

Geschäftsanweisung 14/2016

Förderung von Probearbeitsverhältnissen (PAV) langzeitarbeitsloser erwerbsfähiger Leistungsbezieher/innen (eLb) (gemäß § 16f SGB II)

vom 09.12.2016 – **geändert am 18.12.2017**

I. Ausgangslage

Maßnahmen nach § 16f SGB II dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, bei denen in angemessener Zeit, von in der Regel sechs Monaten, kein Eingliederungserfolg mit den Instrumenten des SGB II oder SGB III erzielt werden kann ([siehe FH zu § 16f SGB II](#)). Die Förderung von Probearbeitsverhältnissen dient der Vielfalt der Arbeitsmarktinstrumente und soll einen Beitrag für individuelle Lösungsmöglichkeiten in der Arbeit mit langzeitarbeitslosen eLb leisten.

II. Lösung

II. 1. Ziele und Beschreibung der Förderung

II.1.1. Ziel

Das Einstellungsverhalten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber soll positiv beeinflusst und etwaige Vorbehalte gegen die Einstellung und Beschäftigung langzeitarbeitsloser Menschen abgebaut werden. Zudem soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben werden, diesen Personenkreis im Rahmen einer befristeten Probebeschäftigung ohne Pflicht zur Weiterbeschäftigung kennen zu lernen.

Langzeitarbeitslosen eLb soll die Möglichkeit gegeben werden,

- Zutrauen in die eigene berufliche Leistungsfähigkeit zu gewinnen,
- etwaige Leistungsdefizite abzubauen,
- Berufserfahrung zu erwerben und dadurch die Vermittlungsaussichten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern sowie
- während der Maßnahme die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von der eigenen Leistungsfähigkeit zu überzeugen.

II.1.2. Art

Mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt kann die Beschäftigung im Rahmen einer befristeten Probebeschäftigung gefördert werden.

Die Zuschüsse werden zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderungsdauer festgelegt. Die Auszahlung erfolgt jeweils zum Monatsende. Die monatlichen Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt verringert.

II.1.3. Dauer

Die Förderdauer beträgt 3 Monate.

II.1.4. Höhe

Für die Berechnung der Zuschüsse sind bis zu 100 % der regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelte berücksichtigungsfähig, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte und die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigen,

sowie

eine Pauschale von 20 % des Arbeitsentgeltes für den Anteil der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Arbeitsentgelt, das einmalig gezahlt wird, ist nicht berücksichtigungsfähig.

II.2. Förderungsvoraussetzungen

II.2.1. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Eine Förderung ist von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu beantragen.

Die Förderung ist nicht an die Abgabe einer Erklärung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gebunden, die/den geförderte/n eLb bei Bewährung nach Ablauf der Probebeschäftigung zu übernehmen; die Förderung ist jedoch ausgeschlossen, wenn von vornherein erkennbar ist, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber den zu fördernden eLb trotz Bewährung nicht übernehmen wird.

II.2.2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Langzeitarbeitslose eLb i.S. von § 18 SGB III mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von mind. 2 Jahren.

II.2.3. Sonstiges

Förderleistungen können nur im Rahmen der bereitgestellten Mittel bewilligt werden. Auf ihre Gewährung besteht kein Rechtsanspruch.

Förderfähig ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn sie

- mind. 15 Stunden wöchentlich umfasst und
- nicht gegen die guten Sitten verstößt.

II.3. Förderungsabschluss

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn die/der eLb

- innerhalb der letzten 4 Jahre bei der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller mindestens 3 Monate beschäftigt war und/oder
- finanziell an dem einstellenden Betrieb beteiligt ist.

II.4. Rückzahlungsbestimmungen

Der gewährte Zuschuss ist zweckgebunden und zur Deckung der tatsächlich gezahlten Lohn-/Gehaltskosten bestimmt. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, auf Anforderung durch das Jobcenter die Zahlungen nachzuweisen. Zu Unrecht erhaltene Förderleistungen sind zu erstatten.

Überzahlte Beträge sind dem Jobcenter auf Aufforderung zurückzuzahlen.

II.5. Umsetzung im Jobcenter:

II.5.1. Verfahren:

Möchte eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber mit einer/einem langzeitarbeitslosen eLb ein Probearbeitsverhältnis durchführen, ist folgendes Verfahren einzuhalten (siehe auch **Prozessatlas eAkte**):

1. Prüfung, ob die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber und eLb die Fördervoraussetzungen erfüllen. (Langzeitarbeitslosigkeit, kein „alter AG“)
2. Abfrage an Team 470, ob Mittel zur Verfügung stehen (BK-Lokale Vorlage-Jobcenter-Integrationsförderung- PAV- Voranmeldung Mittelabfrage).
3. Wenn Mittel vorhanden sind (erst nach Rückmeldung von Team 470), ist die Eintragung (durch IFK) in CoSach vorzunehmen (siehe Arbeitshilfe [CoSach Buchung](#)); Versand des Antrages an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber samt Vordruck „Bestätigung der Anmeldung zur Sozialversicherung“ (es wird eine Kopie des geschlossenen Arbeitsvertrages benötigt)
(BK-Lokale Vorlagen\Jobcenter\Integrationsförderung\PAVANtrag Probearbeitsverhältnis & Bestätigung SV Probearbeitsverhältnis) und der De-minimis-Hinweise incl. Erklärung (BK-Zentrale Vorlagen\Maßnahme\ESG).
4. Bei Eingang des Antrages und des Arbeitsvertrages wird die fachliche Stellungnahme durch die IFK ausgefüllt.
(BK-Lokale Vorlage-Jobcenter- Integrationsförderung- PAV- SN Probearbeitsverhältnis)
5. Vollständige Unterlagen an 470. Bewilligung und Auszahlung sowie Überwachung der Kontingente erfolgt über Team 470.
6. Der gemeinsame AG-S ist über einen Eintrag in STEP und eine Mail an das entsprechende Teampostfach über das PAV zu informieren, damit die / der AGoV die Möglichkeit hat den AG anzusprechen.

7. Im Rahmen des Absolventenmanagements hat ein Monat vor Ende des PAV ein Folgegespräch mit der Kundin/ dem Kunden bzw. eine Kontaktaufnahme mit der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber zu erfolgen, um die Erfahrungen auszuwerten, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auszuloten, und die weitere Integrationsstrategie zu besprechen. Neu erworbene Kenntnisse (im Rahmen des PAV) sind im Profil zu ergänzen.

Handzettel Arbeitgeberinnen/ Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer

III. Inkrafttreten

Die Geschäftsanweisung tritt zum 01.01.2017 in Kraft und gilt bis **auf weiteres**.

Bremen, den 09.12.2016



Spinn, GBL1

Thorsten Spinn

Stellvertretender Geschäftsführer