

**Betreff:** Integrationsförderung  
**Hier:** Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2  
Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) i.V.m. § 46 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetz-  
buch (SGB III)

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Ausgangslage.....	2
2. Verfahren.....	3
2.1 Aufgaben der Integrationsfachkraft.....	3
2.2 Aufgaben von JBC.31.....	4

## 1. Ausgangslage

Zuschüsse für eine befristete Probebeschäftigung für Menschen mit Behinderung, Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte können gewährt werden, wenn – insbesondere bei Zweifeln an der Eignung für den vorgesehenen Arbeitsplatz wegen behinderungsbedingten Einschränkungen – Einstellungsvorbehalte bestehen.

Für die Förderung werden gemäß § 19 SGB III nur die Menschen erfasst, deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen.

Darüber hinaus sind ausdrücklich Menschen mit einer Lernbehinderung sowie Menschen, bei denen eine Behinderung lediglich droht, eingeschlossen. Absolventen\*innen von Schulen/Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt Lernen und vergleichbare Abgänger\*innen von Hauptschulen gehören nicht automatisch zum Personenkreis des § 19 SGB III. Die Feststellung, ob eine Person zum Personenkreis des § 19 SGB III gehört, trifft der\*die Reha-Berater\*in der BA, sofern die BA zuständige Reha-Trägerin ist.

Besteht die Vermutung, dass eine Person zum Personenkreis des § 19 SGB III gehört und damit ein Reha-Bedarf vorliegen könnte, ist diese Person an die BA als Reha-Trägerin zu verweisen, damit diese einen solchen Bedarf feststellen kann.

Bei Personen mit einer Schwerbehinderung reicht hingegen die Vorlage des Schwerbehindertenausweises aus. Bei Menschen, die Personen mit einer Schwerbehinderung gleichgestellt sind, ist der Feststellungsbescheid der BA über die Gleichstellung ausreichend.

Arbeitsrechtlich kann ein Probearbeitsverhältnis sowohl als befristetes Arbeitsverhältnis als auch als vorgeschaltete Probezeit im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Eine Probezeit aufgrund tarifvertraglicher oder sonstiger Regelungen steht einer Förderung nicht entgegen. Eine Probebeschäftigung gemäß § 46 Abs. 1 SGB III ist daher ein befristeter Arbeitsvertrag, der mit Ablauf eines vertraglich vereinbarten Zeitpunktes ohne Kündigung endet. Voraussetzung für die Kostenerstattung ist, dass sich die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben für den Menschen mit Behinderung verbessert oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erreicht wird. Hier ist eine Prognoseentscheidung erforderlich.

Die Entscheidung über die Kostenerstattung wird nicht erst dann getroffen, wenn sich herausstellt, dass die Probebeschäftigung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird. Eine Probebeschäftigung kann auch dann gefördert werden, wenn es im Anschluss an die Probebeschäftigung lediglich zu einem befristeten Arbeitsvertrag kommen wird. Die in Abs. 1 bestimmte 3-Monatsdauer bedeutet nicht, dass eine Probebeschäftigung grundsätzlich nicht länger als 3 Monate andauern darf, sondern lediglich, dass die Dauer der Kostenerstattung auf diesen Zeitraum begrenzt ist. Die Förderhöchstdauer von 3 Monaten begrenzt daher nicht die Befristungsdauer des befristeten Probearbeitsverhältnisses.

Förderungsfähige Kosten für die Probebeschäftigung sind alle üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Kosten, wie z.B.

- Lohn-/Gehaltskosten, einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie
- sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen.

Innerhalb des vorgegebenen Zeitraums von bis zu 3 Monaten können diese Kosten in vollem Umfang erstattet werden.

Nicht zu den Kosten zählen Lohnkosten für Überstunden oder Aufwendungen, die der Arbeitgeber (AG) durch die Beschäftigung von Arbeitnehmer\*innen (AN) an sich entstehen (z.B. anteilige Kosten für Lohnbuchhaltung).

Bei der Förderung handelt sich um eine Ermessensleistung.

## 2. Verfahren

### 2.1 Aufgaben der Integrationsfachkraft

Der Antrag auf Förderung muss vor dem leistungsbegründenden Ereignis (also vor Aufnahme der befristeten Probebeschäftigung) formlos gestellt werden. Anspruchsberechtigt ist allein der AG des Menschen mit Behinderung. Die Antragstellung ist in FMG2 zu dokumentieren.

Dem AG ist nach Antragsstellung der Vordruck **46\_Anschreiben-Antrag.docx** im FMG2 in der Kundendokumentation unter **Probebeschäftigung-SB\_(SGBIII-46)** zuzusenden.

Insbesondere hat der AG die folgenden entscheidungsrelevanten Unterlagen einzureichen:

- Arbeitsvertrag über die Probebeschäftigung
- Angaben zum tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt (sofern nicht im Arbeitsvertrag enthalten)
- ggf. die Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. die Gleichstellungsurkunde oder Nachweis über die vorhandene Behinderung (z.B. Bescheid des Versorgungsamtes) bzw. den Nachweis über das Vorliegen einer drohenden Behinderung

Werden die angeforderten Unterlagen nicht oder nicht vollständig eingereicht, ist die beantragte Förderung zu versagen. Hierzu ist zunächst ein Mitwirkungsschreiben im FMG2 in der Kundendokumentation unter **Mitwirkung** an den AG zu schicken. Sollte der AG nicht innerhalb der Frist die entscheidungsrelevanten Unterlagen einreichen, sind die Leistungen unter Verwendung des Versagungsbescheides zu versagen.

Die kompletten Antragsunterlagen müssen als attribuiertes Aktendokument unter **Maßnahmenmanagement > Probebeschäftigung > [Dokumentgruppe] > [Dokumententyp] > [Bemerkungen Jobcenter]** in d.3 abgelegt werden, damit JBC.31 darauf zugreifen kann.

Zu einem kompletten Antrag gemäß § 46 SGB III gehören:

- Arbeitsvertrag über die Probebeschäftigung
- Angaben zum tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt (sofern nicht im Arbeitsvertrag enthalten)
- die Kopie des Schwerbehindertenausweises bzw. die Gleichstellungsurkunde oder der Nachweis über die vorhandene Behinderung (z.B. Bescheid des Versorgungsamtes) bzw. der Nachweis über das Vorliegen einer drohenden Behinderung
- Stellungnahme
- Bescheid
- im Falle einer Bewilligung: nach Ende der Probebeschäftigung die vom AG ausgefüllte Abschlussbeurteilung

Im Falle einer **Ablehnung** ist der Vorgang abschließend durch die Integrationsfachkraft (IFK) zu bearbeiten und als Aktendokument abzulegen. Eine Rückmeldung an JBC.31 ist nicht erforderlich.

Die fachliche Stellungnahme ist als Aktendokument an das Funktionspostfach **Maßnahmemanagement** in d.3 zu versenden. Der Bewilligungsbescheid wird durch die IFK erstellt und durch JBC.31 versandt. Sofern eine Bewilligung erfolgt, ist die Vordruck **46\_Abschlussbeurteilung.docx** im FMG2 in der Maßnahmezweisung unter **Probebeschäftigung-SB\_(SGBIII-46)** auszufüllen und ebenfalls abzulegen.

Zudem ist durch die IFK eine entsprechende FMG2-Buchung unter **Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für Behinderte nach § 46 SGB III > Probebeschäftigung** vorzunehmen.

## 2.2 Aufgaben von JBC.31

Wenn die fachliche Stellungnahme bei JBC.31 eintrifft, bindet JBC.31 in der Maßnahmebuchung die in der Stellungnahme angegebene Förderhöhe.

Durch JBC.31 sind im Anschluss an den Förderzeitraum über den Vordruck **46\_Mitwirkungsschreiben.docx** im FMG2 in der Maßnahmezweisung unter **Probebeschäftigung-SB\_(SGBIII-46)** die noch fehlenden Unterlagen anzufordern. Falls der AG die Unterlagen nicht fristgerecht einreicht, ist der Vordruck **46\_Entziehungsbescheid.docx** zu erlassen.

Sobald alle entscheidungserheblichen Unterlagen (vgl. hierzu [2.1](#)) vorliegen, wird die Auszahlung der Leistungen veranlasst. Die Abschlussbeurteilung wird von JBC.31 im Aktenvorgang unter **Maßnahmenmanagement > Probebeschäftigung > Nachweise > Abschlussbeurteilung** abgelegt und der zuständigen IFK zur Kenntnis weitergeleitet.

Dr. Kletzander, Vorstand

März 2022