



Ennepe-Ruhr-Kreis
Der Landrat



Richtlinie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II)

0. Gesetzliche Grundlage

§ 16e SGB II Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

1. Arbeitgeber können für die nicht nur geringfügige Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründen. Für die Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit nach Satz 1 findet § 18 des Dritten Buches entsprechende Anwendung.
2. Der Zuschuss nach Absatz 1 wird in den ersten beiden Jahren des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geleistet. Er beträgt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Für das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt findet § 91 Absatz 1 des Dritten Buches mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.
3. § 92 Absatz 1 des Dritten Buches findet entsprechende Anwendung. § 92 Absatz 2 Satz 1 erste Alternative, Satz 2 und 3 des Dritten Buches ist mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass abweichend von § 92 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Dritten Buches der für die letzten sechs Monate bewilligte Förderbetrag zurückzuzahlen ist.
4. Während einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. In den ersten sechs Monaten 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.

1. Einleitung

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die langzeitarbeitslos und in ihren Möglichkeiten und Chancen zur Erwerbsaufnahme stark eingeschränkt sind, können mittels eines umfassenden Lohnkostenzuschusses für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gefördert werden. Maßgeblich für diese Art der Förderung sind die aktuell mangelnden Perspektiven der/des ELB auf eine direkte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Ziel ist es, mittels der Förderung für den ELB langfristig eine Perspektive zur Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Die Arbeitsverhältnisse unterliegen keinen Beschränkungen hinsichtlich der zu fördernden Tätigkeiten, d.h. die Stellen müssen nicht die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität erfüllen.

2. Förderfähiger Personenkreis

Maßgebliche Voraussetzung für die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses nach § 16e SGB II ist die Hilfebedürftigkeit und die Erwerbsfähigkeit der/des ELB. Der personelle Anwendungsbereich ergibt sich somit aus den Regelungen der §§ 7 ff SGB II.

Förderfähig sind ELB, welche – unter entsprechender Einbeziehung der Unterbrechungstatbestände nach § 18 Abs. 2 SGB III – **mindestens seit zwei Jahren arbeitslos** sind.

Bei den persönlichen Voraussetzungen ist weiterhin zu prüfen und zu dokumentieren, dass während der mindestens zweijährigen Dauer der Arbeitslosigkeit bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsinstrumente nach dem SGB II, erfolgt sind und nicht erfolgreich waren. Die Begründung der anderweitigen, nicht erfolgreichen Vermittlungsbemühungen kann insbesondere durch folgende Kriterien belegt werden:

- Der/dem ELB wurden ein oder mehrere Vermittlungsangebote nach § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II i. V. m. § 35 SGB III unterbreitet, die nicht zu einer Integration geführt haben.
- Die/der ELB wurde mit Eingliederungsleistungen gefördert, die jedoch nicht zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben.
- Die/der ELB hat an einer Maßnahme zu Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 16 SGB II i.V.m. § 45 SGB III ohne Erfolg teilgenommen.

Die Prüfung der Erfüllung der Fördervoraussetzungen findet durch das Jobcenter EN statt. Es handelt sich bei der Förderung um eine Ermessensentscheidung. Dabei ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, zu begründen und zu dokumentieren, ob eine Förderung nach § 16e SGB II geeignet ist, um die Chancen auf eine langfristige Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Bei der Entscheidung ist außerdem in Abgrenzung zu anderen Instrumenten (wie z.B. Eingliederungszuschuss) die Wirtschaftlichkeit zu prüfen, d.h., dass wenn eine Förderung mittels eines anderen, günstigeren Instrumentes in Betracht kommt, ist dieser grundsätzlich der Vorrang vor einer Förderung nach § 16e SGB II zu geben.

3. Arbeitgeber

Arbeitgeber/in kann jedwede natürliche oder juristische Person sein; öffentlich, privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet. Das Jobcenter EN beabsichtigt, insbesondere Arbeitsverhältnisse im Bereich der Erwerbswirtschaft zu fördern.

Die Förderung steht allen offen, so dass es nicht zu Wettbewerbsverzerrung im Zugang zur Nutzung des Arbeitsmarktinstruments kommen kann.

Ausschlusstatbestände bezogen auf den/die Arbeitgeber/in

Eine Förderung ist nach § 16e SGB II ausgeschlossen, wenn der/die Arbeitgeber/in andere Beschäftigungsverhältnisse beendet hat oder beabsichtigt, diese zu beenden, um für die Neueinstellung eine Förderung nach § 16e SGB II zu erhalten.

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

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

Insolvenz des/der Arbeitgebers/-in

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

4. Förderung

4.1 Lohnkostenzuschuss

In Frage kommende ELB, die der o.g. Zielgruppe entsprechen, können mittels Lohnkostenzuschuss über 2 Jahre in Arbeitsverhältnissen mit einer Wochenarbeitszeit bis zu Vollzeit (in der Regel bis zu 40 Stunden) und mindestens 15 Wochenstunden gefördert werden.

Die Förderung erfolgt degressiv mittels Lohnkostenzuschuss auf Basis des zu zahlenden Bruttoarbeitsentgeltes zuzüglich eines pauschalierten Arbeitgeberanteils für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge in Höhe von 19%:

- 1. Jahr 75 % Lohnkostenzuschuss
- 2. Jahr 50 % Lohnkostenzuschuss

Leistungen zur Arbeitslosenversicherung sind nicht Bestandteil der Förderung, also nicht in der Pauschale zur Sozialversicherung enthalten. Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird.

Der Zuschuss bemisst sich am tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt und wird monatlich nachträglich nach Einreichen der Gehaltsabrechnung gezahlt. Sollte das Entgelt die tarifliche oder ortsübliche Höhe übersteigen, so orientiert sich der Zuschuss am tariflichen oder ortsüblichen Entgelt. Förderfähig sind dann alle regelmäßigen tariflichen Bestandteile der Vergütung. Freiwillige Leistungen wie auch Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) können nach § 91 Abs. 1 SGB III nicht berücksichtigt werden.

Bei Teilmonaten (z. B. im ersten bzw. letzten Monat der Förderung) beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages. Es ist zu beachten, dass der Monat im Nenner stets mit 30 Tagen, im Zähler hingegen mit der tatsächlichen Anzahl an Tagen zu berücksichtigen ist.

Veränderung oder Wegfall des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes

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

Auf Antrag und Nachweis des Arbeitgebers ist der Lohnkostenzuschuss bei einer Erhöhung der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgeltes anzupassen.

Befristung des geförderten Arbeitsverhältnisses

Der Lohnkostenzuschuss kann nur gewährt werden, wenn das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis mindestens auf eine **Dauer von zwei Jahren** (vollständige Förderdauer) abgeschlossen wird.

Der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages ist unschädlich.

Kündigung durch den Arbeitgeber während des Förderungszeitraumes und Rückforderungsregelungen

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Förderzeitraumes hat der Arbeitgeber 50% der gezahlten Fördermittel der letzten 6 Monate an das Jobcenter zurückzuzahlen. Von einer Rückforderung ist abzusehen, wenn nach Prüfung des Jobcenters die Ausnahmeregelungen des § 92 Abs. 2 S.2 Nr.1-5 SGB III zum Tragen kommen, d.h.:

1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat.

4.2 Beschäftigungsbegleitende Betreuung gemäß § 16e Abs. 4 SGB II

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer soll während der Förderung durch eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unterstützt werden. Diese soll unabhängig vom Vorliegen der Hilfebedürftigkeit erbracht werden.

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

Der/die Arbeitgeber/in ist dazu verpflichtet innerhalb der ersten **6** Monate der Förderung das Coaching innerhalb der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zuzulassen. Von Vorteil ist, wenn der/die Arbeitgeber/in dem/der Coach Zutritt zu den betrieblichen Räumlichkeiten gewährt.

Der erforderliche Betreuungsumfang bestimmt sich nach dem individuellen Bedarf. Der Umfang der Betreuung sowie die Entscheidung, ob das Coaching durch das Jobcenter EN oder durch die Teilnahme an einem Coachingangebot Dritter, wird durch das Jobcenter im Rahmen einer Ermessensentscheidung zu Förderbeginn festgelegt. Eine Begründung und Dokumentation ist erforderlich. Der Betreuungsumfang ist im Einzelfall an die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht anzupassen.

Wird das Coaching vom Jobcenter EN selbst durchgeführt, sind entsprechend des zuvor festgelegte Betreuungsumfang und der eventuellen Anpassungen im Förderverlauf die durchgeführten Beratungszeiten (Zeitpunkt und Dauer der Beratungskontakte) zu dokumentieren.

Beim Coaching durch Dritte erfolgt die Dokumentation durch Vorlage eines Teilnehmerberichtes.

Die Inhalte des Coachings können alle Problemlagen, die im Verlauf der Förderung auftreten, betreffen. Es dient der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses; es kann auch auf Anforderung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin stattfinden.

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

4.3. Weiterbildung

Während der Förderung nach § 16e SGB II können Leistungen zur Weiterbildung und Qualifizierung nach SGB II und III erbracht werden.

Wenn die jeweiligen Fördervoraussetzungen vorliegen und das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin unverändert fortgezahlt wird, können Weiterbildungen nach § 81ff SGB III gefördert werden. Bei weiterhin bestehender Hilfebedürftigkeit liegt die Förderung in der Zuständigkeit des Jobcenters, sonst bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

5. Umsetzung im Jobcenter EN

Zur Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bedarf es eines Antrags auf Förderung durch den/die Arbeitgeber/in. Der Antrag muss vor Abschluss des Arbeitsvertrages und vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Jobcenter EN eingehen.

Das Jobcenter EN entscheidet in pflichtgemäßem Ermessen über den Antrag. Der/die Arbeitgeber/in erhält einen Bescheid über die Förderhöhe und -dauer. Ein Anspruch auf die Förderung besteht nicht.

Die Förderung ist personenbezogen. Nach regulärer wie auch vorzeitiger Beendigung der Förderung eines ELB bedarf es zur erneuten Förderung eines/einer anderen ELB eines erneuten Antrages durch den/die Arbeitgeber/in.

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

6. Qualitätssicherung

Durch diese Richtlinie und weitere geeignete Maßnahmen stellt das Jobcenter EN sicher, dass die Anbahnung, Bewilligung und Durchführung der Förderung von ELB auf Basis der gesetzlichen Vorgaben nach § 16e SGB II stattfindet.

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

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

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

7. Datenschutzpflichten des/der Arbeitgebers/in

Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die DSGVO sowie die Vorschriften zum Sozialdatenschutz (§§ 67ff. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch, SGB X), einzuhalten. So darf der/die Arbeitgeber/in übermittelte oder erhobene Daten der nach § 16e SGB II geförderten Mitarbeitenden nur zur Erfüllung der im Bewilligungsbescheid genannten und arbeitsrechtlichen Pflichten nutzen. Jede Verwendung

dieser Daten zu anderen Zwecken ist unzulässig. Der/die Arbeitgeber/in ist zu eigener Datenerhebung für die Förderung unabdingbar erforderlichen Daten berechtigt.

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

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

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

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