

Recht

Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

Leitfaden

Stand: September 2019

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.



Vorwort

Rechtliche Möglichkeiten bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

Für viele Betriebe in Bayern wird es zunehmend schwieriger, den Personalbedarf zu decken. Die Studie Arbeitslandschaft 2025 geht davon aus, dass schon heute etwa 190.000 Stellen in Bayern unbesetzt bleiben, bis zum Jahr 2025 kann die Fachkräftelücke auf bis zu 350.000 Arbeitskräfte anwachsen.

Für die Fachkräftesicherung als zentrale Zukunftsaufgabe ist es daher erforderlich, alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen und auch Langzeitarbeitslose noch stärker als bisher in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ziel muss es sein, diese Personengruppe zu aktivieren, zu motivieren und so zu qualifizieren, dass ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt.

Für die Unternehmen ergeben sich bei der Einstellung und Beschäftigung von langzeitarbeitslosen Personen zahlreiche Fragen, insbesondere hinsichtlich der bestehenden Förderungsmöglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Oftmals sind Förderinstrumente, wie etwa der Eingliederungszuschuss oder die Förderungsmöglichkeiten nach dem Teilhabechancengesetz, nicht ausreichend bekannt. Unser vorliegender Leitfaden soll daher aufzeigen, wie Sie diese und weitere Möglichkeiten nutzen können, um das bestehende Arbeitskräftepotenzial auch in diesem Bereich besser auszuschöpfen.

Bertram Brossardt
16. September 2019



Inhalt

1	Langzeitarbeitslose einstellen	1
1.1	Langzeitarbeitslosigkeit	1
1.2	Erwerbsfähige Leistungsbezieher	2
1.3	Besonderheiten beim Abschluss des Arbeitsvertrages	3
1.3.1	Mindestlohn	3
1.3.2	Befristung	3
1.4	Eingliederungszuschuss, §§ 88 ff. SGB III	3
1.5	Fördermöglichkeiten nach dem Teilhabechancengesetz	4
1.5.1	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, § 16e SGB II	6
1.5.2	Teilhabe am Arbeitsmarkt für sehr lang Arbeitslose, § 16i SGB II	7
2	Das Beschäftigungsverhältnis	11
2.1	Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung	11
2.2	Weiterbildung	12
2.3	Eingliederungsleistungen nach Beschäftigungsaufnahme, § 16g SGB II	12
3	Beendigung der Beschäftigung	14
3.1	Rückzahlungsverpflichtung bei erhaltenem Eingliederungszuschuss	14
3.2	Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 16i SGB II	14
	Ansprechpartner / Impressum	15

1 Langzeitarbeitslose einstellen

Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Die Gruppe der Langzeitarbeitslosen setzt sich heterogen zusammen und die Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit sind vielfältig. Das können beispielsweise die Betreuung eines Kindes unter drei Jahren, eine fehlende oder geringe Qualifikation, sprachliche Defizite, gesundheitliche Einschränkungen oder ein hohes Lebensalter sein.

Die Vielfalt und Individualität der Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit bzw. für einen langen Leistungsbezug von Sozialleistungen erfordern ebenso individuelle und langfristige Förderinstrumente, um die Arbeitsmarktintegration zu erreichen.

1.1 Langzeitarbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit sind gesetzlich definiert:

Als arbeitslos gilt, wer vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht, sich persönlich bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als arbeitslos gemeldet hat und den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung steht (§ 16 SGB III, § 53a SGB II).

Demgegenüber handelt es sich bei Langzeitarbeitslosen um Arbeitslose, die ein Jahr und länger durchgehend arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 SGB III).

In der öffentlichen Diskussion werden häufig irrtümlicherweise langzeitarbeitslose Menschen generell als Arbeitslosengeld-II-Bezieher oder umgekehrt alle Arbeitslosengeld-II-Bezieher als Langzeitarbeitslose bezeichnet. Allerdings wird ein Teil der langzeitarbeitslosen Menschen auch von den Agenturen für Arbeit im Versicherungsbereich des Rechtskreis SGB III betreut. Dabei handelt es sich zum größeren Teil um Nicht-Leistungsempfänger, die entweder keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben (z. B. Berufsrückkehrer oder Berufseinsteiger) oder die nach dem Auslaufen des Leistungsbezuges kein Arbeitslosengeld II wegen fehlender Bedürftigkeit erhalten. Außerdem können ältere Arbeitslosengeld-Empfänger Leistungsansprüche von mehr als zwölf Monaten in der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen. Außerdem wird nur ein Teil, nämlich weniger als die Hälfte der Arbeitslosengeld-II-Bezieher als arbeitslos geführt. Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen etwa von der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme über die Ausübung einer Erwerbstätigkeit von mindestens 15 Wochenstunden bis zum Schulbesuch oder der Betreuung von Kindern.

Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Dauer des Leistungsbezugs sind nicht gleichzusetzen, denn sie werden unabhängig voneinander erhoben. Dies ist insbesondere zu beachten, wenn Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug in der Grundsicherung

für Arbeitsuchende miteinander verglichen werden. Unterschiede treten hier aus mehreren Gründen auf.

Zum einen wird die Zeitdauer, ab welcher von Langzeitarbeitslosigkeit oder Langzeitleistungsbezug gesprochen wird, unterschiedlich festgelegt und bei der Messung verschiedene Logiken eingesetzt. So sind langzeitarbeitslose Menschen mindestens zwölf Monate arbeitslos, während Langzeitleistungsbezieher mehr als 21 Monate Leistungen beziehen. Beim Langzeitleistungsbezug werden in einem Zwei-Jahres-Zeitraum in der Summe bis zu drei Monate Unterbrechungen des Leistungsbezugs toleriert, während bei Arbeitslosigkeit nur in bestimmten Fällen – also insbesondere bei Teilnahme an einer Aktivierungsmaßnahme oder bei Arbeitsunfähigkeit von weniger als sechs Wochen – Unterbrechungen als insofern „unschädlich“ bewertet werden.

Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit rechtskreisübergreifend gemessen wird, während die Dauern des Leistungsbezugs jeweils getrennt in der Arbeitslosenversicherung und in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ermittelt werden. Arbeitslose, die nach dem Auslaufen ihres Versicherungsanspruchs vom Rechtskreis SGB III in den Rechtskreis SGB II wechseln, „bringen“ ihre im Rechtskreis SGB III verbrachte Arbeitslosigkeit „mit“, die bei der Messung der Arbeitslosigkeitsdauer weiter berücksichtigt wird, während ihre Leistungsbezugszeit als Arbeitslosengeld-II-Bezieher mit der Bedürftigkeit in der Grundsicherung für Arbeitsuchende neu beginnt.

1.2 Erwerbsfähige Leistungsbezieher

Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die

- das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben,
- erwerbsfähig sind,
- hilfebedürftig sind und
- ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

Außerdem gilt gem. § 8 SGB II als erwerbsfähig, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Innerhalb der Grundsicherungsstatistik SGB II werden Personen nur dann als erwerbsfähige Leistungsberechtigte ausgewiesen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen.

Langzeitleistungsbezieher (LZB) gemäß den Kennzahlen nach § 48a SGB II sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB), die in den vergangenen 24 Monaten mindestens 21 Monate Arbeitslosengeld II bezogen haben.

1.3 Besonderheiten beim Abschluss des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich gelten für Arbeitsverträge mit vorherigen Langzeitarbeitslosen die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitsverträge. Besonderheiten sind im Folgenden aufgeführt.

1.3.1 Mindestlohn

Der Gesetzgeber hat in § 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz (MiLoG) eine Ausnahme von der allgemeinen Mindestlohnspflicht für Langzeitarbeitslose geschaffen. Arbeitgeber, die einen unmittelbar vor Beschäftigungsbeginn Langzeitarbeitslosen einstellen, müssen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht den Mindestlohn bezahlen. So ist in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung eine Entlohnung von bis zu 30 Prozent unter dem geltenden gesetzlichen Mindestlohn möglich.

Nach Ablauf dieses Zeitraums und fortbestehender Beschäftigung, hat der ehemals Langzeitarbeitslose Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns.

Im Hinblick auf für das Beschäftigungsverhältnis geltende Tarifverträge gilt das Günstigkeitsprinzip: Günstigere und damit höhere Löhne, als der gesetzliche Mindestlohn können wirksam vereinbart werden und gelten auch von Beginn an für eingestellte Langzeitarbeitslose. Ist der Tariflohn niedriger, gilt der gesetzliche Mindestlohn (§ 1 MiLoG).

1.3.2 Befristung

Grundsätzlich gilt für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses mit einem Langzeitarbeitslosen das allgemeine Befristungsrecht.

Eine Ausnahme findet sich bei Abschluss eines nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnisses mit einem besonders langen Arbeitslosen. § 16i Abs. 8 SGB II stellt eine eigene Rechtsgrundlage für eine Befristung auf maximal fünf Jahre dar. Innerhalb der Höchstdauer von fünf Jahren ist eine einmalige Verlängerung der Befristung möglich.

1.4 Eingliederungszuschuss, §§ 88 ff. SGB III

Die Integration von langzeitarbeitslosen Menschen ist ein gesellschaftspolitisches Ziel in Deutschland. Daher wird sie auf verschiedenste Weise mit öffentlichen Geldern unterstützt. Arbeitgeber können Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie Arbeitssuchende einstellen, deren Vermittlung erschwert und die Förderung zu deren beruflicher Eingliederung erforderlich ist. Die Zuschüsse sollen Einschränkungen der Arbeitsleistung ausgleichen, die z. B. auf Grund längerer Arbeitslosigkeit bestehen können. Der Eingliederungszuschuss ist eine sogenannte „Kann-Leistung“, auf die kein Rechtsanspruch besteht und über deren Bewilligung die örtliche Agentur für Arbeit oder das örtliche

Jobcenter im Einzelfall nach eigenem Ermessen entscheidet. Der Eingliederungszuschuss wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erforderlich ist. Hierzu ist es erforderlich und ratsam, sich vor der Arbeitsaufnahme bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter beraten zu lassen und den Eingliederungszuschuss zu beantragen.

Voraussetzung für die Förderung durch Eingliederungszuschuss ist eine Minderleistung der eingegliederten Person, § 89 S. 1 SGB III. Die aus der Differenz der Anforderung an den konkreten Arbeitsplatz und der konkreten Einschränkung der Arbeitsleistung resultierende Minderleistung wird bezuschusst.

Die Höhe des Eingliederungszuschusses für vorherig Langzeitarbeitslose kann nach § 89 SGB III bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts betragen. Das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt ist das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Entgelt, begrenzt durch tarifliches Arbeitsentgelt im Geltungsbereich eines Tarifvertrages und begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (§ 341 Abs. 4 SGB III, §§ 159, 160 SGB VI, Anlagen 2, 2a).

Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird in pauschalierter Form berücksichtigt (§ 28d SGB IV).

Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen.

Die Förderung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber

- ein bestehendes Arbeitsverhältnis beendet, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten.
- beabsichtigt, jemanden einzustellen, der innerhalb der letzten vier Jahre bereits mehr als drei Monate im Unternehmen versicherungspflichtig beschäftigt war.

Es besteht eine Nachbeschäftigungsverpflichtung. Sie entspricht der Förderdauer und ist auf längstens auf zwölf Monate begrenzt, § 92 Abs. 2 SGB III (Vgl. auch Kapitel 3.1).

1.5 Fördermöglichkeiten nach dem Teilhabechancengesetz

Seit Jahresbeginn 2019 existieren durch das Teilhabechancengesetz zwei neue Förderinstrumente im SGB II, die den Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III für bestimmte Personengruppe der Langzeitarbeitslosen weiterentwickeln. Mit den beiden neuen Förderungen unterstützt die Bundesregierung Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse, wenn sie Personen der jeweiligen Zielgruppe einstellen.

Abbildung 1

Lohnkostenzuschüsse des Teilhabechancengesetzes



Quelle: BMAS

Wichtig: Frühzeitig Kontakt mit dem örtlichen Jobcenter aufnehmen

Suchen Sie unbedingt rechtzeitig vor Abschluss des Arbeitsvertrages den Kontakt mit dem örtlichen Jobcenter. Wichtige Fördervoraussetzung für die Instrumente des Teilhabechancengesetzes ist: Zum Zeitpunkt der Antragstellung des Arbeitgebers auf einen Lohnkostenzuschuss und der Förderentscheidung darf der Arbeitsvertrag noch nicht abgeschlossen sein. Erst nachdem das Jobcenter die Entscheidung getroffen hat, dass der Langzeitarbeitslose eine Förderung erhält, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden!

1.5.1 Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, § 16e SGB II

Unternehmen, die Personen einstellen, die mehr als zwei Jahre arbeitslos waren, erhalten einen Lohnkostenzuschuss für zwei Jahre, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Vorherige Beratung und Förderentscheidung durch das Jobcenter
- Potenzieller Arbeitnehmer ist seit mindestens zwei Jahren arbeitslos
- Arbeitsvertrag wird für mindestens zwei Jahre geschlossen
- Beschäftigungsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein, keine geringfügige Beschäftigung

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II wird dann für zwei Jahre gezahlt. Er enthält keine einzelfallbezogenen Kriterien zur Bemessung der Förderhöhe.

Im ersten Jahr liegt die Höhe des Lohnkostenzuschusses bei 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns und im zweiten Jahr 50 Prozent. Entsprechend des Antrags des Arbeitgebers berechnet das Jobcenter den Lohnkostenzuschuss auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vorgesehenen, vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (Monatslohn laut Arbeitsvertrag oder Stundenlohn laut Arbeitsvertrag multipliziert mit der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat), einschließlich des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen.

Es gibt keine Nachbeschäftigungspflicht und somit auch keine Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis nach den zwei Jahren endet.

Abbildung 2

Lohnkostenzuschüsse des Teilhabechancengesetzes



Quelle: BMAS

1.5.2 Teilhabe am Arbeitsmarkt für sehr lang Arbeitslose, § 16i SGB II

Wenn ein Unternehmen eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt, die viele Jahre lang Arbeitslosengeld II erhalten hat, ist unter den folgenden Voraussetzungen ein Lohnkostenzuschuss für bis zu fünf Jahre möglich:

- Vorherige Beratung und Förderentscheidung des Jobcenters
- Potenzieller Arbeitnehmer ist über 25 Jahre alt
- Die zu fördernde Person hat innerhalb der letzten sieben Jahre für mindestens sechs Jahre Arbeitslosengeld II bezogen
- Sie darf innerhalb dieser Zeit nicht sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig gewesen sein. Eine kurzfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (die Beurteilung liegt im Ermessen des Jobcenters) ist unschädlich
- Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wird begründet
- Entgelt wird mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gezahlt (§ 22 Abs. 4 S. 1 MiLoG gilt hier nicht).

Der Lohnkostenzuschuss nach § 16i SGB II wird dann bis zu fünf Jahre gezahlt.

Die Höhe des Lohnkostenzuschusses beträgt in den ersten beiden Jahren 100 Prozent. Im dritten Jahr 90 Prozent, im vierten 80 Prozent und im fünften Jahr noch 70 Prozent der Lohnkosten.

Wenn Sie als Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifierorientiert sind, wird der Zuschuss anhand des gezahlten Arbeitsentgelts berechnet. In allen anderen Fällen ist der gesetzliche Mindestlohn die Grundlage für die Berechnung des Zuschusses.

Nach Antrag des Arbeitgebers berechnet das Jobcenter den Lohnkostenzuschuss: entweder nach der aktuellen gesetzlichen Mindestlohnhöhe, multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat) oder, wenn vom Arbeitgeber ein Tarifvertrag angewendet wird, auf Grundlage des im Tarifvertrag vorgesehenen, vom Arbeitgeber zu zahlenden Arbeitsentgeltes, multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit.

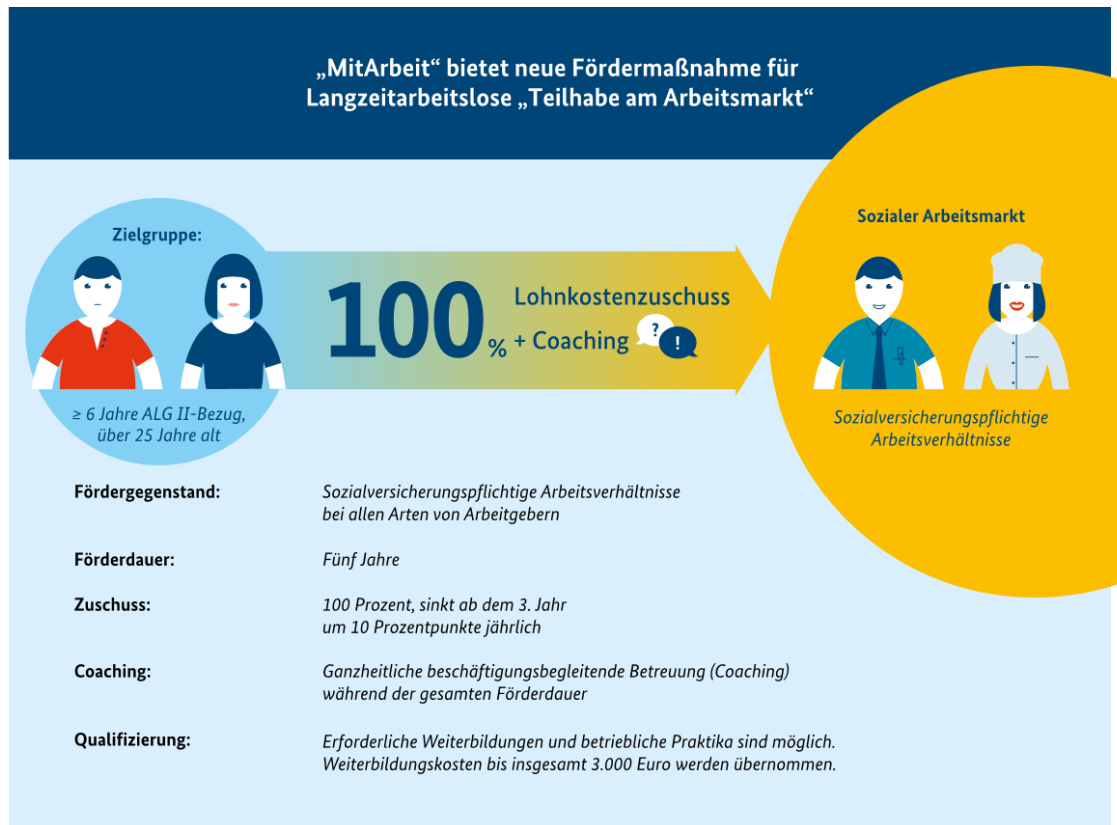
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen. Der pauschalisierte Anteil des Arbeitgebers von 19 Prozent – ohne den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung – am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist mit zu berücksichtigen.

Der Zuschuss wird zu Beginn der Förderung vom Jobcenter als gemittelte monatliche Pauschale festgelegt. Erhöht oder verringert sich die vertragliche bzw. tarifvertragliche Arbeitszeit während des Förderzeitraums ist der Lohnkostenzuschuss auf Nachweis durch den Arbeitgeber vom Jobcenter anzupassen.

Es gibt keine Nachbeschäftigungspflicht und somit auch keine Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis nach den fünf Jahren endet.

Abbildung 3

Lohnkostenzuschüsse des Teilhabechancengesetzes



Quelle: BMAS

Anwendung eines Tarifvertrages

Angewendet wird ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber, wenn er durch oder aufgrund eines Tarifvertrags zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet ist.

In Anspruch genommen werden kann eine Förderung auf Grundlage des einschlägigen Tariflohns daher sowohl durch originär tarifgebundene Arbeitgeber (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind), als auch durch sonstige Arbeitgeber, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden ist.

Das tarifliche Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrags zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen.



Voraussetzung bleibt, dass es sich um einen fachlich einschlägigen Tarifvertrag handeln muss.

Anzuwenden ist ein Tarifvertrag vom Arbeitgeber darüber hinaus, wenn er durch Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) oder Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) an den erstreckten Tarifvertrag gebunden ist.

2 Das Beschäftigungsverhältnis

Unterstützungsleistungen bei der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen

Gegenstand des folgenden Kapitels sind die Besonderheiten, die den Arbeitsalltag mit ehemaligen Langzeitarbeitslosen prägen, sowie entsprechende mögliche Unterstützungsleistungen.

2.1 Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung

Eine Besonderheit der Förderung nach dem Teilhabechancengesetz ist die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, mit welcher der Arbeitnehmer während der gesamten Förderung unterstützt werden soll. Die ehemaligen Langzeitarbeitslosen erhalten dadurch ein Coaching, das ihnen helfen soll, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen. Die Betreuung muss erforderlich sein, um die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und die langfristige Integration der geförderten Person zu erreichen.

Die Betreuung soll beschäftigungsbegleitend sein, sie soll also eben dieses Beschäftigungsverhältnis stabilisieren und vorzeitige Abbrüche verhindern.

Bestandteile der Betreuung sind neben der langfristigen Integration in ungeforderte Beschäftigung auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die ein Arbeitgeber an sein Personal stellt.

Zu behandelnde Inhalte können beispielsweise sein:

- Problemen am neuen Arbeitsplatz
- Probleme in der Familie bzw. im sozialen Umfeld
- Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag
- Vermittlung der Anforderungen des Arbeitsalltags
- Verhaltenstraining, z. B. Umgang mit dem Arbeitgeber / den Kollegen
- Methodische Kompetenzen (Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit)

Der erforderliche Betreuungsumfang bestimmt sich nach den individuellen Bedarfen der Geförderten. Der Umfang wird durch das Jobcenter im Rahmen einer Ermessensentscheidung zu Förderbeginn festgelegt und im Förderverlauf bei zunehmender Stabilisierung angepasst. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung muss der Arbeitgeber den Geförderten im festgelegten Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für das Coaching freistellen. Im Regelfall dürften dies nur wenige Stunden pro Woche sein.

Das Coaching wird entweder durch Mitarbeiter des Jobcenters oder einen Bildungsträger durchgeführt. Die Kosten des Coachings trägt das Jobcenter.

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die Beschäftigten folgendermaßen für den Zeitraum des Coachings freigestellt werden:

- Bei einer Förderung nach § 16e SGB II in den ersten sechs Monaten
- Bei einer Förderung nach § 16i SGB II im gesamten ersten Jahr

2.2 Weiterbildung

Ehemals langzeitarbeitslosen Arbeitnehmern steht nach den allgemeinen Regelungen die komplette Weiterbildungsförderung für Beschäftigte offen. Dies gilt auch für Geförderte nach § 16e SGB II. Sie können parallel zum Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regeln zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter in Anspruch nehmen. Wenn die Fördervoraussetzungen der §§ 81 ff SGB III vorliegen und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt, können Arbeitnehmer durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden.

Mehr Weiterbildungsförderung – das Qualifizierungschancengesetz

Detaillierte Hinweise und Erläuterung zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter finden Sie in unserem Leitfaden *Mehr Weiterbildungsförderung – das Qualifizierungschancengesetz*.

Weiterbildung bei Förderung nach § 16i SGB II

§ 16i Abs. 5 SGB II enthält eine eigene Rechtsgrundlage für Weiterbildungsförderung. Stellt der Arbeitgeber den Geförderten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine erforderliche Weiterbildung frei, so wird der Lohnkostenzuschuss nicht unterbrochen und der Arbeitgeber kann zusätzlich Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten je gefördertem Arbeitsverhältnis von insgesamt bis zu 3.000,00 Euro erhalten. Dazu ist ein vorheriger Antrag des Arbeitgebers beim Jobcenter, das den Arbeitnehmer zugewiesen hat, notwendig.

Die Weiterbildung kann in jeder Form der Qualifizierung bestehen und muss durch einen Dritten (Bildungsträger) erfolgen. Eine Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich.

2.3 Eingliederungsleistungen nach Beschäftigungsaufnahme, § 16g SGB II

Grundsätzlich können Jobcenter nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit – etwa durch Beschäftigungsaufnahme – keine Förderleistungen mehr erbringen. Ausnahme von diesem Grundsatz ist die ganzheitliche Beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach den

§ 16e, 16i SGB II. Weitere Ausnahmen sind die Eingliederungsleistungen nach § 16g Abs. 2 SGB II.

Hiernach können die folgenden Leistungen beschäftigungsbegleitend bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung erbracht werden:

- Beratung und Vermittlung, §§ 29 bis 39 SGB III
- Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, § 44 SGB III
- Maßnahmen zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme, § 45 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB III
- Flankierende kommunale Eingliederungsleistungen, § 16a SGB II
- Leistungen der freien Förderung, § 16f SGB II

Für das Beschäftigungsverhältnis interessant sind dabei vor allem die Leistungen aus dem Vermittlungsbudget und die Maßnahmen zur Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme. Aus dem Vermittlungsbudget sind z. B. die Unterstützung der Mobilität des Arbeitnehmers durch Übernahme der Fahrtkosten oder die Finanzierung des Führerscheins möglich, wenn dies für die Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses notwendig ist.

Als Maßnahmen der Stabilisierung der Beschäftigungsaufnahme können durch die Jobcenter beispielsweise pädagogische Hilfen oder Beratung in Krisenfällen finanziert werden.

Zur Inanspruchnahme der Förderung ist immer ein vorheriger Antrag beim örtlichen Jobcenter nötig.

3 Beendigung der Beschäftigung

Rückzahlungsverpflichtung und Kündigung

Grundsätzlich gelten für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit ehemaligen Langzeitarbeitslosen die gleichen rechtlichen Regeln, wie für alle andere Arbeitsverhältnisse im Unternehmen auch.

Besonderheiten können sich aber aus erhaltenen Förderungen bei der Einstellung bzw. der Beschäftigung ergeben.

3.1 Rückzahlungsverpflichtung bei erhaltenem Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber sind bei mit Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III geförderten Arbeitsverhältnissen zur Nachbeschäftigung – also ohne Förderung – verpflichtet. Die sogenannte „Nachbeschäftigungszeit“ entspricht in der Regel der Förderdauer. Sie beträgt längstens zwölf Monate. Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums oder in einer Nachbeschäftigungszeit vom Arbeitgeber ohne wichtigen Grund beendet wird, ist der Eingliederungszuschuss teilweise zurückzuzahlen, § 92 Abs. 2 SGB III.

Grundsätzlich wird die Hälfte des gezahlten Förderbetrags, höchstens jedoch die in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlten Leistungen zurückgefordert. Dabei werden erfüllte Nachbeschäftigungszeiten anteilig berücksichtigt.

3.2 Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 16i SGB II

Das Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II ist von der Besonderheit der vorherigen Zuweisung des Langzeitarbeitslosen durch das Jobcenter geprägt, § 16i Abs. 1 SGB II.

Durch diese Zuweisung bleibt der Arbeitnehmer während des gesamten Förderzeitraumes „im Zugriff“ der Jobcenter. Ziel der Förderung nach § 16i SGB II ist die Vermittlung und Integration in ungeforderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Deshalb kann das Jobcenter den Geförderten jederzeit aus dem geförderten Beschäftigungsverhältnis abberufen, wenn es ihn in eine ungeforderte Beschäftigung, Ausbildung oder Maßnahme einer beruflichen Weiterbildung vermitteln kann.

Diese Abberufung stellt sowohl für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber einen fristlosen Kündigungsgrund für das geförderte Beschäftigungsverhältnis dar, § 16i Abs. 6 S. 2, 3 SGB II.



Ansprechpartner / Impressum

Sandra Beck

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-229

Telefax 089-551 78-233

sandra.beck@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de

Autor

Ingo Schömmel
bfz gGmbH