Allgemeines

Arbeitgeber können gemäß § 16e SGB II auf Antrag für die Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten – Eingliederung von Langzeitarbeitslosen.

Bei den Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen handelt es sich um Ermessensleistungen dem Grunde nach.

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

Voraussetzungen

Folgende Fördervoraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Bezug von Leistungen nach dem SGB II beim Jobcenter Oder-Spree
- Arbeitslosigkeit von mindestens zwei Jahren i. S .d. § 18 SGB III
- Vorangehende vermittlerische Unterstützung durch das Jobcenter Oder-Spree
- Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre
- Arbeitsvertrag mit in der Regel voller Arbeitszeit und unter Vereinbarung des tariflichen Arbeitsentgeltes oder, wenn eine tarifliche Regelung keine Anwendung findet, des für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgeltes
- Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung für die erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung.

Förderungsausschluss und Rückzahlung

Eine Förderung ist ausgeschlossen,

- wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen neuen durch einen Eingliederungszuschuss geförderten Arbeitnehmer einzustellen oder
- wenn die Einstellung bei einem Arbeitgeber erfolgt, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

Zuschüsse zum Arbeitsentgelt als Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sind teilweise bis maximal in Höhe des für die letzten sechs Monate des Förderzeitraum bewilligten Förderbetrages zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraumes beendet wird. Dies gilt nicht, wenn:

Der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu beenden.

Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen erfolgt.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat.

Der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht.

Dauer und Höhe des Zuschusses

Die Förderdauer beträgt zwei Jahre.

Die Höhe des Zuschusses beträgt im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts.

Berücksichtigungsfähig sind das regelmäßig vom Arbeitgeber gezahlte Arbeitsentgelt und der pauschalierte Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, abzüglich des Beitrages zur Arbeitsförderung, der pauschal mit 19 Prozent des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes berücksichtigt wird.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, steuerfreie Zulagen, Zuschläge oder Zuwendungen sind nicht berücksichtigungsfähig.

Das Arbeitsentgelt muss den tariflichen Regelungen oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, den für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelten entsprechen.

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

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 vertragliche bzw. tarifvertragliche Arbeitsentgelt 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 Eingliederung Langzeitarbeitsloser nach § 16e SGB II steht unter Vorbehalt verfügbarer Haushaltsmittel.