



Bundesverwaltungsamt

Leitfaden

zum Bundesprogramm

„Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Voraussetzungen für die Förderung	4
2.1	Teilnehmer/Zielgruppe	4
2.2	Tätigkeiten	9
2.2.1	Zusätzlichkeit	10
2.2.2	Öffentliches Interesse	14
2.2.3	Wettbewerbsneutralität	17
2.3	Sonstige	18
2.3.1	Besserstellungsverbot	18
2.3.2	Mindestlohngesetz	19
2.3.3	Zuschüsse zum Arbeitsentgelt durch Dritte	20
2.3.4	Gleichzeitige Förderung nach SGB II oder anderen Bundesprogrammen	20
3	Förderumfang	20
4	Begleitende Aktivitäten	22
4.1	Beschäftigungsbegleitende Aktivitäten	23
4.2	Ergänzende Aktivitäten von Dritten	24
5	Weiterleitung an den Arbeitgeber	24
5.1	Regelungen für den Erlass des Weiterleitungsbescheides	26
5.2	Regelungen für die Nachweisprüfung durch das Jobcenter	29
5.3	Verzicht auf Rückforderungen oder Zinsen	30
5.4	Publizitätspflichten	31
6	Programmakte	31
	Anlage A – Ablauf des Antragsverfahrens	33
	Stichwortverzeichnis	34

Impressum:

Bundesverwaltungsamt
Referat ZMV II 2
50728 Köln

Stand: 03.11.2016

Anmerkung:
Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form gewählt wurde.

Änderungshistorie

Datum der Änderung	Ziffer im Leitfaden	Änderung	Leitfaden in der Version vom
04.11.2015	2.1	Regelung Zielgruppe § 53a SGB II	10.12.2015
04.11.2015	2.1	Regelung Zielgruppe Bundesfreiwilligen-dienst	10.12.2015
04.11.2015	2.1	Regelung Zielgruppe Aktiv zur Rente Plus	10.12.2015
04.11.2015	2.1	Regelung Zielgruppe Elternzeit	10.12.2015
04.11.2015	2.1	Konkretisierung Regelung Zielgruppe § 16e SGB II	10.12.2015
04.11.2015	2.1	Förderung trotz Minijob	10.12.2015
10.11.2015	2.1	Kurze Unterbrechung des Leistungsbezu- ges aufgrund von Nichtwahrnehmung von Meldepflichten	10.12.2015
17.11.2015	2.1	Unterbrechung des Leistungsbezuges durch andere Förderprogramme (z. B. Kommunal-Kombi)	10.12.2015
17.11.2015	2.1	Unterbrechung des Leistungsbezugs auf- grund von Ortsabwesenheiten	10.12.2015
04.11.2015	3	Ausgestaltung der bewilligten Wochenar- beitszeiten	10.12.2015
04.11.2015	3	Erhalt Förderfähigkeit bei Wegfall Hilfebe- dürftigkeit	10.12.2015
04.11.2015	4	Begleitende Aktivitäten während der Ar- beitszeit möglich	10.12.2015
04.11.2015	4.1	Umsetzung begleitende Aktivitäten bei Wegfall Hilfebedürftigkeit	10.12.2015
04.11.2015	4.1	Arbeitgeber kann gleichzeitig Zuwendungs- empfänger und Erbringer von Coachingleis- tungen sein	10.12.2015
04.11.2015	5	Jobcenter kann gleichzeitig Zuwendungs- empfänger und Arbeitgeber sein	10.12.2015
10.11.2015	6	Nähere Ausführungen zur Programmmakte	10.12.2015
03.11.2016	2.1	Redaktionelle Änderungen zur Klarstellung	03.11.2016
03.11.2016	2.3.1	Besserstellungsverbot	03.11.2016

1 Einleitung

Frau Bundesministerin Andrea Nahles hat im November 2014 das Konzept „Chancen eröffnen - soziale Teilhabe sichern“ bekannt gemacht, mit dem insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit abgebaut werden soll. Ein Teil dieses Konzepts ist das neue Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“.

Dazu hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (vom 29.04.2015) am 07.05.2015 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Menschen, die länger als vier Jahre im SGB II-Leistungsbezug sind und in dieser Zeit nur kurz beschäftigt waren und zudem über gesundheitliche Einschränkungen verfügen oder in einer Bedarfsgemeinschaft mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern leben und denen die unmittelbare Integration in Arbeit trotz aller Aktivierungsanstrengungen nicht gelungen ist, sollen eine Chance auf Arbeit über einen geförderten Arbeitsplatz erhalten.

Die Zuwendung wird im Wege der Projektförderung als Festbetragsfinanzierung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses zum Arbeitsentgelt und zum Sozialversicherungsaufwand des Arbeitgebers gewährt.

2 Voraussetzungen für die Förderung

Es ist Aufgabe der Jobcenter, die Förderfähigkeit der Arbeitsplätze zu prüfen und zu dokumentieren. Eine besondere Bedeutung kommt dabei den persönlichen Voraussetzungen der Zielgruppe/Teilnehmer sowie den durchzuführenden Tätigkeiten zu.

2.1 Teilnehmer/Zielgruppe

- Die Jobcenter prüfen in eigener Verantwortung die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer gemäß Abschnitt II Nr. 3 der Richtlinie.
- Die Jobcenter dokumentieren das Ergebnis der Prüfung mit dem Vordruck **„Prüfung förderfähige Zielgruppe“** und legen die Dokumente, die Grundlage ihrer Entscheidung sind, der Programmakte bei.

Zur Teilnahme berechtigt sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte gemäß § 7 Absatz 1 SGB II, wenn diese

a) gegenwärtig bei einem der ausgewählten Jobcenter gemeldet sind,

b) seit mindestens vier Jahren im Leistungsbezug sind und dem Arbeitsmarkt aktuell zur Verfügung stehen,

Die Teilnehmenden müssen zum Zeitpunkt ihres individuellen Programmeintritts (Aufnahme der Beschäftigung) mindestens vier Jahre im Leistungsbezug sein.

Dem vierjährigen Leistungsbezug als Voraussetzung für die Teilnahme am Programm kommt eine besondere Bedeutung zu. Nur eine kurze Beschäftigung im Zeitraum der letzten vier Jahre ist im Hinblick auf eine evtl. entstehende, entsprechend kurze Lücke im Leistungsbezug als förderunschädlich zu werten.

Ist die Dauer des Leistungsbezugs von vier Jahren z.B. aufgrund eines **Umzugs** des Betroffenen und des damit verbundenen Wechsels des zuständigen Jobcenters nicht feststellbar, sollen Fallmanager und Betroffener zusammen die Dauer des Leistungsbezugs ermitteln und dokumentieren.

Eine kurze Unterbrechung des Leistungsbezuges (1 – 2 Monate) aufgrund von **Nichtwahrnehmung von Meldepflichten** ist als unschädlich zu werten. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Unterbrechung des Leistungsbezugs, aufgrund einer psychischen Erkrankung des potenziellen Teilnehmers entstanden ist. Der potenzielle Teilnehmer muss aber in jedem Fall die übrigen Fördervoraussetzungen nach Abschnitt II Nr. 3 der Förderrichtlinie erfüllen.

Wenn Leistungsberechtigte nach **§ 53a SGB II** die in Abschnitt II. Nr. 3 der Richtlinie genannten Fördervoraussetzungen erfüllen, können sie am Programm teilnehmen.

Eine **frühere Teilnahme an Maßnahmen nach dem SGB II** (wie z.B. nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 45 SGB III oder nach § 16d SGB II) oder eine frühere Förderung einer Erwerbstätigkeit nach dem SGB II (z.B. nach § 16e, § 16b oder § 16c SGB II) stehen einer Teilnahme am Programm nicht entgegen, wenn die Leistungsberechtigten nach Abschluss der Maßnahme die Fördervoraussetzungen nach Abschnitt II Nr. 3 der Richtlinie weiter erfüllen. Das heißt, dass die Prüfung des Einzelfalls ergeben muss, dass trotz Teilnahme an der

vorangegangenen Maßnahme eine ausreichende Arbeitsmarktnähe weiterhin nicht vorliegt (negative Prognoseentscheidung).

Eine frühere Beschäftigung im Rahmen des Programms **Bürgerarbeit** ist für die Bemessung der vierjährigen Dauer des Leistungsbezugs unschädlich, wenn die Teilnehmenden die übrigen Fördervoraussetzungen erfüllen.

Für eine vorherige Beschäftigung im Rahmen anderer Förderprogramme (z. B. **Kommunal-Kombi, Aktiv zur Rente Plus**) gilt die allgemeine Regelung zur Beschäftigung. Eine vorherige Beschäftigung im Rahmen eines anderen Programms ist für die Bemessung des vierjährigen Leistungsbezugs nur dann unschädlich, wenn es sich um eine kurze Beschäftigung gehandelt hat (bis zu einem halben Jahr) und die ehemaligen Teilnehmenden die übrigen Fördervoraussetzungen nach Abschnitt II Nr. 3 der Förderrichtlinie erfüllen.

Eine kurze Unterbrechung des Leistungsbezugs, die aufgrund der **geplanten und genehmigten Ortsabwesenheit von längstens 6 Wochen** des Teilnehmers entstanden ist, kann als unschädlich gewertet werden. Die Person muss in jedem Fall die übrigen Fördervoraussetzungen nach Abschnitt II Nr. 3 der Förderrichtlinie erfüllen.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die unter Punkt II 3.1 a.), c.), d.), e.) und f.) der Richtlinie angeführten Voraussetzungen erfüllen und die aufgrund von Zeiten einer vormaligen Unterbringung in einer **stationären Einrichtung** oder einer **Einrichtung zum Vollzug** richterlich angeordneter Freiheitsentziehung nach § 7 Abs. 4 SGB II in den vorangegangenen vier Jahren nicht durchgängig im Leistungsbezug gewesen sind, können ebenfalls gefördert werden.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die in den vorangegangenen vier Jahren in **Elternzeit** waren und während dieser Zeit Leistungen nach dem SGB II erhalten haben, können am Programm teilnehmen, wenn sie die übrigen Fördervoraussetzungen erfüllen. Wurde jedoch der Leistungsbezug durch die Elternzeit unterbrochen, ist eine Programmteilnahme nicht möglich.

Findet **aktuell** außerhalb der begleitenden Aktivitäten des Programms eine **Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** statt, ist eine gleichzeitige Teilnahme am Programm nicht möglich. Damit soll verhindert werden, dass laufende Maßnahmen abgebrochen werden, um stattdessen am Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ teilzunehmen. Das gilt auch für aktuell durchgeführte **AGH-Maßnahmen**. Nach Abschluss einer vo-

rangegangenen Maßnahme ist eine Prognoseentscheidung zu treffen. Sollte dabei festgestellt werden, dass eine ausreichende Arbeitsmarktnähe erreicht wurde, ist eine Teilnahme am Programm ausgeschlossen. Auch wenn Teilnehmer aktuell an einer Maßnahme nach § 16e SGB II teilnehmen, ist eine Förderung ausgeschlossen, da sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Die Teilnehmer des Bundesprogramms dürfen nicht die Voraussetzung für eine **berufliche Rehabilitation** erfüllen, weil der Reha-Träger durch die Gewährung von Reha-Leistungen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben für erreichbar hält und damit die Voraussetzungen für eine Teilnahme am Programm nicht vorliegen. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Bundesagentur für Arbeit in eigener Kostenträgerschaft oder ein anderer Träger zuständig ist.

Wer die Voraussetzungen zur Teilnahme an einem geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16 e SGB II mit einer Restleistungsfähigkeit von bis zu 25 % erfüllt, kann am Programm teilnehmen. Bei einer Restleistungsfähigkeit von über 25 % und einer Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Teilnahme an einem geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II vorrangig. Als Richtschnur gilt: wegen des sehr hohen Fördersatzes, der bei Entlohnung auf der Grundlage des Mindestlohns 100 % beträgt, sollen dem Programm insbesondere Personen zugewiesen werden, die für eine FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II) nicht geeignet erscheinen. Bezüglich der Feststellung der Restleistungsfähigkeit ist so vorzugehen wie im Regelgeschäft bei Maßnahmen nach §16e SGB II. Die Auswahlentscheidung sollte innerhalb der Systeme der BA dokumentiert werden.

c) in dieser Zeit nicht oder nur kurz selbstständig oder abhängig beschäftigt waren,

Eine Erwerbstätigkeit darf nach den Fördervoraussetzungen in Punkt II.3.1 d der Richtlinie nur von kurzer Dauer gewesen sein. Das gilt auch, wenn durch die Beschäftigung der 4jährige Leistungsbezug nicht unterbrochen worden sein sollte.

Auf eine präzise Definition der kurzzeitigen Beschäftigung ist bewusst verzichtet worden, um den Jobcentern vor Ort bei der Auswahl der Programmteilnehmer Spielräume zu lassen. Das Programm richtet sich an sehr arbeitsmarkterne Personen, die gegenwärtig keine Aussicht auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Als Richtschnur sollten in der jüngeren Vergangenheit liegende Beschäftigungen eher kürzer gewesen sein, um für eine Programmteilnahme unschädlich zu sein. Weiter in der Vergangenheit zurückliegende Beschäftigungen können auch bis zu einem halben Jahr gedauert haben, da sich seitdem die Leistungsfähigkeit verschlechtert haben kann.

Eine frühere, gegebenenfalls auch länger, ausgeübte Beschäftigung im Rahmen des Programms **Bürgerarbeit** ist unschädlich, wenn die Teilnehmenden die übrigen Fördervoraussetzungen erfüllen.

Teilnehmer am **Bundesfreiwilligendienst** gelten als versicherungspflichtige Beschäftigte nach § 25 Abs. 1 SGB III. Die Ausübung des Bundesfreiwilligendienstes erfolgt grundsätzlich mit mehr als 20 Stunden pro Woche (vgl. § 2 Nr. 2 BFDG und § 3 Abs. 1 BFDG). Somit ist hier in jedem Einzelfall explizit zu prüfen, ob die Zugangsvoraussetzungen nach Abschnitt II Nr. 3 der Förderrichtlinie erfüllt werden.

Die sonstigen Fördervoraussetzungen des Programms, insbesondere eine vorläufige negative Prognoseentscheidung, müssen in allen Fällen vorliegen.

Leistungsberechtigte, die kürzlich sechs Monate beschäftigt waren, die regelmäßig und wiederholt einer Saisonbeschäftigung nachgehen oder seit längerem einen Minijob ausüben oder über einen längeren Zeitraum ausgeübt haben, können nicht am Programm teilnehmen, weil eine ausreichende Arbeitsmarktnähe zu vermuten ist.

Diese Vermutung kann im Einzelfall widerlegt werden, wenn der Teilnehmer **in geringem Umfang** einen **Minijob** ausübt und das Jobcenter der Ansicht ist, dass eine ausreichende Arbeitsmarktnähe nicht vorliegt. Das Jobcenter muss seine Ansicht ausführlich und nachvollziehbar begründen.

d) älter als 35 Jahre sind,

e) noch nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können (dokumentierte (erfolglose) Integrationsbemühungen in der Vergangenheit, vorläufige negative Prognoseentscheidung, mittel- bis langfristig jedoch integrierbar)

und

f) gesundheitliche Einschränkungen haben, die einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt entgegenstehen oder in einer Bedarfsgemeinschaft mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern leben.

Unter gesundheitlicher Einschränkung ist jede physische, funktionale oder psychische Schwächung zu verstehen, die die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Wird ein geförderter Arbeitsplatz in Folge des Ausscheidens eines Arbeitnehmers (m/w) frei, kann dieser Arbeitsplatz innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erneut mit einem Leistungsberechtigten der Zielgruppe bis zum Ablauf der Gesamtförderdauer des betreffenden Projektes besetzt werden, wobei die für die Nachbesetzung vorgesehene Person ebenfalls die genannten Voraussetzungen für die Teilnahme am Förderprogramm erfüllen muss.

Die Teilnahme am Bundesprogramm ist freiwillig. Eine Aufnahme der Teilnahme in eine Eingliederungsvereinbarung ist nicht erforderlich. Wurde die Teilnahme in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen, ist im Fall von Pflichtverletzungen sorgfältig zu prüfen, ob die Pflichtverletzung aus einem wichtigen Grund eingetreten ist.

Ein Muster zur Prüfung der personenbezogenen Voraussetzungen finden Sie hier:

„Prüfung förderfähige Zielgruppe“

2.2 Tätigkeiten

Die Arbeitsplätze müssen für zusätzliche, im öffentlichen Interesse liegende und wettbewerbsneutrale Arbeiten im Sinne der Vorschrift des § 16d Absatz 2, 3 und 4 SGB II bereitgestellt werden.

- Die Jobcenter prüfen in eigener Verantwortung die Anträge der Arbeitgeber auf die Voraussetzungen Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität der Arbeitsplätze. Für diese Prüfung sind die Stellenbeschreibungen von besonderer Bedeutung.
- Die Jobcenter dokumentieren das Ergebnis ihrer Prüfung im **„Antragsprüfvermerk“**.
(Ein Muster wird vom BVA zur Verfügung gestellt.)

Generell sind hinsichtlich der Prüfung der Fördervoraussetzungen Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse sowie Wettbewerbsneutralität der ausgeführten Arbeiten strenge Maßstäbe anzulegen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf eine strikte Abgrenzung zu erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Tätigkeiten.

2.2.1 Zusätzlichkeit

Die Beurteilung und Prüfung der „Zusätzlichkeit“ richtet sich nach der vorgesehenen Tätigkeit.

Die Zusätzlichkeit kann bejaht werden, wenn

- die beantragten Tätigkeiten ohne Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst nach zwei Jahren und nach dem 31.12.2018¹ durchgeführt werden würden
- eine Abgrenzung zum Stammpersonal gegeben ist (ausschließliche Unterstützung des Stammpersonals ist nicht ausreichend für Zusätzlichkeit),
- keine rechtliche Verpflichtung zur Erledigung der Aufgaben besteht,
- die Förderung nicht zur Durchführung von Pflichtaufgaben (Beispiel: Verkehrssicherungspflichten) beantragt wird,
- keine Obliegenheiten wie laufende Instandsetzung und Unterhaltungsarbeiten erfüllt werden sollen,
- keine Arbeiten durchgeführt werden sollen, die ohne zeitlichen Verzug erforderlich sind.

Bei Arbeitnehmerüberlassung gilt:

- Pflichtaufgaben sind auch dann nicht förderfähig, wenn der dazu Verpflichtete sie auf andere überträgt, die selbst zur Erledigung nicht verpflichtet sind.
- Tätigkeiten sind nur dann förderfähig, wenn sie auch für die ausführende Stelle eine zusätzliche Tätigkeit darstellen.

¹ Das Kriterium „nach zwei Jahren und nach dem 31.12.2018“ wird im nachfolgenden Kasten erläutert.

Erläuterung der Regelung „nach zwei Jahren und nach dem 31.12.2018“: Tätigkeiten, die auch ohne Förderung in Zukunft durchgeführt werden würden, können nur förderfähig sein, wenn sie nach dem 31.12.2018 (Projektende) durchgeführt werden würden. Der eigentliche geplante Umsetzungszeitpunkt muss dabei aber mindestens zwei Jahre in der Zukunft liegen.

Beispiel: Eine Tätigkeit, die ohne Förderung ab dem 01.07.2019 durchgeführt werden soll, muss spätestens am 01.07.2017 beginnen (Zeitpunkt der tatsächlichen Umsetzung im Rahmen des Projektes), damit sie das Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllt. Somit würden beide Voraussetzungen vorliegen. Die Tätigkeit würde auch ohne Förderung erst *nach zwei Jahren* und *nach dem 31.12.2018* durchgeführt werden. Eine Tätigkeit, die ohne Förderung ab dem 01.01.2018 durchgeführt werden soll, wäre hingegen nicht förderfähig, da sie die vorgegebenen Kriterien nicht erfüllt.

Zeitpunkt der Ausführung der Arbeit

In entsprechender Anwendung des § 16d Absatz 2 SGB II (in der jeweils gültigen Fassung) können die im Rahmen des Bundesprogramms ausgeführten Arbeiten zusätzlich sein, wenn sie ohne Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst nach zwei Jahren und nach dem 31.12.2018 unter Berücksichtigung des Nachrangigkeitsprinzips von Zuwendungen nach §§ 23, 44 BHO durchgeführt würden.

Grundlagen für die Beurteilung der Zusätzlichkeit sind damit auch einerseits die Planung des Arbeitgebers, andererseits die bisherige Wahrnehmung der Aufgabe. Soweit die Arbeiten innerhalb der letzten sechs Monate ausgeübt wurden, kommt eine Förderung grundsätzlich nicht in Betracht. Ausnahmen sind möglich, falls die Aufgabe bisher ausschließlich durch öffentlich geförderte Arbeitnehmer (m/w) wahrgenommen wurde oder ein Entgelt nicht gezahlt wurde.

Arbeiten, die keinen zeitlichen Aufschub dulden, erfüllen nicht das Kriterium der Zusätzlichkeit.

Rechtliche Verpflichtungen

Arbeiten, die aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung in der vorgesehenen Weise und während des Förderzeitraums durchzuführen sind, können regelmäßig nicht gefördert werden. Rechtliche Verpflichtungen können sich u.a. aus Gesetzen, Rechtsverordnungen, Anordnungen oder selbst bindenden Beschlüssen zuständiger Gremien ergeben. Besondere Darlegungslasten können sich ergeben, wenn ein Antragsteller behauptet, die Arbeiten ohne Förderung erst nach dem Förderzeitraum durchführen zu können.

Sollten bei Arbeitgebern Spezialgesetze gelten, die den Jobcentern nicht bekannt sind, muss sich der Arbeitgeber selbst verbindlich dazu äußern, ob er eine Verpflichtung für sich sieht. Wenn die Tätigkeitsbeschreibung im Antrag dafür spricht, dass die Aufgabe nach Art, Umfang und Zeit wie beantragt erfüllt werden **muss**, sind Nachfragen seitens der Jobcenter geboten. Das kann z.B. Aufgaben der öffentlichen Daseinsfürsorge betreffen (z.B. Gefahrenabwehr, Gesundheitsvorsorge, Integration, Bildung und Ausbildung).

Verkehrssicherungspflichten/Pflichtaufgaben

Nicht förderfähig sind auch Arbeiten, die zur Wahrnehmung von Verkehrssicherungspflichten gehören. Hierzu zählen insbesondere Tätigkeiten wie Schnee räumen oder das Zurückschneiden von Gehölzen, die Verkehrswege beeinträchtigen.

Darüber hinaus sind Pflichtaufgaben im Rahmen der Pflegeversicherung oder zwingend anfallende Arbeiten (z.B. Betten wechseln und sterilisieren, waschen und umbetten von Patienten) nicht förderfähig. Eine Vergütung im Rahmen des SGB XI stellt ein Indiz dafür dar, dass es sich um eine Pflichtaufgabe im Rahmen der Pflegeversicherung handelt.

Obliegenheiten/Laufende Instandsetzungs- und Unterhaltungsarbeiten

Zu den nicht förderungsfähigen Arbeiten gehören auch Obliegenheiten wie laufende Instandsetzungs-, Unterhaltungs-, Reinigungs- und Verwaltungsarbeiten oder sonstige Arbeiten, die von der Sache her unaufschiebbar oder nach allgemeinen Verwaltungsgrundsätzen für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung unerlässlich sind. Damit scheiden beispielsweise Tätigkeiten eines Hausmeisters, der Einsatz von Arbeitskräften zum Rasenmähen oder zur Durchführung von Geschäftsführungs- und Verwaltungsaufgaben (z.B. eines Vereins) im Rahmen der Förderung aus.

Die Zusätzlichkeit kann hingegen bejaht werden, wenn Aufgaben unplanmäßig oder dem Umfang nach besonders intensiv durchgeführt werden sollen und derartige Arbeiten die Kapazitätsgrenze der vorhandenen Planstellenkräfte übersteigen. Hierbei gilt jedoch, dass die geförderte Arbeit nicht zu einer Verdrängung oder Beeinträchtigung regulärer bzw. ungeförderter Beschäftigung führt (siehe Ziffer 2.2.3 des Leitfadens).

Zu den besonders intensiv durchgeführten Aufgaben gehören z.B. die erstmalige Instandsetzung verfallener Grundstücke oder Gebäude, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen sollen, jedoch keinesfalls eine bloße Erhöhung von Pflegeintervallen. Die Erhöhung von Pflegeintervallen ist grundsätzlich nicht förderfähig.

Die Förderung einer Stelle für Anleitungs- und Verwaltungspersonal für die zusätzlich geschaffenen Stellen im Rahmen des Bundesprogramms ist nicht möglich. Nach Abschnitt II Nr. 11.6 der Förderrichtlinie sind Kosten der Arbeitgeber für die Anleitung der im Rahmen des Programms eingestellten Personen nicht zuwendungsfähig. Die Kosten der Arbeitgeber für die im Zusammenhang mit dem Programm zu erbringenden Leistungen werden als Eigenmittel gewertet. Die Förderung eines Arbeitsplatzes für Anleiter- und Verwaltungspersonal ist somit nicht möglich.

Abgrenzung zum Stammpersonal

Soweit die zusätzliche Arbeit lediglich den Umfang einer bereits geleisteten regulären Arbeit ändert, muss eine klare Abgrenzung zu den bisherigen Tätigkeiten möglich sein (quantitative oder qualitative Verbesserung). Die Tätigkeit des zu fördernden Mitarbeiters (m/w) muss sich von der der sonstigen Beschäftigten abgrenzen lassen. Das ist der Fall, wenn er z.B. ein eigenständiges und neues Projekt betreut und durchführt oder einen ganz anderen – eigenständigen – Aufgabenbereich hat. ***Die ausschließliche Unterstützung bzw. Entlastung des bereits vorhandenen Personals reicht nicht aus, um das notwendige Kriterium der Zusätzlichkeit zu erfüllen.***

Auslegung: Erforderlich ist, dass ein Ergebnis der geförderten Arbeit zur bisherigen Arbeit abgrenzbar ist, d.h. eine beweisbare qualitative oder quantitative Verbesserung. Dies ist nur der Fall, wenn bisherige Nutzer ein neues Angebot bekommen oder neue Nutzer hinzukommen (z.B. Erweiterung der Produktpalette, der Größe räumlicher Angebote oder der Öffnungszeiten). Nicht ausreichend sind z.B. Unterstützung bei der Unterhaltung von Grundstücken, die schon vorher unterhalten wurden (zusätzliche Grünflächenpflege).

Erledigung von Arbeiten für Dritte

Sofern ein Arbeitgeber die Aufgabe für einen Dritten erledigt (z.B. Übertragung der Arbeitgeberstellung auf kommunale Beschäftigungsgesellschaften), ist die Zusätzlichkeit nach der Rolle des Dritten zu beurteilen. Grundlagen für eine Beurteilung der Zusätzlichkeit sind die bisherige Wahrnehmung der Aufgabe und die Verpflichtung zur Aufgabenerfüllung für den Dritten (Beispiel: Der Förderverein einer Schule bietet Regelunterricht für die Schülerinnen/Schüler im Fach Deutsch an. Das gehört zwar nicht zu den Pflichtaufgaben des Fördervereins, ist gleichwohl aber keine förderfähige Tätigkeit, denn es handelt sich hierbei um eine Pflichtaufgabe der Schule/des Schulträgers).

2.2.2 Öffentliches Interesse

In entsprechender Anwendung von § 16d Absatz 3 SGB II liegen die Arbeiten im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse.

Gemeinnützigkeit eines Antragstellers

Die steuerrechtliche Anerkennung der Gemeinnützigkeit nach §§ 51 ff Abgabenordnung eines Antragstellers allein ist nicht hinreichend für die Annahme, dass die durchgeführten Arbeiten im öffentlichen Interesse liegen.

Die Antragsteller müssen daher nachvollziehbar und ausführlich darlegen, worin das öffentliche Interesse an der Erledigung der Tätigkeiten besteht. Es reicht regelmäßig nicht aus, wenn das Tätigwerden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „nur“ dem gemeinnützigen Antragsteller bzw. seinen Einsatzstellen zugute kommt. Aus dem Antrag und der Stellenbeschreibung muss deutlich werden, welchem Personenkreis das Arbeitsergebnis zugute kommt. Hierbei kann als Grundregel folgendes festgehalten werden: je kleiner der begünstigte Personenkreis, umso geringer das öffentliche Interesse.

Die Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten allein reicht nicht aus, um das öffentliche Interesse zu begründen.

Auslegung: Ein Nutzen für Idealvereine (Vereine ohne Gewinnerzielungsabsicht) wird einem Nutzen für die Allgemeinheit gleichgestellt, soweit ein Beitritt für jedermann möglich ist.

Einnahmen

- Bei erwerbswirtschaftlichen Trägern sind keinerlei Einnahmen im Rahmen der geförderten Tätigkeit erlaubt – das umfasst auch Verwaltungs- und Sachkostenpauschalen sowie die entgeltliche Arbeitnehmerüberlassung.
- Bei gemeinnützigen Trägern sind alle Einnahmen ausgeschlossen, die unmittelbar (als Gegenleistung) durch die Dienstleistung des geförderten Beschäftigten entstehen.
- Bei gemeinnützigen Trägern sind mittelbar durch Soziale Teilhabe erzielte kostendeckende Einnahmen erlaubt, die für Sachmittel/Verbrauchsmaterial oder Verwaltungskosten für Soziale Teilhabe verwendet werden.
- Zuschüsse von Dritten dürfen nur für Kostenpositionen außerhalb des Finanzierungsplans erfolgen. Eine Finanzierung von Gehaltsanteilen des geförderten Beschäftigten ist nicht zulässig (Aufstockungsverbot).

Einnahmen erwerbswirtschaftlicher Träger:

Erzielte Einnahmen aller Art im Rahmen der geförderten Beschäftigung schließen eine Förderung aus. (vgl. Richtlinie Abschnitt II Nr. 11.7)

Begründung: Einnahmen gewinnorientierter Träger sind ein starkes Indiz gegen das öffentliche Interesse.

Einnahmen gemeinnütziger Träger:

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn Einnahmen unmittelbar aus der Dienstleistung des geförderten Beschäftigten erzielt werden. (vgl. Richtlinie Abschnitt II Nr. 11.7)

Einnahmen sind ein starkes Indiz gegen das öffentliche Interesse. Die Dienstleistungen von geförderten Beschäftigten sind daher unentgeltlich zu erbringen und dürfen nicht durch die Nutzer oder von dritter Seite vergütet werden.

Einnahmen, die **mittelbar** durch den geförderten Teilnehmer erzielt werden, sind nur unproblematisch, wenn sie zweckgebunden für Sach- und/oder Verwaltungskosten des Projektes eingesetzt werden sollen.

Beispiel: Die geförderte Kraft arbeitet gebrauchte Möbel auf. Die aufgearbeiteten Möbel werden verkauft. Die erzielten Einnahmen dienen ausschließlich der Sachkostendeckung zur Aufarbeitung der verkauften Möbel (z.B. für Holz, Ersatzteile, Farbe).

Folgende Einnahmen sind unschädlich und schließen eine Förderung nicht aus:

- Einnahmen durch den Verkauf von Sachgütern (z.B. im Sozialkaufhaus: der geförderte Beschäftigte arbeitet alte Möbel oder sonstige gespendete Gegenstände auf, die verkauft werden), wenn diese zur Sachkostendeckung des Projektes dienen.
- Kostendeckende Einnahmen für Sachmittel und Verbrauchsmaterial („Kostenbeitrag“ von Nutzern, z.B. Farbe für aufzuarbeitende Möbel oder Teilnehmerbeitrag für Materialkosten im Rahmen eines Bastelprojektes).
- Einnahmen, die auch ohne die geförderte Beschäftigung erzielt würden. Dies gilt auch für Einnahmen, die sich der geförderten Beschäftigung nicht eindeutig ursächlich zuordnen lassen (z.B. höhere Einnahmen bei verlängerten Öffnungszeiten einer kostenpflichtigen Einrichtung).
- Einnahmen von Dritten zur Deckung zusätzlicher Verwaltungskosten. Die Kommune zahlt dem Arbeitgeber beispielsweise einen Zuschuss für zusätzlichen Verwaltungsaufwand.

Wichtig: Der Zuschuss von Dritten darf nur für eine Kostenposition außerhalb des Finanzierungsplans erfolgen. Eine Finanzierung von Gehaltsanteilen des geförderten Beschäftigten ist nicht zulässig.

Folgende Einnahmen sind schädlich und schließen eine Förderung stets aus:

- Einnahmen, die aufgrund der geförderten Beschäftigung entstehen und ursächlich dem geförderten Arbeitnehmer zuzuordnen sind und mit keiner Zweckbestimmung versehen sind, lassen nicht erkennen, ob sie als *schädliche Einnahmen* eine Förderung ausschließen, und sind als solche zu werten.

- Einnahmen als Gegenleistung für erbrachte Dienstleistungen an Private (z.B. Bürger oder Unternehmen) oder öffentliche Einrichtungen (z.B. Kommunen), die in einem unmittelbaren sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der geförderte Tätigkeit stehen (z.B. Einkaufsbegleitung oder Dienstleistungen der Beschäftigungsgesellschaft an die Kommune wie etwa zusätzliche Grünpflege).
- Einnahmen als Gegenleistung für die Überlassung von geförderten Arbeitskräften zur Arbeitsleistung (Arbeitnehmerüberlassung gegen Entgelt).

2.2.3 Wettbewerbsneutralität

Im Zusammenhang mit der Förderung durch das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ dürfen bestehenden Unternehmen am Markt für Güter und Dienstleistungen keine Wettbewerbsnachteile entstehen.

Arbeiten sind wettbewerbsneutral, wenn durch sie eine Beeinträchtigung der Wirtschaft infolge der Förderung nicht zu befürchten ist und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weder verdrängt noch in ihrer Entstehung verhindert wird (Legaldefinition in § 16d Abs. 4 SGB II).

Die Wettbewerbsneutralität dient zum einen dem Schutz konkurrierender Wirtschaftsunternehmen und zum anderem dem Schutz nicht geförderter Arbeitsplätze.

Schutz konkurrierender Wirtschaftsunternehmen

Eine Beeinträchtigung der Wirtschaft ist dann zu bejahen, wenn das Arbeitsergebnis aufgrund der staatlichen Förderung zu besonders günstigen, nicht marktüblichen Konditionen angeboten wird und dadurch („infolge der Förderung“) reguläre Marktteilnehmer einen Wettbewerbsnachteil erleiden.

Eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs ist auch dann gegeben, wenn durch ein aufgrund der Förderung nicht marktgerechtes Auftreten eines Zuwendungsempfängers auf dem Markt

ein regulärer Wirtschaftsteilnehmer davon abgehalten wird, zu expandieren und dadurch reguläre Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Beurteilung der Wettbewerbsneutralität soll in der Regel auf Grundlage einer Unbedenklichkeitsbescheinigung erfolgen. Darüber hinaus können zur Beurteilung möglicher Beeinträchtigungen der Wirtschaft in den Beiräten die lokalen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen beteiligt werden. Dies ersetzt jedoch nicht die eigene Prüfung der Wettbewerbsneutralität. Sofern keine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorgelegt oder deren Ablehnung vorgelegt wurde, ist die Entscheidung ausführlich zu dokumentieren.

Darüber hinaus kann die Wettbewerbsneutralität dadurch sichergestellt werden, dass der Zuwendungsempfänger die von ihm angebotene Dienstleistung oder das Warenangebot auf sozial benachteiligte Personen begrenzt.

Keine Verdrängung von regulärer Beschäftigung

Die geförderten Arbeitsplätze sind geprägt von ihrer Neutralität gegenüber Funktionsfähigkeit und Entwicklungspotenzialen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Bestand und Entwicklung nicht geförderter Arbeitsplätze dürfen nicht gefährdet werden.

Reguläre Beschäftigung darf durch die Förderung von Arbeitsplätzen nicht verdrängt oder beeinträchtigt werden. Aus diesem Grund darf

- die Schaffung neuer Arbeitsplätze,
- die Wiederbesetzung vorübergehend und dauerhaft frei gewordener Stammarbeitsplätze (z.B. Mutterschutz, Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, nach Streiks),
- die notwendige Erweiterung des Personalbestandes,
- die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse oder eine sich daran anschließende unbefristete Einstellung

durch die Förderung nicht verhindert werden.

2.3 Sonstige

2.3.1 Besserstellungsverbot

Nach § 8 Absatz 2 HG und Nr. 1.3 ANBest-P darf ein Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besser stellen als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes, wenn die Gesamtausgaben des Zuwendungsempfängers überwiegend (mehr als 50 %) durch die Förderung nicht verhindert werden.

aus Zuwendungen der öffentlichen Hand finanziert werden. Das Besserstellungsverbot ist eine spezifische Ausprägung des in § 23 BHO verankerten Subsidiaritätsgrundsatzes.

Unter Gesamtausgaben sind in diesem Zusammenhang alle Ausgaben zu verstehen, die der Zuwendungsempfänger bezogen auf seinen gesamten Aufgabenbereich leistet.

Zuwendungen in diesem Sinne sind (freiwillige) Leistungen der öffentlichen Hand (des Bundes, der Länder und anderer Einrichtungen der öffentlichen Hand) zur Erfüllung bestimmter Zwecke. Keine Zuwendungen im haushaltsrechtlichen Sinn sind insbesondere Sachleistungen, Leistungen aufgrund von Rechtsvorschriften, Ersatz von Aufwendungen, Entgelte auf Grund von Verträgen, Mitgliedsbeiträge.

Ein Verstoß gegen das Besserstellungsverbot liegt vor, wenn die Obergrenze nach dem TVöD für die gleiche Tätigkeit überschritten wurde oder Leistungen gewährt werden, die der TVöD nicht vorsieht (z.B. ein höherer Urlaubsanspruch). Personalausgaben, die unter Verstoß gegen das Besserstellungsverbot geleistet werden, sind keine zuwendungsfähigen Ausgaben. Diese sind zur Erreichung des Zuwendungszwecks nicht notwendig. Damit liegt eine zweckwidrige Verwendung der Zuwendung vor. Zugleich wird gegen eine Auflage des Zuwendungsbescheides verstoßen. Denn das Besserstellungsverbot ist gemäß Nr. 1.3 ANBest-P/I eine Auflage im Sinne des § 36 VwVfG. Damit sind grundsätzlich ein Widerruf und eine Rückforderung möglich.

Keine Geltung bei Projektförderung an Gebietskörperschaften:

Das Besserstellungsverbot gilt **nicht** für Gebietskörperschaften wie Kommunen oder Kreise. Die ANBest-Gk enthalten keine der Nr. 1.3 ANBest-P entsprechende Regelung. Der Grund besteht darin, dass für die Bediensteten der Gebietskörperschaften stets tarifvertragliche oder besoldungsrechtliche Regelungen gelten, die dem Zuwendungsrecht vorgehen und durch das Besserstellungsverbot nicht eingeschränkt werden.

Aus diesem Grund müssen insbesondere Gemeinden und Landkreise in dem Antrag gegenüber dem Jobcenter den Abschnitt Besserstellungsverbot **nicht** ausfüllen.

2.3.2 Mindestlohngesetz

Das Mindestlohngesetz ist im Rahmen des Bundesprogramms Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt anzuwenden. (vgl. Förderrichtlinie Abschnitt II Nr. 4.3)

Wenn die Voraussetzungen des § 22 Abs. 4 MiLoG vorliegen, kann von der Ausnahme vom Mindestlohn Gebrauch gemacht werden. Die Zulässigkeit der Anwendung von § 22 Abs. 4 MiLoG muss in jedem Einzelfall geprüft werden.

Bei Verstoß gegen das Mindestlohngesetz ist eine Förderung ausgeschlossen.

2.3.3 Zuschüsse zum Arbeitsentgelt durch Dritte

Zuschüsse zum Arbeitsentgelt durch Dritte sind gemäß Förderrichtlinie Abschnitt II Nr. 6.6 nicht möglich. Dies gilt auch für Zuschüsse durch Kommunen und Länder. Übersteigen die tatsächlichen zuwendungsfähigen Ausgaben den Festbetrag, der erstattet werden kann, dann sind die übersteigenden Ausgaben durch Eigenmittel des Trägers zu erbringen.

2.3.4 Gleichzeitige Förderung nach SGB II oder anderen Bundesprogrammen

Die gleichzeitige Förderung mit Leistungen zur Eingliederung an Arbeitgeber nach dem SGB II oder aus anderen Bundesprogrammen für Teilnehmer des Programms Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt ist ausgeschlossen.

3 Förderumfang

Für einen Förderzeitraum von bis zu 36 Monaten wird das Arbeitsentgelt eines Beschäftigungsverhältnisses bei 30 Stunden wöchentlich mit monatlich bis zu 1.320,- € gefördert.

Alternativ kommen Wochenarbeitszeiten von 25, 20 und 15 Stunden in Betracht mit Zuschussbeträgen in Höhe von bis zu 1.100,- €, 880,- € bzw. 660,- € monatlich. *Eine Besetzung mit mehr als 30 Wochenstunden ist nicht möglich.*

Modelle eines stufenweisen Einstiegs sind im Rahmen o. g. Arbeitszeitvarianten möglich mit entsprechenden Förderbeträgen.

Die Jobcenter sind bei der Ausgestaltung der Umsetzung an ihr Konzept gebunden. Ist dieses in Bezug auf die Wochenarbeitszeiten nicht mehr einzuhalten, sind die Jobcenter in dieser Hinsicht grundsätzlich frei in der Umsetzung. Die Kalkulation auf der Grundlage von 27 Stunden im Informationsschreiben des BMAS an die Jobcenter enthält einen Anreiz, Arbeitsverträge mit weniger als 30 Stunden (15,20 oder 25 Stunden) sowie mit stufenweisem Einstieg zu fördern. Eine Erhöhung der Teilnehmer ist unter Beachtung des Bewilligungsbe-

scheidet möglich (die Gesamtzahl der Arbeitsplätze kann um bis zu 10 % überschritten werden, wenn die Bewilligungssumme und die im Bescheid vorgegebene Verteilung auf die Haushaltsjahre unverändert bleiben), Eine Verringerung der Arbeitsplätze durch vermehrte Festlegung von 30 Stunden ist problematisch, sobald die Zielgruppe des Förderprogramms nicht mehr hinreichend flexibel mit Arbeitsplätzen einer geringeren Wochenstundenzahl bedient werden kann.

Im Verlauf der Förderung kann die Arbeitszeit reduziert werden, bspw. wenn begleitende Aktivitäten für die geförderte Person durchgeführt werden sollen, die die geförderte Person zeitlich stärker binden.

Gefördert wird das tatsächlich gezahlte Bruttoentgelt sowie der pauschalisierte Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung in Höhe von 18,9 % (ohne Arbeitslosenversicherung), sofern sie den jeweiligen Festbetrag nicht übersteigen. Darüber hinausgehende Ausgaben müssen durch Eigenmittel finanziert werden.

Die Verwaltungskosten der Jobcenter für die Administration des Programms sowie die Kosten für die begleitenden Aktivitäten der Jobcenter sind nicht zuwendungsfähig und werden als Eigenmittel eingebracht.

Die Kosten für die Begleitung, Betreuung und Anleitung der im Rahmen des Programms eingestellten geförderten Arbeitnehmer sind nicht förderfähig und werden als Eigenmittel der Arbeitgeber eingebracht werden.

Eine Förderung erfolgt nur für den Zeitraum, in dem Arbeitsentgelt zu zahlen ist. Für Zeiten mit Anspruch auf Leistung Dritter (z.B. Krankengeld) besteht kein Anspruch auf Förderung.

Eine Förderung von Jahressonderzahlungen, Sterbegeld, Überstunden oder von Urlaubsabgeltung ist nicht möglich.

Der Einsatzort des Teilnehmers kann außerhalb der örtlichen Zuständigkeit des Jobcenters liegen, der Arbeitgeber muss nicht zwingend seinen Sitz im örtlichen Einzugsgebiet des Jobcenters haben.

Die Förderung ist nicht an bestimmte Arbeitnehmer, sondern an den Arbeitsplatz gebunden. Wird ein geförderter Arbeitsplatz infolge des Ausscheidens eines Arbeitnehmers frei, kann dieser Arbeitsplatz innerhalb von drei Monaten erneut mit einem Leistungsberechtigten, der

die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, bis zum Ablauf des *Bewilligungszeitraumes* besetzt werden. Bei Nachbesetzungen ist daher eine Neubewilligung nicht erforderlich.

Auch die von vornherein geplante Besetzung eines Arbeitsplatzes mit mehreren Arbeitnehmern für anteilige Monate wäre damit zwar möglich, aber nicht optimal im Sinne des Richtliniengebers. Ziel des Programmes ist die längerfristig angelegte Ausübung einer geförderten Beschäftigung zur Sicherung sozialer Teilhabe, flankiert von beschäftigungsbegleitenden Aktivitäten.

Die Förderfähigkeit des Arbeitsplatzes bleibt erhalten, wenn nur aufgrund des Einkommens aus der Programmförderung die Hilfebedürftigkeit des Programmteilnehmers nach § 9 SGB II entfällt. (vgl. Richtlinie II. Nr. 3.5). Die Förderfähigkeit bleibt auch erhalten, wenn aufgrund des Einkommens eines anderen Mitglieds der Bedarfsgemeinschaft die Hilfebedürftigkeit entfällt. Hier gilt folgende Stichtagsregelung: Die Hilfebedürftigkeit muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme im Programm bestehen.

4 Begleitende Aktivitäten

Zentrales Element des Programms ist die Förderung von Beschäftigung. Geförderte Beschäftigung allein reicht jedoch nicht aus, um die Ziele Soziale Teilhabe und Erleichterung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Daher führen die Jobcenter zur Flankierung der geförderten Beschäftigung geeignete **begleitende Aktivitäten** durch. Außerdem können **ergänzende Aktivitäten von dritter Seite**, also bspw. von Ländern und Kommunen, eingebracht werden. Förderfähig durch das Programm ist nur die Beschäftigung.

Die geplanten begleitenden Aktivitäten der Jobcenter waren im Rahmen des Konzepts für den Teilnahmewettbewerb darzulegen. Die im Rahmen des Konzepts beschriebenen geplanten begleitenden Aktivitäten sind auch Bestandteil des Antrags gegenüber dem BVA und somit Gegenstand des Bewilligungsbescheides.

Auf die tatsächliche Umsetzung der begleitenden Aktivitäten wird großen Wert gelegt, da nur durch diese die Programmziele erreicht werden können. Daher wird die tatsächliche Umsetzung im Programmverlauf überprüft. Im Rahmen des jährlich einzureichenden Zwischenberichtes und des abschließenden Verwendungsnachweises ist die tatsächliche Durchführung der begleitenden Aktivitäten im Rahmen des Sachberichtes ausführlich darzustellen. Soweit Ausgaben für begleitende Aktivitäten hinter der Planung zurückbleiben oder einzelne im Förderantrag benannte begleitende Aktivitäten nicht zeitgerecht durchgeführt wurden, ist

dies zu erläutern. Ferner ist zu erläutern, welche ergänzenden Aktivitäten von Kommunen, Ländern und Dritten erfolgt sind.

Die begleitenden Aktivitäten können während der Arbeitszeit durchgeführt werden, sofern der Arbeitgeber keine Einwände hat. Auf diese Weise wird eine sinnvolle Verzahnung von geförderter Beschäftigung und Begleitung möglich.

Stimmt der Arbeitgeber dem jedoch nicht zu, müssen die begleitenden Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden. Denn es wurde ein Arbeitsvertrag geschlossen und der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf Gegenleistung.

Sofern eine begleitende Aktivität während der Arbeitszeit durchgeführt wird, ist die Teilnahme des Arbeitnehmers durch eine Bestätigung des Jobcenters im Arbeitszeitnachweis oder durch eine entsprechende Bescheinigung glaubhaft zu machen.

4.1 Beschäftigungsbegleitende Aktivitäten

Die beschäftigungsbegleitenden Aktivitäten flankieren die geförderte Beschäftigung und werden von den Jobcentern durchgeführt. Sie erfolgen im Rahmen des Regelgeschäfts, setzen ein ausführliches Profiling im Vorfeld der Zuweisung in geförderte Beschäftigung voraus und sollten während der Beschäftigung intensive Betreuung und ggf. Vermittlung gewährleisten.

Darüber hinaus sind weitere Aktivitäten denkbar wie

- Aktivitäten zur Entwicklung bzw. zur Wiedergewinnung einer Tagesstruktur
- Modelle, die den stufenweisen Einstieg in Beschäftigung mit aufwachsender Wochenstundenzahl (15, 20, 25) zielführend flankieren
- Aktivitäten zur Reflexion der eigenen Situation und Erhöhung der Eigenverantwortung (Beratung, Standortbestimmung)
- Aktivierungs-, Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Kommunale Leistungen nach § 16 a SGB II (psychosoziale Betreuung, Sucht- und Schuldnerberatung etc.)

Die beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen sind nicht aus dem Bundesprogramm förderfähig, sondern aus den regulären Mitteln des Jobcenters zu erbringen.

Wenn die Hilfebedürftigkeit des Teilnehmers während der Programmteilnahme entfällt, können begleitende Aktivitäten unter den Voraussetzungen des § 16g SGB II gefördert werden. Zudem ist eine Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses in der Anfangsphase der Beschäftigung nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 Nr. 5 SGB III möglich.

Es ist möglich, dass ein Träger Arbeitgeber im Rahmen der Förderrichtlinie ist und sich gleichzeitig am Vergabeverfahren für Coachingleistungen (für begleitenden Aktivitäten) beteiligt, soweit eine klare organisatorische und personelle Abgrenzung beider Geschäftsbereiche nachgewiesen werden kann.

4.2 Ergänzende Aktivitäten von Dritten

Neben den beschäftigungsbegleitenden Aktivitäten sind ergänzende Aktivitäten von Dritten erwünscht. Bei den ergänzenden Aktivitäten handelt es sich um ergänzende Leistungen, die außerhalb der Jobcenter von Ländern oder Kommunen (zusätzlich zu ihrer Funktion als Träger des Jobcenters) sowie von Dritten wie beispielsweise Stiftungen erbracht werden. Die finanzielle Aufstockung der Programmmittel für die geförderte Beschäftigung durch Dritte, etwa Länder oder Kommunen, ist nicht zulässig.

5 Weiterleitung an den Arbeitgeber

Zur Weiterleitung an den Arbeitgeber siehe auch Anlage 3 zum Bewilligungsbescheid.

Rechtsgrundlagen

- Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 29.04.2015
- §§23, 44 Bundeshaushaltsordnung (BHO) und dazu erlassene Verwaltungsvorschriften bzw. entsprechende landesrechtliche Regelungen
- ANBest-P bzw. ANBest-GK

Die Weiterleitung wird gem. Nr. 12 der Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO zugelassen, die Weiterleitung durch Vertrag (öffentlich-rechtlich oder privat-rechtlich) ist nicht zulässig.

Die begleitenden Maßnahmen gemäß Antrag müssen zum Zeitpunkt der Weiterleitung von den Jobcentern noch als realistisch angesehen werden.

- Die Jobcenter sind ermächtigt, die vom Bundesverwaltungsamt bewilligten Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber weiterzuleiten.
- Der Arbeitgeber stellt dazu einen Antrag auf Förderung beim Jobcenter.
- Das Jobcenter prüft die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer sowie die Förderfähigkeit der beantragten Arbeitsplätze und dokumentiert das mit den zur Verfügung gestellten Mustern (siehe auch Punkt 2. des Leitfadens).
- Das Jobcenter erstellt einen Zuwendungsbescheid (Weiterleitungsbescheid) an den Arbeitgeber

In Ausnahmefällen kann es vorkommen, dass der Empfänger der Erstzuwendung auch gleichzeitig als Arbeitgeber fungieren möchte. Dies kann zum Beispiel vorkommen, wenn die Kommune eines zugelassenen kommunalen Trägers Betreiber eines Sozialkaufhauses (rechtlich unselbständiger kommunaler Betrieb) ist.

Das Jobcenter (bzw. die Kommune) kann in solchen Fällen als Erstempfänger und als Arbeitgeber tätig sein. Die Weiterleitung der Zuwendung an einen Letztempfänger als zweiter Schritt entfällt hier und ist als zuwendungsrechtliches Mittel nicht Voraussetzung für die Förderung der Arbeitsplätze. Natürlich muss die Stelle im Jobcenter, die das Sozialkaufhaus leitet, der fördernden Stelle im Jobcenter gegenüber alle Pflichten erfüllen, die die Arbeitgeber zu erfüllen haben, an die die Zuwendung weitergeleitet wird.

Zu diesen Pflichten des Jobcenters (der Kommune) z. B. als Träger eines Sozialkaufhauses zählen insbesondere:

- Ausfüllen der Anlage „Stellenbeschreibung“
- Ausfüllen des Finanzierungsplans für Arbeitgeber, damit das Volumen und die Verteilung der Mittel auf die Haushaltsjahre nachvollziehbar wird
- Führen von Tätigkeitsnachweisen
- Erbringung von Nachweisen über die tatsächlichen Personalausgaben der geförderten Person(en)
- Führen von Listen zur Darstellung der Personalausgaben
- Erstellung Sachbericht Zwischennachweis/Schlussverwendungsnachweis für Arbeitgeber

Die verantwortliche Stelle im Jobcenter hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, die Voraussetzungen eines förderfähigen Arbeitsplatzes zu dokumentieren. Dazu kann der Vordruck „Antragsprüfvermerk“ verwendet werden. Es muss aktenkundig bestätigt werden, dass der eingerichtete Arbeitsplatz/die eingerichteten Arbeitsplätze den Kriterien der Förderrichtlinie entsprechen. Anschließend sind vor Zuweisung von Teilnehmern die personenbezogenen Fördervoraussetzungen zu prüfen und im Prüfvermerk „förderfähige Zielgruppe“ zu dokumentieren.

Die Prüfung von Personalausgaben ist durch den Prüfvermerk „zuwendungsfähige Ausgaben“ vorzunehmen.

Das Bundesverwaltungsamt wird die Voraussetzungen der Förderfähigkeit eines Arbeitsplatzes bei fehlenden Weiterleitungsverhältnissen besonders umfassend prüfen. Sofern die Voraussetzungen nicht bestätigt werden können, werden die Ausgaben nicht als förderfähig anerkannt.

Im Sachbericht des Zwischennachweises muss das Jobcenter Angaben machen, ob es auch als Arbeitgeber auftritt. Für Fälle in denen dies zutrifft, sind mit dem Zwischennachweis die entsprechenden Stellenbeschreibungen zu übersenden. Die konkreten Regelungen und Einzelheiten werden Ihnen mit der Veröffentlichung des Vordrucks zum Zwischennachweis mitgeteilt.

5.1 Regelungen für den Erlass des Weiterleitungsbescheides

Antrag der Arbeitgeber

Um die Voraussetzung für die Bewilligung einer Zuwendung zu erfüllen, müssen die Arbeitgeber zunächst einen Antrag mit Finanzierungsplan beim Jobcenter vorlegen. Dazu gehört die Anlage „Stellenbeschreibung“ und bei Anwendung des Besserstellungsverbot die Anlage „Angaben zum Besserstellungsverbot“. Muster für den Antrag der Arbeitgeber auf Förderung und die zugehörigen Anlagen stellt das BVA zur Verfügung.

Die Zuwendung an berechtigte Arbeitgeber darf nur im Wege der Projektförderung als Festbetragsfinanzierung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses erfolgen. Die Förderung ist gemäß II Nr. 6.3 der Förderrichtlinie auf die Höchstbeträge zu begrenzen (siehe auch Punkt 3. „Förderumfang“ des Leitfadens). Die Zuwendung muss als monatlicher fester Betrag erfolgen.

Zuwendungszweck ist die Beschäftigung von Leistungsberechtigten (Zielgruppe) gemäß Abschnitt II. Nr.3 der Förderrichtlinie. Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, die zusätzlich und wettbewerbsneutral sind und im öffentlichen Interesse liegen (siehe Punkt 2. des Leitfadens).

Antragsprüfvermerk

Vor Erstellung des Zuwendungsbescheides an den Arbeitgeber ist durch das Jobcenter zwingend ein Antragsprüfvermerk zu erstellen. Die Prüfung der persönlichen Voraussetzungen muss vor Unterbreitung eines Bewerbervorschlags erfolgen. Anhand der Vordrucke „Antragsprüfvermerk“, „Prüfung förderfähige Zielgruppe“ und ggf. „Prüfung Besserstellungsverbot“ ist zu dokumentieren, ob der Teilnehmende die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, ob der Arbeitsplatz die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität erfüllt, ob das Mindestlohngesetz eingehalten wird und ob ein Verstoß gegen das Besserstellungsverbot vorliegt.

Weiterleitungsbescheid

Nach positiver Prüfung des Antrags durch die Jobcenter sind diese ermächtigt, die vom Bundesverwaltungsamt bewilligten Lohnkostenzuschüsse an die Arbeitgeber weiterzuleiten. Dazu stellt das Bundesverwaltungsamt entsprechende Musterweiterleitungsbescheide zur Verfügung.

Die allgemeinen Nebenbestimmungen (ANBest-P bzw. ANBest-GK) sind gegenüber den Letztempfängern verbindlich zu machen. Ein Abdruck der entsprechenden Nebenbestimmungen sollte dem Zuwendungsbescheid an den Arbeitgeber hinzugefügt werden.

In den Bescheid ist aufzunehmen, dass der Arbeitgeber – ohne Rücksicht auf weitergehende Pflichten zur Nachweisführung gem. ANBest-P/GK - die Belege vorzulegen hat, die für eine regelmäßige Ausgabenerklärung des Jobcenters an das Bundesverwaltungsamt nötig sind.

In den Zuwendungsbescheid sind alle Regelungen aufzunehmen, die für eine zweckentsprechende Verwendung und die Erfüllung von Nebenbestimmungen und Berichtspflichten aus dem Bescheid des BVA an das Jobcenter erforderlich sind.

Hierzu zählen insbesondere:

- die Übermittlung der Kopien der unterschriebenen Arbeitsverträge einschließlich der Arbeitsplatzbeschreibung gem. II. Nr. 10.3 der Förderrichtlinie,
- die Versendung von Tätigkeitsnachweisen gem. II. Nr. 11.4 a) der Förderrichtlinie,
- der Nachweis und die Einschätzung der tatsächlichen Personalausgaben gem. II. Nr. 11.4 b) und c) der Förderrichtlinie,
- Mitteilungspflichten gem. II. Nr. 11.4 d) der Förderrichtlinie.
- eine Unterstützung des Berichtswesens gem. des Bescheides, soweit Angaben des Arbeitgebers erforderlich sind,
- ein Prüfrecht gem. II Nr. 14.3 der Förderrichtlinie sowie ein Prüfrecht für das BVA.
- eine Erstattungspflicht für die Fälle nach II Nr. 6.4 und Nr. 6.5 der Förderrichtlinie,
- ein Vorbehalt gem. § 36 VwVfG bzw. der für das Jobcenter entsprechenden Bestimmungen,
- den Vorbehalt einer Schlussrate bis zur Vorlage und Erstprüfung des Verwendungsnachweises.

Ferner ist in den Zuwendungsbescheid aufzunehmen, dass das Mindestlohngesetz und das Besserstellungsverbot zu beachten sind. Es muss im Bescheid darauf hingewiesen werden, dass der Arbeitgeber die Arbeitsplätze innerhalb von drei Monaten zu besetzen hat, nachdem er vom Jobcenter den Zuwendungsbescheid erhalten hat. Auch eine Nachbesetzung für eventuell frei werdende Arbeitsplätze muss innerhalb von drei Monaten erfolgen.

Besetzung der Arbeitsplätze

Ein vorzeitiger Maßnahmebeginn darf nicht zugelassen werden. Der Arbeitsvertrag kann erst dann geschlossen (unterzeichnet) werden, wenn dem Arbeitgeber der Zuwendungsbescheid bestandskräftig zugegangen ist. Der Arbeitgeber kann die Bestandskraft beschleunigen, wenn er einen Rechtsmittelverzicht erklärt (VV 7.1 zu § 44 BHO).

Das Jobcenter unterbreitet dem Arbeitgeber mehrere Bewerbungsvorschläge zur Auswahl. Der Arbeitgeber kann wählen, welchem Bewerber er einen Arbeitsvertrag anbietet.

Das Jobcenter hat zu beachten, dass der Zuwendungsbescheid erst erlassen wird, wenn eine Besetzung der Arbeitsplätze durch den Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten als gegeben scheint.

Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsverträge obliegt ausschließlich den Vertragsparteien, es gilt das allgemeine Arbeitsrecht. Insofern können auch nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden.

Beabsichtigte Änderungen der Tätigkeit sind dem Jobcenter anzuzeigen, das die Förderung bewilligt hat. Das Jobcenter prüft, ob die Fördervoraussetzungen weiterhin gegeben sind und erlässt ggf. einen Änderungsbescheid.

Das Bundesverwaltungsamt stellt für die Weiterleitung an den Arbeitgeber zunächst folgende Muster zur Verfügung:

Musterantrag für Arbeitgeber (inkl. Muster-Finanzierungsplan/Kalkulationshilfe)

Anlage zum Antrag Stellenbeschreibung

Anlage zum Antrag Angaben zum Besserstellungsverbot

Prüfvermerk Förderfähige Zielgruppe

Antragsprüfvermerk

Prüfvermerk Besserstellungsverbot

Musterweiterleitungsbescheid (ANBest-GK oder ANBest-P)

Rechtsmittelverzicht

Mittelanforderung durch die Arbeitgeber

Formular zur Darstellung der Personalausgaben

5.2 Regelungen für die Nachweisprüfung durch das Jobcenter

Die Pflichten zur Prüfung von Zwischen- oder Verwendungsnachweisen ergeben sich aus VV zu § 44 BHO bzw. den entsprechenden landesrechtlichen Regelungen.

Zwischennachweise müssen jährlich bis spätestens zum 28.02. durch die Arbeitgeber dem Jobcenter bzw. bis spätestens zum 30.04. durch die Jobcenter dem BVA vorgelegt werden.

Abweichend zu ANBest-GK gilt die Pflicht zur Vorlage von Zwischennachweisen auch für Gebietskörperschaften.

Abschließende Verwendungsnachweise sind von den Arbeitgebern beim Jobcenter bis spätestens 3 Monate nach Ende des Bewilligungszeitraumes und von den Jobcentern beim BVA bis spätestens 6 Monate nach Ende des Bewilligungszeitraumes vorzulegen.

Die Arbeitgeber müssen **monatlich** einreichen:

- Mittelanforderung
- Tätigkeitsnachweise, tatsächliche Personalausgaben für den Vormonat,
- voraussichtliche Personalausgaben für den Monat, für den die Zuwendung angefordert wird.

Einmalige Belege sind vom Arbeitgeber zu Beginn der Förderung und bei Änderungen **unverzüglich** vorzulegen.

Im Rahmen der Weiterleitung sind alle Zwischen- und Schlussverwendungsnachweise vertieft zu prüfen. Der Umfang der vertieften Prüfung steht im Ermessen des Jobcenters. Die Prüfung der Belege kann sich gemäß VV Nr. 11.1.3 Satz 2 zu § 44 BHO auf eine Stichprobe beschränken. Das Jobcenter kann in eigener Zuständigkeit entscheiden, welche Belege tatsächlich geprüft werden. Damit eine einheitliche Verfahrensweise gewährleistet wird, sind mindestens 25 % aller Belege oder drei Monate für das betreffende Haushaltsjahr vertieft zu prüfen. Bei der Prüfung der Belege dürfen Monate mit einer Reduzierung der Zuwendung gemäß Abschnitt II Nr. 6.4 und 6.5 der Richtlinie, von einer Stichprobe nicht ausgeschlossen werden.

Die zuwendungsfähigen Ausgaben der ersten drei Monate eines Arbeitsverhältnisses sind auf der Grundlage der gemäß Abschnitt II Nr. 11.4 der Richtlinie monatlich vorzulegenden Belege unmittelbar nach Eingang zu prüfen und nicht erst bei Vorlage des Zwischen- und Verwendungsnachweises.

5.3 Verzicht auf Rückforderungen oder Zinsen

Soweit das Jobcenter auf Rückforderungen gegenüber dem Arbeitgeber oder auf Zinsen im Rahmen des Ermessens gem. VV zu § 44 BHO oder den Regelungen des Verwaltungsverfahrens verzichten möchte, ist das BVA vorab zu beteiligen. Dies gilt nicht für Ansprüche unter 50 Euro pro Jahr der Förderung.

5.4 Publizitätspflichten

Im Rahmen der Weiterleitung sind teilnehmende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über die Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu informieren.

6 Programmakte

Im Zuwendungsbescheid ist festgelegt worden, dass zur Vorbereitung der Zwischennachweise und Verwendungsnachweise und für örtliche Prüfungen beim Jobcenter eine Programmakte anzulegen und zu führen ist. Die Programmakte dokumentiert die Zuwendungsverfahren mit den Arbeitgebern und die Durchführung von begleitenden Aktivitäten, ggf. unter Bezugnahme auf Dokumente außerhalb der Programmakte.

In die Programmakte gehören folgende Unterlagen:

- Antrag an das BVA
- Zuwendungsbescheid des BVA
- ggf. Rechtsbehelfsverzicht
- Schriftverkehr
- dokumentierte Berichtspflichten
- Zwischennachweise an das BVA
- Schlussverwendungsnachweis an das BVA
- Unterlagen und Dokumente bzgl. der Durchführung der begleitenden Aktivitäten.

Zu jeder vom Jobcenter den Arbeitgebern bewilligten Zuwendung ist eine eigene Weiterleitungsakte anzulegen. Jede Weiterleitungsakte versteht sich als Teil der übergeordneten Programmakte. Programmakte und dazugehörige Weiterleitungsakten sind an einer zentralen Stelle aufzubewahren. Jede Weiterleitungsakte muss folgende Unterlagen enthalten:

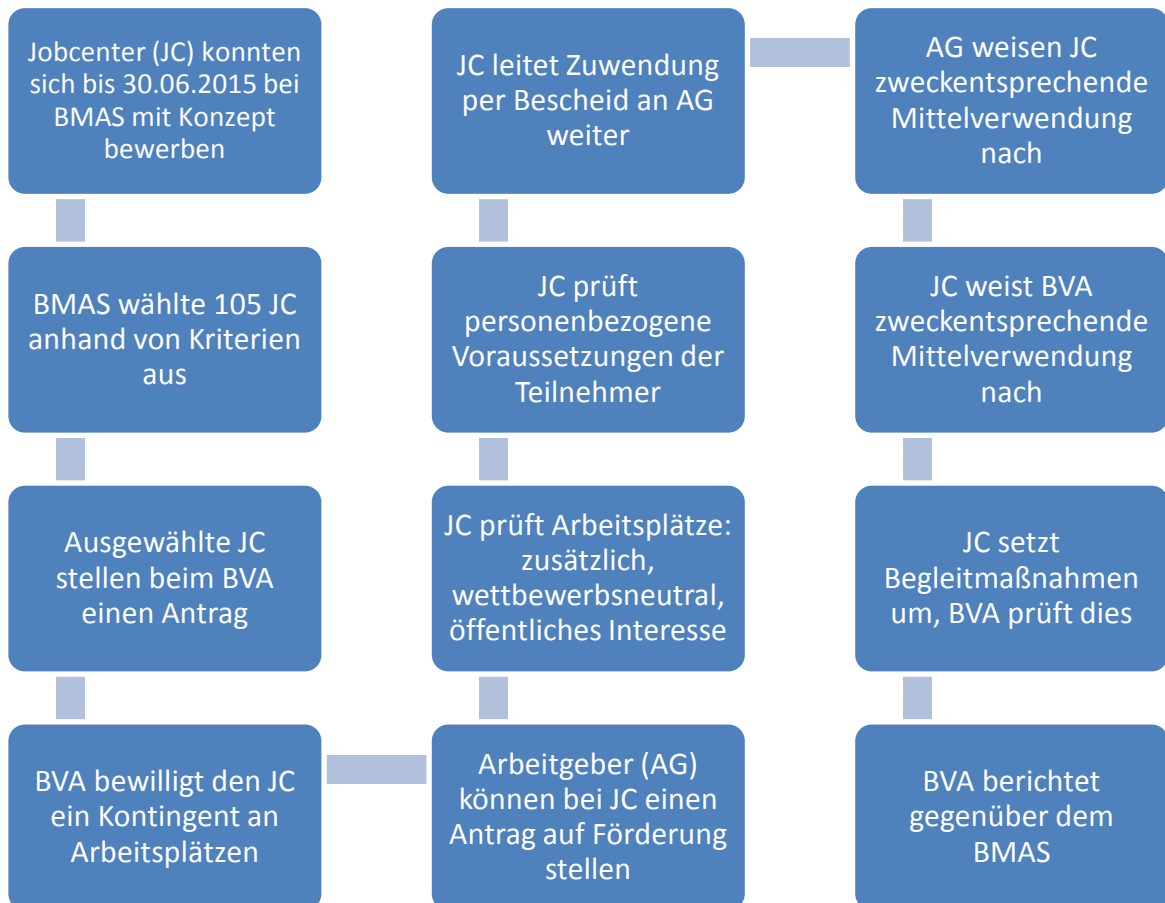
- Antrag des Arbeitgebers
- Finanzierungsplan
- Anlage(n) Stellenbeschreibung(en)
- ggf. Anlage Besserstellungsverbot
- Antragsprüfvermerk des Jobcenters
- ggf. Prüfvermerk Besserstellungsverbot

- Zuwendungsbescheid an den Arbeitgeber
- Schriftverkehr mit dem Arbeitgeber
- ggf. Rechtsbehelfsverzicht Arbeitgeber
- Prüfvermerk(e) Förderfähige Zielgruppe (inkl. der im Vordruck genannten separat anzufertigenden Vermerke)
- Mittelanforderungen
- Listen zur Darstellung der Personalausgaben
- Tätigkeitsnachweise
- Nachweise über tatsächliche Personalausgaben
- Prüfvermerk zuwendungsfähige Ausgaben
- dokumentierte Berichts- und Mitteilungspflichten
- Zwischennachweise des Arbeitgebers
- Schlussverwendungsnachweis des Arbeitgebers

Die Weiterleitungsakten sind mit einem Aktenzeichen zu versehen. Die Aktenzeichen sind bei Erlass des Zuwendungsbescheides an Arbeitgeber zu vergeben. Sofern für bereits beschiedene Projekte kein Aktenzeichen vergeben worden sein sollte, sind die Weiterleitungsakten nachträglich mit einem Aktenzeichen zu versehen.

Es empfiehlt sich die Aktenzeichen nach einer fortlaufenden Systematik zu vergeben. Hilfreich wäre es, wenn diese Systematik an die vorgegebenen Aktenzeichen des BVA anknüpft. Wurde vom BVA z. B. das Aktenzeichen ST-BE-10 an ein Jobcenter vergeben, dann kann das Jobcenter seine Aktenzeichen darauf aufbauend an Arbeitgeber vergeben, z. B. ST-BE-10-01, ST-BE-10-02 usw.

Anlage A – Ablauf des Antragsverfahrens



Stichwortverzeichnis

- Abgrenzung zum Stammpersonal 12
- AGH 6
- Aktiv zur Rente Plus 6
- Änderungen der Tätigkeit 28
- Antragsprüfvermerk 9, 26, 29, 31
- Arbeitnehmerüberlassung 10, 14, 16
- Ausgestaltung der Arbeitsverträge 28
- begleitende Aktivität während der
Arbeitszeit 23
- begleitende Aktivitäten 3, 6, 20, 21, 22,
23, 24, 31
- berufliche Rehabilitation 7
- Besetzung der Arbeitsplätze 28
- Besserstellungsverbot 18
- Bundesfreiwilligendienst 3, 6
- Bürgerarbeit 5
- Eingliederungsvereinbarung 9
- Einnahmen 14
- Einnahmen erwerbswirtschaftlicher Träger
15
- Einnahmen gemeinnütziger Träger 15
- Einrichtung zum Vollzug 6
- Elternzeit 6
- ergänzende Aktivitäten von Dritten 24
- Erledigung von Arbeiten für Dritte 13
- Förderumfang 20
- Fördervoraussetzungen 5, 6, 7, 8, 9, 28
- gemeinnütziger Antragsteller 14
- gesundheitliche Einschränkung 8
- Jahressonderzahlungen 21
- Kommunal-Kombi 6
- Maßnahme zur Aktivierung 6
- Mindestlohngesetz 19
- Minijob 8
- Nachbesetzung 9, 21
- Nachweisprüfung durch das Jobcenter 29
- negative Prognoseentscheidung 5, 8
- Nichtwahrnehmung Meldepflichten 5
- Obliegenheiten 12
- öffentliches Interesse 13
- Ortsabwesenheit 6
- Pflichtaufgaben Pflegeversicherung 12
- Programmakte 30
- Publizitätspflichten 30
- Rechtliche Verpflichtungen 11
- Rechtsmittelverzicht 28, 29
- Saisonbeschäftigung 8
- SGB II § 16b 5
- SGB II § 16c 5
- SGB II § 16d 5, 9, 11, 13, 17
- SGB II § 16e 3, 5, 7
- SGB II § 16g 23
- SGB II § 53 a 5
- stationären Einrichtung 6
- Sterbegeld 21
- Tätigkeiten 9
- Teilnehmer 4
- Überstunden 21
- Unbedenklichkeitsbescheinigung 17
- Urlaubsabgeltung 21
- Verkehrssicherungspflichten 11
- Verwendungsnachweis 22, 28, 29, 30
- Verzicht auf Rückforderungen 30
- Wechsel zuständiges Jobcenter 5
- Wegfall der Hilfebedürftigkeit 21
- Weiterleitung an den Arbeitgeber 24
- Weiterleitungsakte 31
- Weiterleitungsbescheid 24, 26, 27
- Wettbewerbsneutralität 17
- Wochenarbeitszeiten 20
- Zielgruppe 4
- Zinsen 30
- Zusätzlichkeit 10
- Zuschüsse zum Arbeitsentgelt durch Dritte
19
- Zwischennachweis 22, 29, 30