die Entscheidung zum Förderumfang und zur Festlegung des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts steht eine [Arbeitshilfe](#) zur Verfügung.

Eine Weiterbeschäftigungspflicht besteht nicht. Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung durch den Arbeitgeber.

7. Antragstellung und Bewilligung

Folgende Hinweise sind zur Antragsstellung sowie zur Bewilligung zu beachten:

- Der Zuschuss wird gemäß § 37 SGB II auf einen gesonderten Antrag erbracht. Die Antragstellung kann zunächst formlos erfolgen und ist nachvollziehbar in VerBIS zu dokumentieren. Zwecks Nachvollziehbarkeit und im Rahmen der Arbeitgeberberatung ist darüber hinaus die Antragstellung über eine Förderung im Fachverfahren STEP beim Arbeitgeber unter dem Reiter „Kontakte“ zu dokumentieren. Der Antragsteller ist der Arbeitgeber.
- Eine verspätete Antragstellung führt zur Ablehnung der Förderung. Der Zuschuss wird daher nur erbracht, wenn er vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses vom Arbeitgeber beantragt worden ist und die individuellen Voraussetzungen geprüft sind. Leistungsbegründendes Ereignis ist die Arbeitsaufnahme.
- Da es sich um eine Ermessensleistung handelt, sind vor Beginn der Förderung alle Voraussetzungen vollumfänglich zu prüfen. Auch die Prognose hinsichtlich des Erfolges des Instrumentes dient der Entscheidung über den Einsatz der Förderleistung.

Die Verfahrensabläufe hinsichtlich der Zuständigkeiten und welche Unterlagen notwendig sind, sind dem [Prozesshandbuch](#) zu entnehmen.

Ebenso sind die Fachlichen Weisungen 01/2020 Aktenführung – hier insbesondere [Anlage 3 Aktenstruktur](#) – zu beachten und anzuwenden. Für die Auszahlung und Rückforderungen der Leistungen zu verwendenden Kontierungselemente sind dem aktuellen Kontierungshandbuch zu entnehmen.

8. Sonstige Hinweise

Anschlussförderungen (z.B. Eingliederungszuschüsse) sind grundsätzlich nach eingehender Prüfung der Voraussetzungen möglich. Eine Entscheidung dazu erfolgt erst dann, wenn die Erkenntnisse aus der Probebeschäftigung vorliegen. Diese sind bei der Entscheidung über eine Anschlussförderung zu dokumentieren.

Sofern zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses ein begleitendes Coaching erforderlich ist, kann über eine Förderung nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 Absatz 1 Nr. 5 SGB III (AVGS05) ein entsprechendes Angebot zur Verfügung gestellt werden.

9. Evaluation

Gem. § 16f Abs. 2 S. 6 SGB II ist bei längerfristig angelegten Förderungen der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

Um die Wirksamkeit der Probebeschäftigung zu bewerten, wird die Weiterbeschäftigung (mit oder ohne EGZ Förderung) und der Fortbestand 6 Monate nach Ende der Probebeschäftigung ausgewertet. Die Auswertungen erfolgen durch das TAgT in Zusammenarbeit mit dem GB II. Die Ergebnisse werden einmal jährlich dem GB I zur Verfügung gestellt.

10. Geltungsbereich

Die Leistung „Probebeschäftigung“ wird nur für erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) erbracht, die im Zuständigkeitsbereich des Jobcenter Region Hannover ihren Wohnsitz haben und Leistungen vom Jobcenter Region Hannover beziehen.

11. Inkrafttreten

Diese Jobcenter Intern tritt mit ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Hannover, 01.07.2024

gez. Ana Paula Büsse