

| | |
|-----------------------|-------------------|
| Aktenzeichen: | II-1228 |
| Geschäftsbereich: | II |
| Organisationszeichen: | X914 |
| Gültigkeit: | ab dem 02.05.2019 |

Arbeitsanleitung Nr. 030

Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)

§ 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 beauftragten 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, ins-

besondere 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. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

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

Zielsetzung

Dieses Instrument soll für sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) eine Teilhabe ermöglichen, die langfristig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren und erst nach einer längeren Vorbereitung und mit intensiver Begleitung eine Chance auf ungeforderte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Mit diesem Instrument wird deshalb für sehr arbeitsmarktferne Langzeitbezieher*innen die Möglichkeit geschaffen, längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für maximal fünf Jahre mit Gewährung eines Lohnkostenzuschusses an die Arbeitgeber zu fördern.

Daneben soll während der Förderung dieser sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Beschäftigungsfähigkeit individuell durch beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), Weiterbildung sowie betriebliche Praktika gefördert werden, damit die/der eLb möglichst im Anschluss an diese geförderte Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen kann.

Allgemeine Hinweise

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II).

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Fördervoraussetzungen..... | 6 |
| 1.1 Zielgruppe..... | 6 |
| 1.2 Definitionen..... | 7 |
| 1.3 Ganzheitliche Unterstützung | 8 |
| 2. Anforderungen an eine Förderung | 9 |
| 3. Förderausschlüsse | 10 |
| 4. Vorrangige Leistungen..... | 10 |
| 5. Förderumfang | 11 |
| 6. Zuständigkeit im Team Teilhabechancen §16i (X351)..... | 12 |
| 7. Beschäftigungsbegleitende Angebote | 12 |
| 7.1 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende bzw. -unterstützende Betreuung..... | 12 |
| 7.2 Weiterbildung..... | 13 |
| 7.3 Betriebliches Praktikum | 14 |
| 8. Abberufung | 14 |
| 9. Sanktionen..... | 15 |
| 10. Verfahren zur Identifizierung der Zielgruppe durch die Standorte | 15 |
| 11. Beratung und Betreuung der Zielgruppe im Team Teilhabechancen | 16 |
| 12. Anschlussförderung | 17 |
| 13. Gültigkeit..... | 18 |

1. Fördervoraussetzungen

1.1 Zielgruppe

Diese Förderung richtet sich an sehr arbeitsmarktferne eLb, die in absehbarer Zeit **Grundsatz** keine Aussicht auf eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt haben. In der Regel haben diese Personen für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung erhalten und erfüllen grundsätzlich alle folgenden Voraussetzungen:

- Vollendung des 25. Lebensjahres,
- innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre im Leistungsbezug SGB II,
oder
bei erziehenden und schwerbehinderten Menschen:
innerhalb der letzten fünf Jahre durchgehend im Leistungsbezug SGB II,
- in dieser Zeit nicht oder nur kurz beschäftigt (auch geringfügig oder selbstständig tätig),
- weniger als fünf Jahre in geförderter Beschäftigung durch Förderung von Arbeitsverhältnissen (gem. § 16e SGB II a.F.), das Bundesprogramm Soziale Teilhabe oder Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Unter sehr arbeitsmarktfernen eLb sind diejenigen Leistungsbezieher*innen zu verstehen, bei denen durch eine Häufung von Vermittlungshemmnissen (z. B. höheres Lebensalter, fehlende oder entwertete Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigung) keine oder nur sehr geringen Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt bestehen. Diese mangelnden Chancen der/des eLb sind maßgeblich für die Förderung. Auf Grund der Fördervoraussetzung „Leistungsbezug“ (und nicht „Arbeitslosigkeit“) sind von der Förderung auch Personen erfasst, die z. B. aufgrund von Kinderbetreuungszeiten nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 nicht als arbeitslos geführt werden. Das Instrument steht demnach in besonderer Weise z. B. auch Personen mit Kindern, auch Alleinerziehenden sowie älteren eLb offen.

Die Fördervoraussetzungen sind abweichend vom Grundsatz (Vollendung 25. **Ausnahmeregelungen** Lebensjahr und weniger als fünf Jahre in geförderter Beschäftigung durch Teilhabe am Arbeitsmarkt) auch erfüllt, wenn die Person im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2018 mehr als sechs Monate geförderte Vorbeschäftigungszeiten

- nach § 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung
oder
- im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nachweist
und
- die Person dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat.

Außerdem muss durch die Integrationsfachkraft (IFK) oder dem beschäftigungsorientierte/r Fallmanager*in (bFM) eine Bewertung der bisherigen Entwicklung in der Tätigkeit erfolgen. Grundlage der Bewertung ist festzustellen, welche Fortschritte im Rahmen der bisherigen Förderung erzielt wurden und welche Hemmnisse noch konkret bearbeitet werden müssen. Die IFK muss entscheiden und in VerBIS alle

Kriterien dokumentieren, ob es sich weiterhin um eine besonders arbeitsmarktferne Person entsprechend der Zielgruppe für dieses Instrument handelt.

1.2 Definitionen

Als eLb gelten Personen, die

ELb

- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a noch nicht erreicht haben (gestaffelter Anstieg von 65 bis 67 Jahren),
- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Als erwerbsfähig gilt, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Zwecks evtl. Prüfung wird auf die Arbeitsanleitung Nr. 006 „Verfahren zur Feststellung von Erwerbsfähigkeit“ verwiesen.

Erwerbsfähigkeit

Weiter werden Personen nur dann als eLb ausgewiesen, wenn sie tatsächlich Arbeitslosengeld II beziehen. Die eLb-Eigenschaft für dieses Instrument ist erfüllt, wenn ein bewilligter individueller Leistungsbezug tatsächlich vorliegt.

Eine Ausnahme besteht bei Personen mit Vorbeschäftigungszeiten nach § 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung oder des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Bei diesem Personenkreis ist ein bewilligter individueller Leistungsbezug bei nahtlosem Übergang keine Fördervoraussetzung.

ELb-Eigenschaft bei Vorbeschäftigungszeiten

Diese Förderung schließt den Personenkreis der unter 25-jährigen aus. Für diesen Personenkreis steht Vermittlung in eine Ausbildung (bei fehlendem Berufsabschluss) oder anderweitige Qualifizierung im Vordergrund.

Vollendung 25. Lebensjahr

Der „Prüfleitfaden 16i“ unterstützt bei der Prüfung dieser Fördervoraussetzung, ob die/der eLb innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre bzw. in den letzten fünf Jahren Leistungen nach dem SGB II bezogen hat.

Leistungsbezug

Durch die Rahmenfrist von sieben Jahren sind Unterbrechungen des Leistungsbezuges von insgesamt zwölf Monaten förderunschädlich.

ELb mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft oder einer Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX erfüllen die Fördervoraussetzungen auch, wenn sie in den letzten fünf Jahren durchgängig im Leistungsbezug waren, d.h. in den letzten fünf Jahren ohne Unterbrechungen des Leistungsbezuges.

Die Beurteilung, ob eine Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig, geringfügig oder selbstständig) als kurzzeitig ausgelegt werden kann, hat individuell für jede Person zu erfolgen. **Beschäftigung**

Bis zu welcher Grenze eine Beschäftigung noch als kurzzeitig angesehen werden kann, ist dabei unter Berücksichtigung des Ziels zu bewerten, dieses Instrument auf eine sehr arbeitsmarktferne Zielgruppe zu beschränken. Damit wird weitestgehend die Gefahr ausgeschlossen, dass fälschlicherweise auch solche Personen von der Förderung ausgeschlossen werden, die aktuell kaum Beschäftigungschancen haben.

Kriterien für die Beurteilung sind:

Beschäftigungszeiten, die mehr als vier Jahre zurückliegen, aber innerhalb der Rahmenfrist von sieben Jahren liegen, können mehr als sechs Monate umfassen. Diese Auslegung erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigungschancen der eLb mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen.

Als Richtschnur sollten in der jüngeren Vergangenheit liegende Beschäftigungen eher kürzer gewesen sein, um für eine Programmteilnahme unschädlich zu sein.

ELb, die kürzlich sechs Monate beschäftigt waren, die regelmäßig und wiederholt einer (Saison-) Beschäftigung nachgehen oder seit längerem eine geringfügige Beschäftigung ausüben oder über einen längeren Zeitraum ausgeübt haben, können nicht am Programm teilnehmen, weil grundsätzlich eine ausreichende Arbeitsmarktnähe zu vermuten ist.

Jedoch insbesondere bei der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung muss die Bewertung des individuellen Einzelfalls erfolgen. Hierzu zwei Beispiele:

- Kund*in A arbeitet sporadisch als Prospektverteiler*in. Hier kann eine Arbeitsmarktferne der/des eLb vorliegen.
- Kund*in B übt seit zehn Monaten eine regelmäßige geringfügige Beschäftigung aus. Eine Arbeitsmarktferne wird hier schwer zu begründen sein.

1.3 Ganzheitliche Unterstützung

Sehr arbeitsmarktferne Personen benötigen auf Grund der vielfältigen Problemlagen, die häufig im Zusammenhang mit ihrer Bedarfsgemeinschaft und ihrem sozialen Umfeld stehen, eine besondere persönliche Unterstützung bei der Vermittlung zu möglichen Arbeitgebern (AG).

Um diese Problemlagen und Bedarfe schon im Vorfeld zu berücksichtigen und damit die Chancen auf eine passgenaue Zuweisung zu erhöhen, hat in der Regel vor der Beschäftigungsaufnahme für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung zu erfolgen.

Über den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 sowie über die weiteren Eingliederungsleistungen nach dem SGB II (z. B. Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein für eine Maßnahme bei einem Träger (AVGS-MAT), Auftrags-Maßnahme zur beruflichen Eingliederung, das Programm „Teilhabechancen erhöhen“ (AGH TCE), Vermittlungsbudget (VB)) ist sichergestellt, dass das Jobcenter diese ganzheitliche Unterstützung erbringen kann.

Eine fehlende bzw. kürzere ganzheitliche Unterstützung stellt keinen Ausschlussbestand von einer Förderung mit diesem Instrument dar. Sollte diese Unterstützung nicht oder nur für einen kürzeren Zeitraum erfolgt sein (z. B. bei Vorbeschäftigungszeiten § 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung und dem Bundesprogramm Soziale Teilhabe), ist dies im Rahmen der Förderentscheidung durch die IFK oder die/den bFM zu begründen.

2. Anforderungen an eine Förderung

Die Förderung richtet sich an alle AG unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region und gleich, ob es sich um erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber handelt. Der Firmensitz des Arbeitgebers ist nicht auf Hamburg beschränkt.

Arbeitgeberbegriff

Dieser Lohnkostenzuschuss kann auch an Zeitarbeitsunternehmen gewährt werden, ohne dass dem Zeitarbeitsunternehmen (Verleihende) ein finanzieller Nachteil entstehen muss. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen die/den eLb an einen entleihenden AG überlassen möchte, gelten für den Verleih die Regelungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Zeitarbeit

Gefördert werden Arbeitsverhältnisse, die sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung sind. Zwischen der/dem eLb und dem AG können Arbeitsverhältnisse in Teil- oder Vollzeit begründet werden. Der AG hat bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses die arbeitsrechtlichen Regelungen (Rechte und Pflichten) zu beachten.

Arbeitsverhältnis

Bei der Förderung von mit der/dem eLb verwandten/verschwägerten AG soll sichergestellt werden, dass diese eLb nur unter denselben Voraussetzungen wie die übrigen AG gefördert werden. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob die Beschäftigung der/des Verwandten/Verschwägerten überhaupt ein förderfähiges Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinne darstellt (Abgrenzung zu mithelfenden Familienangehörigen bzw. Teilhabenden am Unternehmen).

Verwandte/Verschwägte AG

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern, sonstigen Verwandten und Verschwägerten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt. Anhaltspunkte dafür sind, dass

- der zu besetzende Arbeitsplatz nicht auf die Einstellung einer bestimmten Person ausgerichtet ist oder
- die Initiative zur Einstellung vom Jobcenter ausgeht.

Die/der eLb und der AG schließen für die Dauer der Beschäftigung einen unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag von bis zu fünf Jahren. Ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag kann innerhalb der Förderdauer nur einmal verlängert werden.

Arbeitsvertrag

3. Förderausschlüsse

Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der AG die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat oder beabsichtigt, um für eine Neueinstellung eine Förderung mit diesem Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses

Eine Förderung ist auch ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der AG eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte anderweitige Förderung (z. B. Förderungen auf der Basis von Integrationsprojekten nach dem SGB IX oder eine Landesförderung – etwa auf der Grundlage von Mitteln des Europäischen Sozialfonds) ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt. Eine bereits laufende Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit anderen Leistungen darf nicht zu Gunsten eines Lohnkostenzuschusses abgebrochen werden.

Beendigung bisheriger Förderung für Arbeitsverhältnis ohne Grund

4. Vorrangige Leistungen

Leistungen der beruflichen Rehabilitation haben Vorrang vor Leistungen nach dem SGB II (§ 5 Abs. 1). Erst wenn ein berufliches Rehabilitationsverfahren förmlich beendet ist, können Leistungen nach § 16i in Betracht gezogen werden. Auch ein Verzicht der/des eLb auf Leistungsansprüche gegenüber dem Rehabilitationsträger würde das Jobcenter nicht von seiner Verpflichtung entbinden, den vorrangigen Leistungsanspruch der/des eLb nach dem SGB IX zu berücksichtigen und ggf. an seiner Stelle den Antrag zu stellen bzw. die entsprechenden Rechtsmittel einzulegen (§ 5 Abs. 3).

Berufliche Rehabilitation

Leistungen zur Förderung behinderter und schwerbehinderter Menschen sind vorrangig. Solange die/der eLb, beispielsweise mit schweren psychischen Störungen, nur in geschützten Projekten (z. B. intensive individuelle Arbeits-, Kunst- und Psychotherapie) stabilisiert werden kann, stehen Leistungen der medizinischen/sozialen Rehabilitation im Vordergrund, da sich eine Eingliederung allein mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten in der Regel nicht erreichen lässt. Es wird daher für diesen Personenkreis darauf ankommen, passgenaue Maßnahmen der medizinischen/sozialen Rehabilitation im Vorfeld durchzuführen. Soweit im Anschluss keine Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation einzuleiten sind und ansonsten eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt nicht zu erwarten ist, ist der Übergang in eine nach § 16i geförderten, der konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigung gerecht werdenden, Tätigkeit sinnvoll.

Behinderte und Schwerbehinderte Menschen

5. Förderumfang

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16i Abs. 2 stellt keinen Ausgleich für eine individuelle Minderleistung der/des eLb dar (wie z. B. Eingliederungszuschuss (EGZ)). Der Förderumfang ist deshalb in der Höhe pauschal festgelegt und degressiv ausgestaltet.

Die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse können maximal für bis zu fünf Jahre gefördert werden. Diese Formulierung im Gesetzestext schließt eine mögliche kürzere Förderdauer nicht aus.

Dauer

Die Förderhöhe beträgt im

Höhe

- ersten und zweiten Jahr 100 %,
- dritten Jahr 90 %,
- vierten Jahr 80 %,
- fünften Jahr 70 %.

Bemessungsgrundlagen sind grundsätzlich die jeweils aktuelle Höhe des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

MiLoG

Das seit dem 01.01.2015 geltende Mindestlohngesetz ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten. Wird der Mindestlohn angepasst, ist auch die Höhe des Lohnkostenzuschusses entsprechend anzupassen.

Für nach § 16i geförderte Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III gilt der Mindestlohn bereits bei Aufnahme der Beschäftigung. Die sechsmonatige Ausnahme vom Mindestlohn (§ 22 Abs. 4 Satz 1 MiLoG) findet keine Anwendung.

Eine Förderung ist abzulehnen, wenn das Lohnangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Für tarifgebundene oder tariforientierte AG und AG, die nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen, würde die Bemessung des Lohnkostenzuschusses am gesetzlichen Mindestlohn zu einer deutlich höheren Eigenbeteiligung bzw. Finanzierungslücke führen als für AG, die lediglich den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Deshalb wird die Bemessung für diese AG auf Basis des zu zahlenden Arbeitsentgelts festgelegt. Die Tarifbindung muss in dem Arbeitsvertrag dokumentiert sein.

**Tarifgebundene/-orientierte,
kirchliche Arbeitgeber**

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld) wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Zusätzlich ist in beiden Bemessungsvarianten auch der Anteil des AG am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung berücksichtigungsfähig. Der pauschalisierte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 19 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (ohne Abzug des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung).

Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages.

Für den Förderumfang gilt, dass die bereits in einem nach § 16e in der bis zum 31.12.2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnis verbrachten Zeiten auf die Förderhöhe und Förderdauer voll angerechnet werden.

Beispiel:

§ 16e – Arbeitsverhältnis vom 01.01.2017 bis 31.12.2018 (zwei Jahre)

**Ausnahmeregelung bei
Vorbeschäftigungszeiten
im Rahmen FAV und
Sozialer Teilhabe**

Deshalb:

Förderhöhe zu Beginn: 90 % (da Beginn drittes Förderjahr)

Restförderdauer: drei Jahre

6. Zuständigkeit im Team Teilhabechancen §16i (X351)

Das zentrale Team X351 ist für die vermittlerische Betreuung von allen gemäß § 16i geförderten Beschäftigten zuständig. Hierzu gehört auch die Umsetzung und Begleitung aller beschäftigungsbegleitenden Angebote. Zusätzlich werden, im Rahmen der Kapazitäten, potenzielle Beschäftigte für eine Förderung gem. § 16i betreut und auf eine Beschäftigungsaufnahme vorbereitet.

**Vermittlerische
Betreuung**

Näheres (auch die Zusammenarbeit mit dem ILC) regeln die Arbeitsanleitung Nr. 016 „Zuständigkeit/ordnungsgemäße Fallabgabe“ sowie der Verfahrensablauf zur operativen Umsetzung im Team X351.

Verfahrensablauf

Alle zur Förderung nach § 16i gehörenden Dokumente sind in der E-AKTE abzulegen. Die Ablage erfolgt mit dem Fachschlüssel des Arbeitgebers (STEP Betrieb) im „Cluster 2“. Hierzu steht der Aktentyp "2520 TaAM" zur Verfügung. Für jede/jeden eLb ist zur Verbesserung der Übersicht ein Aktensegment anzulegen. Das Aktensegment ist nach der Kundennummer der/des eLb zu benennen

E-AKTE

7. Beschäftigungsbegleitende Angebote

7.1 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende bzw. -unterstützende Betreuung

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende bzw. -unterstützende Betreuung (Coaching) hat die Aufgabe,

**Beschäftigungs-
begleitende Betreuung**

- die Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses zu begleiten,
- das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und
- vorzeitige Abbrüche zu verhindern.

Zudem sollen im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung regelmäßig die Integrationsfortschritte der eLb überprüft und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden.

Bestandteil der beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die der AG an sein Personal stellt.

Die Betreuung ist ganzheitlich ausgerichtet, d. h., sie berücksichtigt auch das persönliche Umfeld und die Bedarfsgemeinschaft der/des geförderten eLb. Begleitet wird die/der geförderte eLb. Der Coach fungiert als Bindeglied zwischen der/dem geförderten eLb und dem AG. Eine fachliche Anleitung ist nicht Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung.

Während der gesamten Dauer der Förderung (fünf Jahre) soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erbracht werden.

Im ersten Jahr der Beschäftigung hat der AG die /den eLb in angemessenem Umfang hierfür unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Je nach Vereinbarung mit dem AG kann die Betreuung auch in den Räumlichkeiten des Betriebes oder am Arbeitsplatz erfolgen.

Fortzahlung Arbeitsentgelt

Für die Beurteilung eines angemessenen Umfangs der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist immer die individuelle Situation der/des eLb maßgeblich. Hiernach bestimmen sich die Inhalte und der Betreuungsumfang. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfolgt durch einen Dritten.

Inhalte des Coachings können z. B. sein:

Inhalte des Coachings

- Beratung der Bedarfsgemeinschaft,
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, u. a. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt,
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
- Hilfen bei Behördengängen/ Antragstellungen,
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe gem. SGB VIII,
- Alltagshilfen (z. B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild).

7.2 Weiterbildung

Die Zielgruppe dieser Förderung benötigt bei Aufnahme einer Beschäftigung häufig Weiterbildungen, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben oder veraltete Kenntnisse zu aktualisieren.

Beschäftigungs- begleitende Weiterbildung

Während der Förderung können Weiterbildungen unter Fortzahlung des Lohnkostenzuschusses in angemessenem Umfang gefördert werden. Der AG kann einen Zuschuss von bis zu 3.000,00 Euro pro gefördertem Arbeitsverhältnis erhalten.

Unter einer Weiterbildung im Sinne dieser Vorschrift sind alle Arten von Qualifizierungen zu verstehen. Eine Zulassung nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist weder für den Anbieter noch für die Maßnahme erforderlich. Damit können auch betriebsinterne Qualifizierungen gefördert werden.

7.3 Betriebliches Praktikum

Ebenso sollen betriebliche Praktika bei anderen AG ohne Unterbrechung der Förderung erfolgen. Durch betriebliche Praktika sollen der/dem eLb Übergänge in nachhaltige ungeforderte Arbeitsverhältnisse erleichtert werden.

Betriebliches Praktikum

Betriebliche Praktika mit einem zeitlichen Umfang von bis zu acht Wochen gelten grundsätzlich als angemessen. Eine längere Dauer von bis zu maximal zwölf Wochen bedarf einer besonderen Begründung durch den AG.

Zeitlicher Umfang Praktikum

8. Abberufung

Die IFK aus X351 soll eine/n geförderte/n eLb mittels Verwaltungsakt (VA) abberufen und damit die Förderung beenden, wenn

Abberufung per VA

- ein zumutbarer und konkreter Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (auch gefördert, z.B. nach § 16e in der Fassung ab 01.01.2019) vermittelt werden kann oder
- eine Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses erfolgen soll oder
- der unmittelbare Wechsel des AG unter erneuter Förderung gem. § 16i einen Integrationsfortschritt darstellt.

Bei einem unmittelbaren Wechsel in ein weiteres nach § 16i gefördertes Arbeitsverhältnis müssen die Fördervoraussetzungen nach § 16i Abs. 3 nicht erneut geprüft werden. Die zu fördernde Person muss nicht hilfebedürftig sein. Die bisherige Förderdauer ist auf das neue nach § 16i geförderte Arbeitsverhältnis anzurechnen. Die maximale Förderdauer von bis zu fünf Jahren nach § 16i Abs. 3 Nr. 4 ist dabei zu berücksichtigen.

Unmittelbarer Wechsel

Sollte die/der geförderte eLb sich weigern an der erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung teilzunehmen, erfolgt eine Abberufung mittels VA durch die IFK aus X351.

Das Arbeitsverhältnis kann durch die/den eLb ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn eine Arbeit oder Ausbildung aufgenommen wird, die Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses erfolgt oder von der IFK abberufen wird. Auch der AG kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die/der eLb abberufen wird.

Keine Kündigungsfrist

In Fällen der Abberufung und Kündigung (vorzeitige Beendigung) sind das ILC und die Leistungssachbearbeitung umgehend zu unterrichten.

9. Sanktionen

Das Zuweisungsschreiben für das geförderte Arbeitsverhältnis enthält eine Rechtsfolgenbelehrung nach §§ 31 bis 31b für die Tatbestände der Aufnahme und Fortführung einer zumutbaren Arbeit. Weigert sich die/der eLb trotz konkret vereinbarter Eingliederungsvereinbarung und Belehrung über die Rechtsfolgen bzw. nach der Zuweisung, eine nach § 16i geförderte Tätigkeit auszuüben bzw. fortzuführen oder vereitelt die/der eLb durch ihr Verhalten eine Einstellung, so ist der Eintritt einer Sanktion gem. § 31 Abs. 1 Nr. 2 zu prüfen.

Bei einer Zuweisung in eine beschäftigungsbegleitende Betreuung gem. § 16i (voraussichtlich erst ab Juni 2019 möglich) sind zugleich die konkreten Fördermodalitäten der Betreuung Bestandteil der Zuweisung. Für diese zumutbare Maßnahme erfolgt eine ergänzende Rechtsfolgenbelehrung nach § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 (Antritt, Abbruch und Anlass für Abbruch). Sollte die/der eLb wegen der grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an der notwendigen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung aus dem Arbeitsverhältnis abberufen werden (siehe Punkt 7.1), ist der Eintritt einer Sanktion gem. § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 zu prüfen.

Auf die Regelungen zur Zumutbarkeit (Fachliche Weisungen zu § 10) sowie zur Prüfung einer Sanktion (Fachliche Weisungen zu §§ 31 ff und Arbeitsanleitung Nr. 077 „Verfahren bei der Umsetzung von Sanktionen“) wird ergänzend verwiesen.

10. Verfahren zur Identifizierung der Zielgruppe durch die Standorte

Die Identifizierung von eLb erfolgt laufend durch die IFK und bFM in den Standorten von Jobcenter team.arbeit.hamburg. Die Fördervoraussetzungen der/des eLb müssen gemäß Prüflaufplan 16i durch die zuständige IFK im Wohnortstandort geprüft werden.

Die identifizierten eLb sind in der Vormerkliste § 16i im Buchungsportal einzutragen. Dafür stehen vier Status zur Verfügung:

- „Vorbereitet“,
- „In Vorbereitungsmaßnahme“
- „Nicht erreichbar“ und
- „Storniert“.

Im Grundsatz sollen alle eLb in einem Vorgespräch vor einer Vormerkung über das Förderinstrument § 16i und einen möglichen Betreuungswechsel informiert werden. Die eLb sind in der Vormerkliste § 16i mit dem Status „**Vorbereitet**“ vorzumerken.

Aufnahme zumutbarer Arbeit

**Beschäftigungsbegleitende
Betreuung**

**Status Vormerkliste:
Vorbereitet**

ELb, die bereits durch die Wohnortstandorte in ein vorbereitendes Coaching (im Rahmen der ganzheitlichen Unterstützung) zugewiesen wurden, sind mit dem Status „**In Vorbereitungsmaßnahme**“ unter Angabe des Maßnahmebeginns vorzu-
merken.

Auch nicht bzw. schwer erreichbare eLb sollen von der Chance einer § 16i-Förderung partizipieren können. Nach erfolglosen, und in VerBIS dokumentierten, Versuchen, eine/n eLb zu aktivieren, kann diese/r mit dem Status „**Nicht erreichbar**“ in der Vormerkliste § 16i vorgemerkt werden.

Der Status „**Storniert**“ wird bei fehlerhafter Buchung oder, wenn eine/ein eLb die Fördervoraussetzungen nicht (mehr) erfüllt, durch alle IFK/bFM genutzt.

Das Ergebnis der Prüfung gemäß Prüfleitfaden und das Vorgespräch sind in einem Beratungsvermerk in VerBIS zu dokumentieren (Betreff: Prüfung Fördervoraussetzungen § 16i). Es muss deutlich werden, aus welchem Grund der/die betreffende eLb künftig durch das Team X351 betreut werden soll.

Bis zur Übernahme in die Hauptbetreuung durch das Team X351 obliegt die Integrationsverantwortung der zuständigen IFK im Standort.

11. Beratung und Betreuung der Zielgruppe im Team Teilhabechancen

Über die Übernahme von eLb aus der Vormerkliste entscheidet das Team X351.

Die weitere Beratung und Betreuung durch das Team X351 wird in der Vormerkliste § 16i durch folgende Status nachvollziehbar abgebildet:

- „Eingeladen“,
- „Zurückgestellt“,
- „Rückgabe“,
- „Storniert“,
- „Betreuung Team 16i - in Vermittlung“ und
- „Eingestellt“

ELb, die in der Vormerkliste den Status „**Eingeladen**“ haben, wurden zu einem Termin in der Arbeitsvermittlung durch X351 eingeladen, um zu entscheiden, ob eine Betreuung im Team X351 erfolgt. Eine Übernahme der Hauptbetreuung erfolgt in der Regel mit dem ersten persönlichen Beratungsgespräch mit der/dem eLb durch die IFK im Team X351.

Sollte die Sichtung ergeben, dass die Betreuung noch nicht durch das Team X351 erfolgt, wird der Status auf „**Zurückgestellt**“ verändert. Im Feld „Anmerkung“ wird vom Team X351 vermerkt, aus welchem Grund die Zurückstellung erfolgt ist (z. B. zwischenzeitliche Einschaltung des Ärztlichen Dienstes durch den Standort). Außerdem wird ein Termin (analog Aufgabe in VerBIS) gesetzt, zu welchem Zeitpunkt

Status Vormerkliste:
In Vorbereitungsmaßnahme

Status Vormerkliste:
Nicht erreichbar

Status Vormerkliste:
Storniert

Zentrales Team X351

Status Vormerkliste:
Eingeladen

Status Vormerkliste:
Zurückgestellt

die nächste Sichtung/Prüfung der Situation der/des eLb durch das Team X351 erfolgt.

Sollte die Sichtung ergeben, dass die Betreuung nicht durch X351 erfolgt, wird der Status auf „**Rückgabe**“ verändert. Eine Rückgabe aus dem Team X351 an den Wohnortstandort erfolgt grundsätzlich, wenn die Förderung (bzw. Nachbetreuung) gemäß § 16i beendet wird und eine weitere Förderung nicht möglich oder notwendig ist. Eine Rückgabe kann auch erfolgen, wenn der Integrationsplan mittelfristig keine Beschäftigungsaufnahme in einem geförderten Beschäftigungsverhältnis nach § 16i (mehr) vorsieht. Wird die Betreuung im Team X351 beendet, ist in der Vormerkliste auch der Status „Rückgabe“ zu erfassen.

Einhergehend mit der Zurückstellung und/oder Rückgabe ist seitens X351 die Entscheidung nachvollziehbar mit einem Vermerk in VerBIS zu dokumentieren und die zuständige IFK/bFM im Wohnortstandort per Aufgabe in Kenntnis zu setzen.

Der Status „**Storniert**“ wird bei fehlerhafter Buchung oder wenn eine/ein eLb die Fördervoraussetzungen nicht (mehr) erfüllt durch alle IFK/bFM genutzt. Die Entscheidung ist in VerBIS zu dokumentieren.

ELb, die in die Betreuung durch X351 übernommen werden, sind durch die IFK im Team X351 in der Vormerkliste auf den Status „**Betreuung Team 16i - in Vermittlung**“ umzustellen. Die bisherige Hauptbetreuung im Wohnortstandort ist per unterminierte Aufgabe über den Betreuungswechsel zu informieren.

Erfolgt eine Beschäftigungsaufnahme ist dies in der Vormerkliste durch den Status „**Eingestellt**“ erkennbar.

Die „statistische Dienststelle“ in den Stammdaten VerBIS verbleibt beim jeweiligen Wohnortstandort.

Für die Prüfung von Widersprüchen im Verfahren § 16i ist das Team X351 zuständig.

Status Vormerkliste:
Rückgabe

Status Vormerkliste:
Storniert

Status Vormerkliste:
**Betreuung Team 16i-
in Vermittlung**

Status Vormerkliste:
Eingestellt

Statistische Dienststelle

Widersprüche

12. Anschlussförderung

Ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an eine Förderung nach § 16i kann bei einem anderen oder demselben AG mit

- einem EGZ nach § 16 i. V. m. §§ 88 ff SGB III,
- einem Einstiegsgeld nach § 16b,
- einem Lohnkostenzuschuss zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e ab 01.01.2019 und/oder
- der Freien Förderung nach § 16f
 - Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung und
 - Beschäftigung, Integration, Motivation, Orientierung (BIMO)

Anschlussförderung

erfolgen, wenn die jeweiligen gesetzlichen und individuellen Förderungsvoraussetzungen erfüllt werden.

Insbesondere ist bei EGZ zu beachten, dass die Anschlussbeschäftigung mit einer wesentlichen Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden sein muss und trotz der im Rahmen der vorherigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen eine Minderleistung vorliegt.

Bei eLb ist im Anschluss an die Förderung nach § 16i die Förderung der Anbahnung oder Aufnahme einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach § 16 Abs. 1 i. V. m. § 44 SGB III zulässig. Bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit sind die Regelungen zu § 16g zu beachten.

13. Gültigkeit

Die o. g. Förderbedingungen gelten für alle Antragsstellungen und Beschäftigungsverhältnisse ab dem 01.01.2019.

Die Regelungen des § 16i treten gemäß § 81 mit Wirkung zum 01.01.2025 außer Kraft. Eine Förderung ist bis zum 31.12.2024 möglich und kann längstens bis zum 31.12.2029 erbracht werden.

EGZ