

Allgemeines

Arbeitgeber können gemäß § 16i SGB II auf Antrag für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten – Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt handelt es sich um Ermessensleistungen dem Grunde und der Höhe nach.

Nach § 16i Absatz 4 SGB II soll während der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfolgen. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet mindestens in den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

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 Arbeitsentgeltes freistellt, werden gefördert.

Auf Antrag kann der Arbeitgeber zusätzlich Zuschüsse zu den Kosten für eine erforderliche Weiterbildung von bis zu 3.000 € erhalten.

Die Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen der Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt ist gemäß § 16i Absatz 8 SGB II bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Nach § 16i Absatz 6 Satz 1 SGB II soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person vom Jobcenter Oder-Spree abberufen werden, wenn diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird.

Aus diesem Grund gelten für die Beschäftigung im Rahmen einer Förderung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt gemäß § 16i Absatz 6 Satz 2 und 3 SGB II folgende Sonderkündigungsrechte. Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden:

- von der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person (Arbeitnehmer), wenn
 - diese eine Arbeit oder Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen kann,
 - an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder
 - nach § 16i Absatz 6 Satz 1 SGB II abberufen wird;
- vom Arbeitgeber, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 16i Absatz 6 Satz 1 SGB II abberufen wird.

Voraussetzungen

Folgende Fördervoraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Bezug von Leistungen nach dem SGB II beim Jobcenter Oder-Spree

von mindestens 6 Jahren innerhalb der letzten sieben Jahre

bzw.

in den letzten fünf Jahren beim Zusammenleben mit einem minderjährigen Kind im Haushalt oder bei Vorliegen einer Schwerbehinderung

Hinweise zur Förderung von Arbeitsverhältnissen gemäß § 16i SGB II

- Vollendung des 25. Lebensjahres
- Keine mehr als kurzzeitige geringfügige oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit innerhalb dieser Zeit (Ausnahme: Beschäftigungen im Rahmen einer Förderung der Sozialen Teilhabe, nach § 16e SGB II alter Fassung oder Bundesfreiwilligendienste)
- Vorangehende ganzheitliche Unterstützung durch das Jobcenter Oder-Spree
- Sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag
- Keine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ohne die spezielle Förderung für den Zeitraum der Förderdauer zu erwarten
- Zuschüsse nach § 16i SGB II wurden noch nicht für die Dauer von fünf Jahren erbracht
- Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber in den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung für die erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung

Förderungsausschluss

Eine Förderung ist ausgeschlossen,

- wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen neuen durch einen Zuschuss geförderten Arbeitnehmer einzustellen oder
- wenn der Arbeitgeber eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Dauer und Höhe des Zuschusses

Die Förderdauer beträgt fünf Jahre.

Die Höhe des Zuschusses beträgt

im ersten und zweiten Jahr	100 %
im dritten Jahr	90 %
im vierten Jahr	80%
im fünften Jahr	70%

der Höhe des Mindestlohnes nach dem Mindestlohngesetz zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung, der pauschal mit 19 Prozent des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes berücksichtigt wird.

Ist der Arbeitgeber durch oder auf Grund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltes verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss auf der Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes.

Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit.

Die Ausnahmeregelung nach § 22 Absatz 4 Satz 1 MiLoG ist nicht anwendbar.

Die arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Zahlung einer höheren Vergütung auf Grundlage des Arbeitsvertrages für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer bleibt unbeachtlich des Lohnkostenzuschusses bestehen.

Vorherige Beschäftigungen im Rahmen von Förderungen nach § 16e SGB II alte Fassung und Soziale Teilhabe sind bei der Förderhöhe und Förderdauer mindernd zu berücksichtigen.

Der Zuschuss wird pauschal in monatlichen Durchschnittsbeträgen zu Beginn der Förderung festgelegt. Bei Teilmonaten beträgt der Zuschuss für jeden Kalendertag 1/30 des monatlichen Durchschnittsbetrages. Ändert sich das tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder der Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz erfolgt für die betreffenden Monate eine Anpassung der monatlichen Durchschnittsbeträge.

Verfahren / Ablauf

Antrag:

Die Leistungen sind rechtzeitig vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Jobcenter Oder-Spree zu beantragen.

Das Antragsformular ist im Original vollständig ausgefüllt und mit den erforderlichen Unterlagen an das Jobcenter Oder-Spree zurück zu senden.

Bewilligung:

Die Entscheidung über den Antrag wird schriftlich durch Bescheid mitgeteilt.

Das Risiko der vorzeitigen Einstellung und Beschäftigung trägt im Falle einer ablehnenden Entscheidung der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Änderungen, die sich auf die Höhe der Förderung auswirken, unverzüglich dem Jobcenter Oder-Spree mitzuteilen.

Die monatlichen Zuschüsse werden anhand der Angaben im Förderantrag für die Dauer der Förderung festgelegt.

Ändert sich das vertragliche bzw. tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder der Mindestlohn oder die vereinbarte Arbeitszeit oder verringert sich das berücksichtigungsfähige Entgelt, werden die monatlichen Festbeträge angepasst.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann der Zuschuss nicht erbracht werden (z.B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung).

Auszahlung:

Die Auszahlung der monatlichen Zuschüsse erfolgt erst nach der Vorlage der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 25 DEÜV.

Achtung: Die Meldung zur Sozialversicherung erfolgt gemäß § 27 Absatz 3 Nr. 5c SGB III ohne einen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung (Status „0“)!

Die Zuschüsse werden monatlich nachträglich ausgezahlt.

Der letzte vollständige monatliche Zuschuss wird erst nach Einreichen der für die Abrechnung erforderlichen Unterlagen ausgezahlt.

Jährliche Prüfung / Abrechnung:

Jeweils nach zwölf Monaten und nach Ablauf der Förderdauer hat der Arbeitgeber dem Jobcenter Oder-Spree folgende Unterlagen vorzulegen:

- eine Erklärung zur Gewährung von Zuschüssen und
- die Nachweise des monatlich gezahlten Arbeitsentgeltes.

Nach Abschluss der Maßnahme hat der Arbeitgeber den Beschäftigungsnachweis einzureichen.

Nachbeschäftigungszeit:

Eine Nachbeschäftigungszeit besteht nicht.

Kündigung / Aufhebung:

Wird das Arbeitsverhältnis während der Förderzeit aufgelöst, sind unverzüglich der Beschäftigungsnachweis, sowie die Kündigung / der Aufhebungsvertrag und eine Begründung zur Auflösung einzureichen.

ACHTUNG!

Mit der Antragsausgabe ist keine Förderzusage verbunden. Die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II steht unter Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel.

Allgemeines

Arbeitgeber können auf Antrag für angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freistellt, Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3.000 Euro erhalten – Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt gemäß § 16i Absatz 5 SGB II.

Bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt handelt es sich um Ermessensleistungen dem Grunde und der Höhe nach.

Voraussetzungen

Folgende Fördervoraussetzungen müssen erfüllt sein:

- das nach § 16i SGB II geförderte Beschäftigungsverhältnis mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer besteht weiter fort
- der Arbeitgeber beantragt rechtzeitig vor Beginn der Weiterbildung die Zuschüsse für die Kosten der Weiterbildung formlos beim Jobcenter Oder-Spree (Zahlungspflichtiger der Weiterbildungskosten gegenüber dem Anbieter der Weiterbildung ist der antragstellende Arbeitgeber.)
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird für die Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes vom Arbeitgeber freigestellt
- die Weiterbildung ist erforderlich und zeitlich angemessen
- die Kosten der Weiterbildung entsprechen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit

Höhe des Zuschusses

Die Höhe der Zuschüsse zu den Kosten für eine oder mehrere erforderliche Weiterbildung/en beträgt insgesamt bis zu 3.000 €.

Verfahren / Ablauf

Antrag:

Die Leistungen sind rechtzeitig vor Beginn der Weiterbildung beim Jobcenter Oder-Spree zu beantragen.

Die Beantragung erfolgt formlos mit folgenden Angaben und Anlagen:

- Erklärung über die Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes
- Angabe zu Art und Umfang der Weiterbildung
- Begründung zur Erforderlichkeit der Weiterbildung
- Vorlage von mind. drei Angeboten bei einer extern durchgeführten Weiterbildung
- Vorlage eines detaillierten Schulungsplanes, sowie der detaillierten Personalkosten einschließlich des Stundenverrechnungssatzes der Ausbilder bei einer internen Weiterbildung

Bewilligung:

Die Entscheidung über den Antrag wird schriftlich durch Bescheid mitgeteilt.

Das Risiko der vorzeitigen Durchführung der Weiterbildung trägt im Falle einer ablehnenden Entscheidung der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Änderungen, die sich auf die Höhe der Förderung auswirken, unverzüglich dem Jobcenter Oder-Spree mitzuteilen.

Auszahlung an den Arbeitgeber:

Die Auszahlung der Zuschüsse zur Weiterbildung erfolgt nachträglich erst nach der Vorlage der in den Nebenbestimmungen des Bewilligungsbescheides genannten Unterlagen (z.B. Rechnung des Anbieters der Weiterbildung und Nachweis der Zahlung des antragstellenden Arbeitgebers an den Weiterbildungsanbieter).

Kündigung / Aufhebung:

Wird das Arbeitsverhältnis während der Weiterbildung aufgelöst, ist eine Fortsetzung der Weiterbildung mit einer Kostenübernahme durch das Jobcenter nicht möglich.