

## Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16 e SGB II

### § 16e SGB II – Förderung von Arbeitsverhältnissen

(1) Arbeitgeber können auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

(2) <sup>1</sup>Der Zuschuss nach Absatz 1 richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. <sup>2</sup>Berücksichtigungsfähig sind das zu zahlende Arbeitsentgelt und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. <sup>3</sup>Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig. <sup>4</sup>§ 91 Absatz 2 des Dritten Buches gilt entsprechend. <sup>5</sup>Auf Antrag können dem Arbeitgeber während der Förderung des Arbeitsverhältnisses die erforderlichen Kosten einer notwendigen sozialpädagogischen Betreuung erstattet werden.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches ist und in ihren Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt ist,
2. sie für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch erhalten hat,
3. eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne die Förderung voraussichtlich nicht möglich ist und
4. für sie innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 höchstens für eine Dauer von 24 Monaten erbracht werden. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnis.

(4) <sup>1</sup>Die Agentur für Arbeit soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person umgehend abberufen, wenn sie diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. <sup>2</sup>Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(5) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um eine Förderung nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Mithilfe dieser Übersicht wird ein grober Überblick über § 16 e SGB II gegeben. Weitere Einzelheiten und mögliche Fallkonstellationen sind den aktuellen fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zu entnehmen. Diese sind ebenfalls im Forum hochgeladen.

### Allgemeines

Mit § 16 e SGB II werden Arbeitgeber gefördert, wenn diese ein Arbeitsverhältnis\* mit einem der Zielgruppe angehörigen Kunden begründen. Die Förderung ist ein befristeter Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Höhe von bis zu 75 % des Arbeitsentgelts. Die prozentuale Höhe richtet sich nach der Minderleistung des Kunden.

\*Arbeitsverhältnis = Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis; im Regelfall mit voller Arbeitszeit und tariflicher/ortsüblicher Vergütung (auch als Teilzeitbeschäftigung möglich, wenn diese mindestens die Hälfte der vollen Arbeitszeit beträgt).

Den Kunden aus der Zielgruppe mangelt es aufgrund von mehreren Vermittlungshemmnissen an Chancen auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Durch die Förderung wird dieser arbeitsmarktfernen Personengruppe die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ermöglicht. Die entsprechenden Kunden werden somit an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt und erhalten eine Arbeitsmarkt-Perspektive. Zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und zur langfristigen Integration können zudem die Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung übernommen werden.

## **Wer gehört zur Zielgruppe?**

Unter die Zielgruppe fallen ELB, die...

- langzeitarbeitslos i.S.d. § 18 SGB III (also mindestens 1 Jahr arbeitslos) sind,
- neben der Langzeitarbeitslosigkeit durch mindestens zwei weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse\* besonders schwer beeinträchtigt sind,
- für einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten verstärkt vermittlerische Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen erhalten haben und
- bei denen eine Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung ohne diese Förderung nicht ersichtlich ist. Auf Grundlage der verstärkten vermittlerischen Unterstützung soll hierbei eine objektive, einzelfallbezogene Prognose für den jeweiligen Kunden erstellt werden.

\*Vermittlungshemmnisse müssen objektiver Natur sein, hierzu können beispielsweise Migrationshintergrund, fehlende schulische/berufliche Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen, Sucht- oder Schuldenproblematik zählen. Abzustellen ist hierbei auf die konkrete Situation der jeweiligen Person und die tatsächliche Beeinträchtigung.

## **Was ist zu beachten?**

### Förderhöhe:

- Die Förderhöhe ergibt sich aus der Differenz zwischen den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes und der individuellen Leistungsfähigkeit des Kunden, also aus der Minderleistung. Sie kann maximal 75 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen. Wird die Leistungsfähigkeit höher eingeschätzt (z. B. auf 40 %), ist der Zuschuss entsprechend niedriger (in diesem Beispiel auf 60 %) festzulegen.
- Das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt richtet sich nach Absatz 2.
- Seit dem 01.08.2016 können dem Arbeitgeber auch die erforderlichen Kosten einer notwendigen sozialpädagogischen Betreuung auf Antrag erstattet werden.
- Die Förderung wird zu Beginn der Maßnahme gemäß § 91 Abs. 2 SGB III analog in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt. Verringert sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt, sind die monatlichen Festbeträge ebenfalls zu vermindern.

### Förderdauer:

- Eine Förderung ist innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren für höchstens 24 Monate möglich. Die Entscheidung über die Förderdauer ist nachvollziehbar zu dokumentieren und richtet sich nach der objektiven Prognoseentscheidung.

### Ausschluss:

- Die Ausschlussstatbestände der Förderung (Entlassung Beschäftigter oder Ablösung eines bereits geförderten Beschäftigungsverhältnisses) sind in Absatz 5 geregelt.
- Vorrangige Eingliederungsmaßnahmen sind zu beachten (z.B. der Eingliederungszuschuss gemäß § 88 SGB III, siehe Schaubild zur Abgrenzung).

<b>Eingliederungszuschuss, EGZ, § 88 SGB III (§ 90 SGB III)</b>	<b>Förderung von Arbeitsverhältnissen, FAV, § 16 e SGB II</b>
vorrangig	nachrangig
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"><li>• erschwerte Vermittlung</li><li>• Minderleistung</li></ul>	deutlich mehr Voraussetzungen: So muss beim EGZ nur <u>ein</u> Vermittlungshemmnis vorliegen, während bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen neben der Langzeitarbeitslosigkeit noch <u>zwei weitere</u> Vermittlungshemmnisse vorhanden sein müssen
Zuschuss bis zu 50 % (70 %), Förderdauer bis zu 12 Monate (24 Monate)	Zuschuss bis zu 75 %, Förderdauer bis zu 24 Monate innerhalb von 5 Jahren

### Verfahren:

- Die Zuweisung erfolgt durch das zuständige Jobcenter der Kommune auf Basis einer Eingliederungsvereinbarung.
- Es besteht kein Rechtsanspruch des Arbeitgebers auf Zuweisung bestimmter Personen.
- Der Zuschuss ist von den Arbeitgebern bei den zuständigen Jobcentern zu beantragen. Zuschüsse können frühestens mit Antragstellung erbracht werden.
- Für die Bewilligung ist ein Vordruck im FMG 2 vorhanden.
- Eine umgehende Abberufung ist gemäß Absatz 4 möglich. Vor allem dann, wenn der Kunde in eine zumutbare Arbeit/Ausbildung vermittelt werden kann.
- Rechtzeitig vor Beendigung der Förderung ist eine Strategie zur weiteren Eingliederung des Kunden zu entwickeln.

### **Wer kann Arbeitgeber sein?**

Hierbei gibt es keine Einschränkungen. Entscheidend ist, dass ein konkreter Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet zu besetzen ist, da nur so die Minderleistung bestimmt werden kann.

### **Wer ist der Ansprechpartner beim Kreis Kleve?**

Herr Maas  
Tel.: 02821/85-116  
E-Mail: matthias.maas@kreis-kleve.de