



**Ennepe-Ruhr-Kreis**  
Der Landrat



## **Richtlinie über die Förderung von Lohnkostenzuschüssen nach § 16i Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)**

---

### **0. Gesetzliche Grundlage**

#### § 16i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder auf Grund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und
4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftrag-

ten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummern 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015 für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer

er und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.“

Weitere Regelung in § 81 SGB II: § 16i SGB II tritt mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 außer Kraft.

### **1. Einleitung**

Ziel ist die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Zielgruppen zu ermöglichen, die als besonders benachteiligt gelten.

Die Arbeitsverhältnisse unterliegen keinen Beschränkungen wie Zusätzlichkeit, öffentlichem Interesse oder Wettbewerbsneutralität. Die Förderung richtet sich an alle Arbeitgeber: Kommunen, freie Wirtschaft, Wohlfahrtsverbände wie auch Beschäftigungsträger und erfolgt mittels Lohnkostenzuschuss (im Folgenden: LKZ).

Damit ist ein wichtiges Instrumente des Sozialen Arbeitsmarktes geschaffen, das vielen Bedarfslagen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (im Folgenden ELB) Rechnung trägt.

### **2. Förderfähiger Personenkreis**

Förderfähig sind ELB, welche

- das 25. Lebensjahr vollendet haben und
- in den letzten 7 Jahren mind. 6 Jahre im Leistungsbezug waren bzw. sind und dem Arbeitsmarkt aktuell zur Verfügung stehen
- in dieser Zeit nicht oder nur kurz selbständig oder abhängig beschäftigt waren,
- voraussichtlich in der nächsten Zeit nicht in den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können

Bei schwerbehinderten Leistungsbeziehenden oder Leistungsbeziehenden, die mit minderjährigen Kindern in einer Bedarfsgemeinschaft leben, sind lediglich 5 Jahre Leistungsbezug erforderlich, die jedoch ohne Unterbrechung und auf die unmittelbar zurückliegenden 5 Jahre zu betrachten sind.

Abweichend von den o.g. Regelungen sind Zeiten in Beschäftigungsverhältnissen nach § 16e SGB II (ab dem 01.01.2015) oder im Bundesprogramm Soziale Teilhabe unschädlich, werden aber auf die individuelle Förderhöchstdauer von 5 Jahren angerechnet. Die Anrechnung erfolgt „von oben“, also in Form einer Kürzung des Zeitraumes mit 100%-LKZ.

Eine Beschäftigung im Rahmen des Bundesprogramms „Bürgerarbeit“ gilt nicht als förder-schädliche Erwerbstätigkeit nach § 16i Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 SGB II. Die weiteren Voraussetzungen nach § 16i Abs. 3 Satz 1 SGB II müssen vollständig erfüllt werden.

Eine vorangegangene Teilnahme am Bundes-/Jugendfreiwilligendienst ist unschädlich, insofern kein Anspruch auf Versicherungsleistungen zur Arbeitsförderung (Arbeitslosengeld nach dem SGB III) erwirkt wurde.

Übergänge aus dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind grundsätzlich nicht möglich.

Die Prüfung der Kriterien findet durch das Jobcenter EN statt.

### **3. Förderung**

#### **3.1. Lohnkostenzuschuss (LKZ)**

In Frage kommende ELB, die der o.g. Zielgruppe entsprechend, können mittels Lohnkostenzuschuss über 5 Jahre in Arbeitsverhältnissen mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden bis zu Vollzeit (40 Stunden) gefördert werden. Geringfügige Beschäftigungen (Minijobs) sind nicht förderfähig.

Die Förderung erfolgt degressiv mittels Lohnkostenzuschuss auf Basis des Mindestlohns anhand des zu zahlenden Bruttoarbeitsentgelts zuzüglich eines pauschalierten Arbeitgeberanteils in Höhe von 19%

- 1. und 2. Jahr 100% Lohnkostenzuschuss
- 3. Jahr 90% Lohnkostenzuschuss
- 4. Jahr 80% Lohnkostenzuschuss
- 5. Jahr 70% Lohnkostenzuschuss

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind kein Bestandteil der Förderung und sind weder vom ELB noch von dem/der Arbeitgeber/in zu leisten.

Bei tariflicher Bindung des/der Arbeitgebers/in bemisst sich der Lohnkostenzuschuss am Tariflohn. Förderfähig sind dann alle monatlichen tariflich festgelegten Bestandteile der Vergütung (inkl. z.B. monatlicher Zahlungen in eine Zusatzversorgung). Zur Förderung müssen alle Bestandteile im Antrag aufgeführt werden.

Freiwillige Leistungen wie auch Einmalzahlungen werden nach § 91 Abs. 1 SGB III nicht berücksichtigt.

In dem Fall, dass Arbeitgeber regelmäßig einen Tarif in vollem Umfang anwenden, aber nicht an ihn gebunden sind, genügt die Glaubhaftmachung durch geeignete Nachweise, um die Förderung an dem regelmäßig gezahlten Tarifentgelt zu bemessen.

Das Jobcenter behält sich vor, für die tarifliche Eingruppierung über den/die Arbeitgeber/in eine zusätzliche Bestätigung von geeigneter Stelle (z.B. Arbeitgeberverband) anzufordern.

Wird im Antragsverfahren von dem/der Arbeitgeber/in keine Tarifbindung oder -nähe nachgewiesen, bemisst sich die Förderhöhe am Mindestlohn.

Eine Anpassung des Zuschusses zum Arbeitsentgelt gemäß § 16i SGB II auf Grund von Änderungen des gesetzlichen Mindestlohns erfolgt durch das Jobcenter EN, ohne dass es eines Antrags bedarf. Die Erhöhung des Lohnkostenzuschusses im Rahmen von Tarifierhöhungen muss beim Jobcenter EN schriftlich beantragt werden, auch wenn die Tarifierhöhung bereits mit Antragstellung bekannt war. Es bedarf in beiden Fällen eines Änderungsbescheides nach § 48 SGB X.

Wird eine Beschäftigung nach § 16i SGB II vorzeitig beendet und beginnt der/die ELB bei einem anderen Arbeitgeber erneut ein gefördertes Beschäftigungsverhältnis nach § 16i SGB II, kann der LKZ erneut 100% betragen.

Zu beachten ist, dass die maximale Förderdauer von 5 Jahren pro Förderfall nicht überschritten werden darf.

##### **3.1.1. Berechnung des Lohnkostenzuschusses**

Zur Berechnung des Lohnkostenzuschusses werden monatlich immer 30 Kalendertage zugrunde gelegt.

Kommt es im laufenden Monat zu einer Degression von z.B. 100% auf 90% LKZ werden zur Berechnung des Lohnkostenzuschusses ebenfalls 30 Tage, sprich ein voller Monat, zugrunde gelegt.

Beginnt oder endet die Förderung innerhalb eines Monats wird der Lohnkostenzuschuss tagesgenau anteilig berechnet. Es ist zu beachten, dass der Monat im Nenner stets mit 30 Tagen, im Zähler hingegen mit der tatsächlichen Anzahl an Tagen zu berücksichtigen ist.

Beispiel: Die Förderung beginnt am 23. März 2019 und der volle Bruttolohn beträgt pro Monat 1.195,00 €. Die entsprechende Berechnung lautet:  $((31-23+1)/30)*1.195,00 \text{ €} = 358,50 \text{ €}$ . Der anteilig geförderter Bruttolohn ist demnach 358,50 € zzgl. 19 % Sozialversicherungsanteil (ohne Arbeitslosenversicherung).

### **3.1.2. Verringerung oder Wegfall des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes**

Bei Verringerung oder Wegfall des Arbeitsentgeltes (z.B. vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit oder Krankengeldbezug) wird der Förderbetrag entsprechend des zu zahlenden monatlichen Arbeitsentgeltes angepasst.

### **3.1.3. Befristung des geförderten Arbeitsverhältnisses**

Der/die Arbeitgeber/in darf das Arbeitsverhältnis über die vollständige Förderdauer, also bis zu einer Dauer von fünf Jahren befristen. Während dieser Zeit darf der/die Arbeitgeber/in einmalig das Arbeitsverhältnis verlängern.

## **3.2. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung/Coaching**

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (im Folgenden: Coaching) erfolgt durch das Jobcenter oder einen beauftragten Dritten, darf also nicht durch den Arbeitgeber selbst erfolgen. Der Dritte ist in der Regel dann gegeben, wenn der Arbeitgeber weniger als 50% der Anteile an der Gesellschaft bzw. dem Unternehmen hat und kein Personal des Arbeitgebers in diese Gesellschaft bzw. in das Unternehmen zur Übernahme des Coachings gestellt wird. Im Ausnahmefall kann das Coaching durch einen rechtlich und organisatorisch abgegrenzten Geschäftsbereich des gleichen Arbeitgebers erfolgen.

Der/die Arbeitgeber/in ist dazu verpflichtet innerhalb der ersten 12 Monate der Förderung das Coaching innerhalb der Arbeitszeit zuzulassen. Von Vorteil ist, wenn der Arbeitgeber dem/der Coach den Zutritt zu seinen Räumlichkeiten gewährt. Betriebliche Abläufe und Absprachen sollen durch das Coaching nicht gefährdet werden.

Die Teilnahme am Coaching ist für die geförderten ELB verpflichtend. Im Falle der Nichtteilnahme muss das Jobcenter eine Abberufung aus dem Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II prüfen.

Zu Beginn des individuellen Coachings soll eine qualitative Abschätzung des Bedarfs durch den zuständigen Integrationscoach erfolgen (mögliche Themen und Ziele, ggf. Stundenumfang).

Die Teilnehmenden sollen bei der Auswahl des Coaches einbezogen werden, wenn dieses durch Dritte vorgenommen wird. In der Regel soll in einem Betrieb nur ein Coach bzw. Anbieter tätig sein.

Die Inhalte des Coachings sind so vielfältig wie die Problemlagen, die im Verlauf der Förderung auftauchen können. Das Coaching dient der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, so dass es auch auf Anforderung des Arbeitgebers stattfinden kann.

Wenn geförderte Arbeitnehmer/innen, deren Leistungsbezug durch den LKZ beendet werden konnte, in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, kann Coaching in den ersten sechs Monaten des neuen ungeforderten Arbeitsverhältnisses nach § 16i Abs. 4 Satz 3 SGB II nur

dann erfolgen, wenn die Hilfebedürftigkeit ohne das neue ungeforderte Arbeitsverhältnis eingetreten wäre. Die Regelungen nach § 16g SGB II bleiben davon unberührt.

Teilnehmerbezogene Kosten, die im Zusammenhang mit dem Coaching entstehen (z.B. Fahrtkosten oder Kinderbetreuungskosten) können dann über § 16i SGB II gefördert werden, wenn sie zusätzlich zur Ausübung des Beschäftigungsverhältnisses entstehen.

Die Integrationsverantwortung obliegt während der gesamten Förderdauer, auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit, dem Jobcenter.

### **3.3. Weiterbildung**

Es können Weiterbildungen gefördert werden, die die beruflichen und/oder persönlichen Kompetenzen und die Leistungsfähigkeit des Teilnehmenden in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit verbessern und/oder einen breiteren und/oder anspruchsvolleren Einsatz im Unternehmen aussichtsreich ermöglichen. Förderfähig sind auch Qualifizierungen, die den Übergang in ein nicht gefördertes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis unterstützen.

Während einer Gesamtförderdauer von 5 Jahren können dem/der Arbeitgeber/in je gefördertem Mitarbeitendem nach § 16i SGB II Weiterbildungskosten in Höhe von insgesamt 3000 Euro durch das Jobcenter EN erstattet werden. Hierfür bedarf es eines Antrags mit der Angabe des Ziels, des Umfangs und der Kosten (z.B. Kostenvoranschlag) sowie der Bewilligung von Seiten des Jobcenters vor Beginn der Qualifizierung. Eine Auszahlung erfolgt ausschließlich auf Nachweis der tatsächlich entstandenen Kosten in Form von Originalbelegen (Rechnungen sowie Teilnahmebescheinigung).

Für Zeiten der Qualifizierung hat der/die Arbeitgeber/in den/die geförderte Arbeitnehmer/in in angemessenem Umfang von der Arbeit freizustellen.

Die Erstattung der Weiterbildungskosten verringert sich zunächst anteilig, wenn zuerst eine kürzere als die maximale Dauer des Lohnkostenzuschusses vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin beantragt wurde

Wenn ein gefördertes Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird und der/die ELB erneut eine geförderte Beschäftigung nach § 16i SGB II aufnimmt, steht dem/der neuen Arbeitgeber/in ebenfalls die anteilige Übernahme von Weiterbildungskosten zu.

Die Aufstockung des Förderhöchstbetrags ist nicht zulässig.

### **3.4. Betriebliche Praktika**

Während der Dauer des LKZ nach § 16i SGB II kann der/die geförderte Arbeitnehmer/in in Absprache mit dem/der Arbeitgeber/in für eine angemessene Zeit für ein betriebliches Praktikum unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt werden. Das Praktikum dient der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Ein Praktikum darf nicht dazu genutzt werden, um urlaubs- und krankheitsbedingte Ausfälle oder hohe betriebliche Belastungen aufzufangen.

Der Praktikumsbetrieb stellt die Anleitung durch eine geeignete Fachkraft sicher.

Dem Jobcenter EN sind mindestens zwei Wochen vor Aufnahme des Praktikums der Praktikumsbetrieb (inkl. Ansprechpartner/in), die geplante Dauer und die vorgesehenen Tätigkeiten anzuzeigen.

Durch das Jobcenter wird der angemessene zeitliche Umfang im Rahmen des Ermessens begründet, festgelegt und dokumentiert. Eine Dauer von bis zu acht Wochen kann noch als zeitlich angemessen gelten.

Etwaige Kosten im Rahmen des Praktikums, die über das geförderte Beschäftigungsverhältnis hinausgehen (wie z.B. Fahrtkosten für weitere Strecke) können dem/der geförderten Arbeitnehmer/in auf Antrag erstattet werden.

#### **4. Arbeitgeber/in**

Arbeitgeber/in kann jedwede natürliche oder juristische Person sein, öffentlich, privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet. Das Jobcenter EN beabsichtigt, insbesondere Arbeitsverhältnisse im Bereich der Erwerbswirtschaft zu fördern. Die Förderung steht allen offen, so dass es nicht zu Wettbewerbsverzerrung im Zugang zur Nutzung des Arbeitsmarktinstruments kommen kann.

##### **4.1. Ausschlussstatbestände bezogen auf den/die Arbeitgeber/in**

Eine Förderung ist nach § 16i SGB II ausgeschlossen, wenn der/die Arbeitgeber/in

- andere Beschäftigungsverhältnisse beendet hat oder beabsichtigt, diese zu beenden, um für die Neueinstellung eine Förderung nach § 16i SGB II zu erhalten,
- anderweitige Förderinstrumente ohne besonderen Grund nicht oder nicht mehr in Anspruch nimmt.

Bereits die berechtigte Vermutung der genannten Umstände schließt eine Förderung aus.

Bei Förderung von Arbeitsverhältnissen bei Verwandten bzw. Verschwägerten der/des zugewiesenen ELB sind strenge Maßstäbe an die Prüfung der Voraussetzungen zu legen. Zu allererst ist zu prüfen, ob die Beschäftigung überhaupt ein förderfähiges Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn darstellt, d.h. sich z.B. von der Beschäftigung mithelfender Familienangehörigen abgrenzen lässt. Die Definition, wer als verwandt oder verschwägert betrachtet wird, ergibt sich aus § 16 SGB X.

##### **4.2. Insolvenz des/der Arbeitgebers/-in**

Im Falle der Insolvenz des/der Arbeitgebers/-in dürfen Förderbeträge nur noch dann gezahlt werden, wenn der/die Arbeitgeber/in die Beschäftigung der/des Arbeitnehmers/in und die regelmäßige Zahlung des Arbeitsentgeltes nachgewiesen hat.

#### **5. Umsetzung im Jobcenter EN**

##### **5.1. Beteiligung des Beirates des Jobcenters EN**

Dem Beirat des Jobcenters EN wird regelmäßig, mindestens jährlich über die eingerichteten Stellen und Arbeitsverhältnisse Bericht erstattet. Die Stellungnahme des Beirates zu etwaigen Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten hat einvernehmlich zu erfolgen. Das Jobcenter EN trägt bereits im Zuge der Beantragung von Förderungen Sorge dafür Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekte zu vermeiden. Über das Vorgehen wird mit dem Beirat ein einvernehmliches Vorgehen vereinbart.

##### **5.2. Verstärkte Unterstützung vor Aufnahme eines geförderten Arbeitsverhältnisses**

Mindestens zwei Monate vor potenzieller Aufnahme eines geförderten Arbeitsverhältnisses soll der/die ELB in der Regel verstärkt betreut werden. Dies kann geschehen durch eine enge Kontaktdichte im Jobcenter, die Teilnahme an vorbereitenden Maßnahmen im Hinblick

auf die Beschäftigung wie z.B. Profiling, Bewerbungstraining oder auch die Wahrnehmung einer anderen als zielführend eingeschätzten Maßnahme

Für eine Förderung in Frage kommende ELB werden durch das Jobcenter EN benannt. Bei Bedarf kann der Arbeitgeberservice im Rahmen von bewerberorientierter Stellenakquise für einzelne ELB tätig werden, um eine Förderung nach § 16i SGB II zu initiieren.

### **5.3. Beantragung der Förderung durch den/die Arbeitgeber/in**

Der/die potenzielle Arbeitgeber/in eines geförderten Arbeitsverhältnisses nach § 16i SGB II reicht beim Jobcenter EN die Beschreibung einer möglichen Stelle mittels eines Angebots ein.

Dem/der Arbeitgeber/in werden vom Jobcenter EN potenzielle Kandidaten/-innen für die Stelle vorgeschlagen, er/sie gibt dem Jobcenter EN unmittelbar Rückmeldung zu den Bewerbern/innen.

Zur Einrichtung des geförderten Arbeitsverhältnisses bedarf es eines Antrags auf Förderung durch den/die Arbeitgeber/in. Der Antrag muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages und vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Jobcenter EN eingehen.

Das Jobcenter EN entscheidet pflichtgemäß über den Antrag. Der/die Arbeitgeber/in erhält einen Bescheid über die Förderhöhe und -dauer. Erst nach positiver Rückmeldung durch das Jobcenter darf ein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Ein Anspruch auf die Besetzung einer angebotenen Stelle wie auch auf die Förderung von vorgeschlagenen ELB besteht nicht.

Die Förderung ist personenbezogen. Nach regulärer wie auch vorzeitiger Beendigung der Förderung eines ELB bedarf es zur erneuten Förderung des Arbeitsplatzes eines erneuten Angebotes des Arbeitsplatzes.

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet alle mit der Förderung in Zusammenhang stehenden Unterlagen mind. 10 Jahre lang aufzubewahren und auf Verlangen des Jobcenters EN zur Prüfung vorzulegen.

### **5.4 Abrechnung des Lohnkostenzuschusses**

Eine Auszahlung des monatlichen Lohnkostenzuschusses erfolgt ausschließlich rückwirkend und auf Vorlage der aktuellen Lohnabrechnung. Diese ist dem Jobcenter unverzüglich vorzulegen.

Sollte der Lohnkostenzuschuss nicht zweckgerichtet verwendet werden und die geforderten Unterlagen (Lohnabrechnung) nicht eingereicht werden, ist durch das Jobcenter zu prüfen, ob der Bescheid ganz oder teilweise widerrufen wird und zu einer Erstattung aufzufordern ist (§ 32 Absatz 2 Nr. 3, 4, § 50 SGB X)

Die bewilligte Förderdauer ändert sich durch den Bezug von Krankengeld nicht.

### **5.5. Zuweisung und Betreuung durch das Jobcenter EN**

Beabsichtigt die/der Arbeitgeber/in, die Einstellung einer/s ELB vorzunehmen, die/der die Voraussetzungen erfüllt und wurde die Förderung nach § 16i SGB II bewilligt, so weist der/die zuständige Integrationscoach bzw. das Fallmanagement zum Datum des Beginns des geförderten Arbeitsverhältnisses zu. Die Dauer der Zuweisung entspricht der Laufzeit des Bewilligungsbescheides.



Teilnehmende im Rahmen von geförderten Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II stehen der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt kontinuierlich zur Verfügung, indem sie den Status arbeitsuchend haben. Sie werden – über das begleitende Coaching hinaus – durch regelmäßig Gesprächstermine und weitere Vermittlungsaktivitäten kontinuierlich durch das Jobcenter EN betreut. Die Handlungsstrategie wird in der Eingliederungsvereinbarung regelmäßig aktualisiert.

### **5.6. Abberufung / besondere Kündigung**

Das Jobcenter EN kann gem. § 16i Abs. 6 SGB II den/die zugewiesene/n Arbeitnehmer/in abberufen, wenn ihr/ihm ein zumutbarer und konkreter Ausbildungs- und Arbeitsplatz vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen wichtigen Gründen beendet wird.

Das Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn die/der Arbeitnehmer/in abberufen wird, er/sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, oder sie/er an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann.

Arbeitnehmer/innen im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 16i SGB II sind verpflichtet, das Jobcenter über Probleme und arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Abmahnungen) zu informieren. Sie sollen bei Kündigungsabsichten ihrerseits im Vorfeld einer Kündigung Kontakt zum Jobcenter aufnehmen. Andernfalls behält sich das Jobcenter EN die Sanktionierung wegen Pflichtverletzung vor.

### **5.7 Einbeziehung weiterer Förderinstrumente**

Eine Förderung aus dem Vermittlungsbudget nach § 16 SGB II i.V.m. § 44 SGB III scheidet aus, da es sich bei einem Beschäftigungsverhältnis nach § 16i SGB II auf Grund der fehlenden Versicherungspflicht Arbeitslosenversicherung nicht im eigentlichen Sinne um eine versicherungspflichtige Beschäftigung handelt.

Die Entscheidung über eine Förderung gemäß § 16f ist vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses nach § 16i SGB II zu fällen und die Förderung zu bewilligen.

Bleibt die Hilfebedürftigkeit während des LKZs besteht, sollen anfallende Kosten des/der Arbeitnehmers/in einkommensbereinigend über die Berechnung der ergänzenden Leistungen zum Lebensunterhalt geltend gemacht werden.

## **6. Qualitätssicherung**

Das Jobcenter EN hat das Recht die geförderten Arbeitsverhältnisse zu überprüfen. Dies umfasst die Einhaltung der zugrundeliegenden Tätigkeitsbeschreibung wie auch der weiteren gesetzlichen Regelungen, die dem geförderten Arbeitsverhältnis zugrunde liegen.

Die Qualität der Förderung ist hinsichtlich der erfolgreichen Durchführung zu beurteilen.

Bei festgestellten Mängeln und eventuellen Qualitätsdefiziten in der Förderung wirkt das Jobcenter EN auf die Behebung der Defizite hin. Bei wiederholter Nichteinhaltung von Vorgaben von Seiten des/der Arbeitgebers/-in der Förderung nach § 16i SGB II stößt das Jobcenter EN ein Verfahren zur Rückforderung der Fördermittel an.

## **7. Datenschutzpflichten des/der Arbeitgebers/in**

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet die datenschutzrechtlichen Bestimmungen insbesondere die DSGVO sowie die Vorschriften zum Sozialdatenschutz (§§ 67ff. Zehntes Buch Sozial-

## **Richtlinie über die Förderung von Lohnkostenzuschüssen nach § 16i Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)**

---

gesetzbuch, SGB X) einzuhalten. So darf der/die Arbeitgeber/in übermittelte oder erhobene Daten der nach § 16i SGB II geförderten Mitarbeitenden nur zur Erfüllung der im Bewilligungsbescheid genannten und arbeitsrechtlichen Pflichten nutzen. Jede Verwendung dieser Daten zu anderen Zwecken ist unzulässig. Der/die Arbeitgeber/in ist zu eigener Datenerhebung für die Förderung unabdingbar erforderlichen Daten berechtigt.

Die nach § 16i SGB II geförderten Mitarbeitenden sind darüber zu informieren, dass für die Gewährung von Leistungen des § 16i SGB II (Lohnkostenzuschuss, Coaching und Qualifizierung) notwendige Mitteilungen im erforderlichen Umfang an das Jobcenter EN weitergeleitet werden. Den geförderten Mitarbeitenden ist – auf deren Verlangen – Einsicht in alle sie betreffenden Unterlagen zu gewähren. Der/die Arbeitgeber/in hat sicherzustellen, dass die Rechte der Mitarbeitenden auf Löschung, Sperrung und Auskunft gewahrt bleiben.

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, sämtliche erhobenen und verarbeiteten Daten gemäß gesetzlicher und behördlicher Fristen und Vorgaben aufzubewahren, sie sodann jedoch aus zu löschen.

Mit den Sozialdaten der geförderten Mitarbeitenden dürfen vom/von der Arbeitgeber/in nur solche Mitarbeitenden befasst werden, die zuvor nach Art. 32 Abs. 3 DSGVO auf die Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet worden sind.

Der/die Arbeitgeber/in stellen das Jobcenter EN hinsichtlich vorsätzlicher und grob fahrlässiger Datenschutzverstöße von allen Ansprüchen Dritter frei.