

Aktenzeichen:	II-1205.4
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X132
Gültigkeit:	ab dem 01.04.2010

## **Arbeitsanleitung Leistungen zur Beschäftigungsförderung mit Beschäftigungszuschuss**

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des SGB II.  
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet.  
Die Angaben beziehen sich jedoch immer auf männliche und weibliche Personen.

### **§ 16e - 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 pauschalisierte 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 Einzelfällen einmalig für weitere notwendige Kosten des Arbeitgebers für besonderen Aufwand beim Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Übernahme von 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.**

## **1. Grundlagen**

Mit dem Beschäftigungszuschuss (BEZ) wurde eine Leistung zur Beschäftigungsförderung als weitere Arbeitgeberleistung eingeführt, um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von arbeitsmarktfernen Personen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen zu fördern und ihnen eine längerfristige bzw. dauerhafte Teilnahme am Erwerbsleben zu eröffnen.

### **Arbeitgeberleistung**

## **2. Identifizieren der grundsätzlich förderfähigen Bewerber**

Alle Integrationsfachkräfte von team.arbeit.hamburg müssen ihre Betreuungsfälle regelmäßig nach geeigneten, d.h. förderfähigen Bewerbern durchsuchen.

Der potenziell förderfähige Personenkreis muss unter Beachtung der gesetzlich definierten Kriterien Erwerbsfähigkeit, Hilfebedürftigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit sowie zwei weiteren Vermittlungshemmnissen bestimmt werden. Die Auswahl der potenziell förderfähigen Bewerber kann nur individuell und aufgrund der in der Checkliste „Fördervoraussetzungen für Beschäftigungszuschuss nach §16e“ (im Intranet von team.arbeit.hamburg) aufgeführten Merkmale erfolgen.

### **Auswahl nach Checkliste**

Auswahl des Bewerbers und Festlegen der Förderhöhe müssen im Rahmen eines persönlichen Gespräches erfolgen. In Ausnahmefällen (z.B. bei Einstellungszusagen) kann ein Vorprofiling nach Aktenlage erstellt werden. Hierauf muss allerdings zeitnah das persönliche Profiling erfolgen.

### **Persönliches Gespräch**

Die Prüfung der Förderfähigkeit nach §16e darf ausschließlich auf die individuellen Einschränkungen des Bewerbers und noch nicht auf einen möglichen Arbeitsplatz hin bezogen werden. In den Bewerberpool von team.arbeit.hamburg dürfen nur Bewerber eingestellt werden, die mit 75% Förderhöhe für 24 Monate gefördert werden können. Ziel ist es, möglichst viele Bewerber zu identifizieren, die von ihren persönlichen Voraussetzungen her für eine 75%ige Förderung in Betracht kommen.

### **Förderhöhe bestimmen**

Im Anschluss an das Profiling (Seite „Profiling/Ziel/Strategie“ in VerBIS, 4PM) ist die Ermessensentscheidung hinsichtlich Fördergrund und Förderhöhe im Fazit zu vermerken. Im Beratungsvermerk aus 4PM muss die Betreffzeile „BEZ - § 16e – Profiling“ oder „BEZ - § 16e – Vorprofiling“ lauten. Die Eingaben in VerBIS sollen unter Beachtung der Arbeitshilfe Sozialdatenschutz erfolgen. Darüber hinaus ist eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen.

### **Ausführliche Dokumentation**

Die auf diese Weise identifizierten Bewerber werden in einen Bewerberpool eingebucht. Der Eintrag muss neben der Kundennummer, dem

### **Buchung im Pool**

Namen des Kunden sowie der Förderhöhe auch das zuständige Job-Center enthalten.

### **3. Zuständigkeiten und Verfahren**

#### **a) Arbeitgeber**

Die Zuständigkeit für die Beratung der Arbeitgeber über den Beschäftigungszuschnitt liegt bei den Arbeitgeberservices (AGS). Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber nur einen Ansprechpartner von Antragstellung bis Entscheidung hat.

**AGS zuständig**

Es wird empfohlen, mit der Bearbeitung der Vorgänge zum BEZ einen Vermittler und einen Vertreter je AGS zu beauftragen, um eine weitestgehende Einheitlichkeit in der Entscheidungspraxis zu gewährleisten.

Ab sofort ist bereits vor Bewilligung der ersten Förderphase die Bereitschaft des Arbeitgebers, nach Ablauf von 24 Monaten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einzugehen, festzustellen und zu dokumentieren. Der Arbeitgeber soll diese Bereitschaft durch Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages nachweisen (siehe Punkt 6 dieser Arbeitsanleitung).

In die Zuständigkeit der AGS fallen insbesondere:

- Entgegennahme möglicher Förderanfragen der Arbeitgeber
- Aufnahme des Stellenangebotes in VerBIS
- Auswahl geeigneter Bewerber aus dem Pool
- Erstellen von Vermittlungsvorschlägen (VV)
- Versand und Entgegennahme der Antragsunterlagen
- Entscheidungsvorschlag über konkrete Förderhöhe
- Ausfertigen der fachlichen Stellungnahme zum Antrag

Zur Festlegung der Förderhöhe soll auf das § 16e - Profiling (siehe oben „Ausführliche Dokumentation“) des Bewerberbetreuers zurückgegriffen und die persönlichen Hemmnisse des Bewerbers mit den individuellen Anforderungen des Arbeitsplatzes abgeglichen werden.

Bei der Entscheidung kann es unter dem Förderumfang des Bewerberbetreuers bleiben, es darf jedoch nicht zu einem höheren Ergebnis kommen. Bei einem Wunsch nach Gewährung einer höheren Förderung soll zunächst Rücksprache mit dem Betreuer des Bewerbers gehalten werden.

**Endgültige Förderhöhe festlegen**

Die Entscheidung über den Antrag erfolgt im Vieraugenprinzip, dies wird in der fachlichen Feststellung festgehalten.

**Entscheidung im Vieraugenprinzip**

Bei der Beratung des Arbeitgebers muss über alternative Förderinstrumente (z. B. Eingliederungszuschuss oder das Hamburger Modell) informiert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber sich nicht für einen nach § 16e förderfähigen Bewerber entscheiden kann, bzw. wenn keine Einigung über die Förderhöhe erzielt wird.

**Alternative Förderung anbieten**

Die Förderung mit dem BEZ darf grundsätzlich nicht bei Arbeitnehmerüberlassung erfolgen. Über Ausnahmen der Förderung an Zeitarbeitsfirmen entscheidet die Teamleitung des AGS Zeitarbeit.

**Zeitarbeit**

Vollständige Antragsunterlagen sind an den Leistungsservice zur abschließenden Bearbeitung und Bescheiderteilung weiterzuleiten.

**Leistungsservice**

Wird bei einer Förderung mit BEZ nachträglich die Beendigung der Hilfedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft festgestellt, sind nur die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft aus der Arbeitsvermittlung abzumelden. Der von Förderung mittels BEZ betroffene Kunde ist nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit nicht aus der Arbeitsvermittlung abzumelden, sondern bis zum Ende der Förderung arbeitsuchend zu führen. Eine Änderung der Profillage erfolgt nicht.

**Kundenstatus**

Der Leistungsservice erstellt zum Anlass der jährlichen Prüfung der Fortsetzung der Förderung eine Wiedervorlage in coSach-NT.

**Wiedervorlage jährliche Prüfung**

Sofern über die grundsätzliche Förderfähigkeit eines Arbeitnehmers noch nicht entschieden wurde, klärt der AGS dies mit dem Hauptbetreuer des Bewerbers. Der Arbeitgeber soll auch in solchen Fällen lediglich einen Ansprechpartner im Verfahren behalten und nicht an die Hauptbetreuer verwiesen werden.

**Arbeitgeber aus einer Hand beraten**

Beispiel:

- a) Ein Betrieb tritt mit einer Förderanfrage und einem konkreten Arbeitnehmer an den AGS heran:  
Der AGS klärt intern mit dem Hauptbetreuer die grundsätzliche Förderfähigkeit und nimmt dann den Kontakt zum Arbeitgeber wieder auf.
- b) Ein Betrieb tritt mit einer Förderanfrage und einem konkreten Arbeitnehmer an den Hauptbetreuer heran:  
Der Hauptbetreuer leitet den Arbeitgeber an den AGS weiter und klärt parallel die grundsätzliche Förderfähigkeit des Bewerbers.

**b) Träger**

Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) stellt Mittel für eine Kofinanzierung des Beschäftigungszuschusses bereit.

Durch die Landesmittel kann der BEZ (unabhängig von dem durch team.arbeit.hamburg bewilligten Förderumfang) um bis zu 25% aufgestockt werden. **Kofi i.H.v. 25%**

Diese Aufstockung ist jedoch ausschließlich bei nicht erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Tätigkeiten, die zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen, möglich. **Nur für Träger!**

Für die zum 01.04.2008 freigegebenen Förderfälle für sämtliche Arbeitgeber (Ende der Übergangsregelung) ist keine aufstockende Länderfinanzierung möglich.

Es kommen vielmehr für eine Kofinanzierung nur Arbeiten im Sinne des § 260 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB III und nur Tätigkeiten bei Trägern im Sinne des § 21 SGB III in Frage.

Die Bearbeitung derartiger Vorgänge mit Trägerförderung erfolgt durch Projektvermittler im AGH-Center des Geschäftsbereiches Integration.

#### **4. Kosten zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten**

Die mögliche einmalige Übernahme von Kosten für den Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten umfasst nicht die Standardausstattung eines Arbeitsplatzes. Damit ist die Erstattung der Kosten für z.B. Werkzeuge, Arbeitskleidung, herkömmliche Büromöbel etc. ausgeschlossen – auch wenn es sich um einen zusätzlichen Arbeitsplatz handelt! Vielmehr können nur Einzelfallhilfen bei solchen zusätzlichen Kosten gewährt werden, die aus speziellen Einschränkungen des betroffenen Beschäftigten resultieren. Beispiele hierfür sind in der Arbeitshilfe der BA genannt (Seite 21).

**Keine Standard-Ausstattung**

Weder dem Gesetzestext noch der Arbeitshilfe der BA ist eine Höchstgrenze zu entnehmen. In der Gesetzesbegründung wird allerdings von einer durchschnittlichen Summe von 1.500 Euro pro Person ausgegangen, die maßgeblich ist.

**Höchstgrenze**

#### **5. Erfassen der Anfragen**

Sämtliche Förderanfragen nach § 16e müssen unabhängig vom weiteren Verfahrensverlauf erfasst werden. Daher ist eine Mitteilung über diese Stellen an das AGH-Center notwendig.

Dabei sind das Datum, die Betriebsnummer, der Name des Arbeitgebers bzw. Trägers, die Anzahl der zu besetzenden Stellen sowie das betreffende Job-Center anzugeben. Damit sollen sowohl der Beratungsaufwand wie auch die Entwicklung der Nachfrage nach geförderten Arbeitnehmern abgebildet werden.

## **6. Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis**

Sofern der Arbeitgeber durch Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages seine Bereitschaft nachweist, den Arbeitnehmer dauerhaft zu beschäftigen, ist eine unbefristete Förderung möglich.

### **Unbefristete Förderung**

Eine Einladung des Arbeitnehmers zu einem persönlichen Gespräch in das Job-Center ist nicht notwendig. Zur Feststellung, ob eine unbefristete Förderung erfolgen kann, wird sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer ein Fragebogen vom Leistungsservice, bzw. vom AGH-Center zugesandt. Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus einen Vordruck „Einverständniserklärung“, um das Verfahren mit hohem Datenschutz zu betreiben. Hierbei wird festgestellt, ob eine stufenweise Absenkung der Förderhöhe vorgenommen werden muss/kann. Die Entscheidung wird durch das AGH-Center getroffen und in der fachlichen Feststellung vermerkt.

(Für umfangreichere Informationen siehe Anlage)

Bei erstmaligen Anträgen ist ab sofort bereits vor Bewilligung der ersten Förderphase die Bereitschaft des Arbeitgebers, nach Ablauf von 24 Monaten ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer einzugehen, festzustellen und zu dokumentieren. Der Arbeitgeber soll die Bereitschaft durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag nachweisen.

Anlage

Organisationseinheit: SP II 12
Aktenzeichen: II-1224/II-1205.4/II-1225/3314
gültig ab: 26.01.2010 gültig bis: 31.12.2010

## **Geschäftsanweisung Nr. 02 SGB II vom 26.01.2010**

Regelungen zur Umsetzung des § 16e Absatz 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II (Leistungen zur Beschäftigungsförderung - JobPerspektive)

### **1. Ausgangssituation**

Nachdem die JobPerspektive nun seit mehr als zwei Jahren in Kraft ist, stehen in den Grundsicherungsstellen die ersten Entscheidungen über eine nach der ersten Förderphase im unmittelbaren Anschluss mögliche Dauerförderung mit dem Beschäftigungszuschluss an.

Nach Rückmeldungen aus der Praxis ergeben sich u. a. Unsicherheiten hinsichtlich der Auslegung der Soll-Vorschrift des § 16e Absatz 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II: „Der Beschäftigungszuschluss soll anschließend ohne zeitliche Unterbrechung unbefristet erbracht werden, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne die Förderung nach Abs. 1 Satz 1 voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist.“

### **2. Auftrag und Absicht der übergeordneten Führungsebene**

Wegen der Dringlichkeit und hohen Bedeutung wird mit dieser Geschäftsanweisung die Thematik „Erbringung der unbefristeten Förderung gemäß § 16e Absatz 4 Nr.1 Satz 2 SGB II“ vorgezogen kommuniziert, um eine einheitliche Rechtsauslegung der im Rahmen der JobPerspektive geschaffenen Dauerförderung zu ermöglichen.

### **3. Eigene Entscheidung und Absicht**

Die Geschäftsanweisung trägt zu einer einheitlichen Rechtsanwendung im Rechtskreis SGB II bei.

### **4. Einzelaufträge**

1. Diese Geschäftsanweisung ist von den Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agenturen gegenüber den ARGEn ihres Zuständigkeitsbereichs unverzüglich, d.h. in der Regel binnen 24 Stunden nach Erhalt, in geeigneter Weise verbindlich in Kraft zu setzen.
2. Die Agenturen für Arbeit stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Grundsicherungsstellen die übermittelte Rechtsauffassung kennen und anwenden und halten deren Umsetzung im Rahmen ihrer Gewährleistungsverantwortung über geeignete Mittel nach.
3. Die Regionaldirektionen stellen in eigener Verantwortung die einheitliche Anwendung dieser Geschäftsanweisung sicher.

Die bisherige Arbeitshilfe zu § 16 a SGB II a. F., veröffentlicht in der HEGA 10/07- Geschäftsanweisung Nr. 42 – gilt bis zur Veröffentlichung der überarbeiteten Arbeitshilfe weiter und wird hiermit ergänzt.

Diese Geschäftsanweisung wurde mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt.

gez. Dr. Markus Schmitz

**Anlage zur GA SGB II Nr. 02 vom 26.01.2010: Passagen zum Thema „Erbringung der unbefristeten Förderung gemäß § 16e Absatz 4 Nr.1 Satz 2“**

**Bereitschaft zur dauerhaften Beschäftigung**

Eine Förderung gemäß § 16e Abs. 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Arbeitgeber bereit ist, den Arbeitnehmer dauerhaft zu beschäftigen (darin liegt nach Grundüberzeugung des Gesetzgebers die neue Qualität der JobPerspektive). Der Arbeitgeber sollte diese Bereitschaft in der Regel durch Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages nachweisen.

Daher ist ab sofort bereits vor Bewilligung der ersten Förderphase die Bereitschaft des Arbeitgebers, nach Ablauf von 24 Monaten bei Vorliegen der Voraussetzungen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) einzugehen, festzustellen und zu dokumentieren.

Dies soll verhindern, dass Beschäftigungsverhältnisse in der JobPerspektive gefördert werden, die von vornherein auf befristete Arbeitsverhältnisse ausgerichtet sind und damit die Intention des Gesetzgebers unterlaufen, für einen bestimmten Personenkreis die dauerhafte Eingliederung über die Jobperspektive zu ermöglichen.

**Prüfung der Voraussetzungen vor Bewilligung der unbefristeten Förderung**

Die Grundsicherungsstelle hat vor Bewilligung der Dauerförderung gemäß § 16e Abs. 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II noch einmal sämtliche individuellen Leistungsvoraussetzungen zu prüfen. Dazu zählt neben der für die Fortführung der JobPerspektive erforderlichen Voraussetzungen (insb. vermittlungshemmende Merkmale, Erwerbsfähigkeit, Prognoseentscheidung) auch die erneute Prüfung der Bedürftigkeit, wobei diese vor Ablauf der ersten Förderphase abgeschlossen sein muss. Mögliche Gründe, die eine Bedürftigkeit ausschließen, können z.B. sein: Heirat und/oder Verdienst des Ehegatten, Änderungen in der Zusammensetzung der Bedarfsgemeinschaft, Erbschaft. Das durch die JobPerspektive erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Prüfung der Bedürftigkeit nicht berücksichtigt.

Das Ergebnis der erneuten Prüfung sämtlicher Leistungsvoraussetzungen ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Zur Klärung der Bedürftigkeit ist vor Ort ein geeignetes Verfahren an der Schnittstelle zur Leistungssachbearbeitung sicherzustellen.

Sofern aufgrund des Prüfungsergebnisses eine Weiterförderung des bisherigen Arbeitnehmers ausgeschlossen ist, ist der Arbeitgeber umgehend zu informieren. In diesen Fällen kann dem Arbeitgeber, seine Bereitschaft vorausgesetzt, ein eHb, der die Voraussetzungen erfüllt, für eine erste Förderphase erneut vorgeschlagen werden.

Im Hinblick auf die Aufstockung nach § 16f SGB II wird auf die Gemeinsame Erklärung zu den neuen Instrumenten und auf die Ergebnisse der Bund-Länder-Begleitarbeitsgruppe vom 28.1.2010 verwiesen.<sup>1</sup>

**Befristung der Anschlussförderung nur im Ausnahmefall**

Nach Vorliegen aller Voraussetzungen ist die Anschlussförderung gemäß § 16e Abs. 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II aufgrund der Ausgestaltung als „Soll-Vorschrift“ regelmäßig unbefristet zu erbringen (gebundenes Ermessen).

Eine Befristung der Anschlussförderung kommt daher nur in atypischen Fällen in Betracht.

Eine Befristung des Arbeitsvertrages wegen einer fehlenden dauerhaften Kofinanzierung stellt ausdrücklich keinen atypischen Fall dar und schließt eine Dauerförderung aus.

---

<sup>1</sup> Die Ergebnisse der Bund-Länder-Begleitarbeitsgruppe vom 28.1.2010 werden umgehend nachgereicht.

## **Mittelbewirtschaftung**

Im Rahmen der Umsetzung erfolgt die Bewirtschaftung (Festlegung, Auszahlung) der Ausgabemittel und Verpflichtungsermächtigungen (im Folgenden: Haushaltsmittel) des Bundes ausschließlich über das BA-Verfahren FINAS HB (Finanzanwendersystem Haushaltsmittelbewirtschaftung). Die erforderlichen Haushaltsmittel sind über die Buchungsstellen festzulegen:

1112 /683 18 Beschäftigungszuschuss i. R. d. Grundsicherung für Arbeitsuchende – befristet

1112 /683 84 Beschäftigungszuschuss i. R. d. Grundsicherung für Arbeitsuchende – unbefristet

Vor Bewilligung der Anschlussförderung soll die Förderdauer von 24 Monaten nach § 16e Abs. 4 Nr. 1 Satz 1 SGB II ausgeschöpft werden. Haushaltsrechtlich ist zu beachten, dass bei einer Bewilligung für diesen gesamten Zeitraum ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen müssen. Hierfür sind ggf. ermessenslenkende Weisungen erforderlich. Hinweise zur Haushaltsmittelbewirtschaftung sind im Intranet (Controlling & Finanzen > Finanzen> SGB II Aktuelle Informationen > Bewirtschaftungshinweise) eingestellt.

Um Spielräume für weitere Neubewilligungen zu gewährleisten, sollten lokale Hinweise zum Förderumfang (maximale Förderung von 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts) gemacht, aber auch die Möglichkeit ausgeschöpft werden, durch eine Degression in der zweiten Förderphase bis zu 10 Prozentpunkte vom Förderumfang abzuschmelzen.

Die Förderung des Beschäftigungszuschusses gemäß § 16e Abs. 4 Nr.1 Satz 1 SGB II wird haushaltstechnisch als Ermessensleistung behandelt (Erfordernis entsprechender Verpflichtungsermächtigungen). Sofern eine Förderdauer von 24 Monaten nicht von vornherein in Gänze bewilligt wird, sind in FINAS HB nur die Haushaltsmittel für den tatsächlich bewilligten Zeitraum zu binden.

Bewilligungen nach § 16e Abs. 4 Nr. 1 Satz 2 SGB II werden aufgrund des engen Ermessensspielraums infolge der Ausgestaltung als Sollvorschrift, der eine Versagung aus rein finanziellen Gründen nicht zulässt, und in Anwendung der VV Nr. 11.3 zu § 16 BHO haushaltstechnisch anders behandelt. Die Bindungen in künftigen Haushaltsjahren werden daher unter dem Kennzeichen "I" für laufende Geschäfte gebucht, Verpflichtungsermächtigungen werden nicht benötigt.

Verpflichtungsermächtigungen werden in den Finanzauswertungen der BA (FA-BA)/SGB II in der Bewirtschaftungsübersicht dargestellt; die eingegangenen "I"-Bindungen können der Verbindungsübersicht entnommen werden.

Ergänzender Hinweis/Empfehlung zu "I"-Bindungen:

Die in der Verbindungsübersicht dargestellten "I"-Bindungen schmälern ebenso wie die in Anspruch genommenen Verpflichtungsermächtigungen das Neubewilligungsvolumen im Fälligkeitsjahr.