

Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Kurzinformation für Arbeitgeber

Ziele des Programms

Menschen, die länger als vier Jahre im SGB II-Leistungsbezug sind und in dieser Zeit nur kurz beschäftigt waren und zudem über gesundheitliche Einschränkungen verfügen oder in einer Bedarfsgemeinschaft mit Kindern leben und denen die unmittelbare Integration in Arbeit trotz aller Aktivierungsanstrengungen nicht gelungen ist, sollen eine Chance auf Arbeit über einen geförderten Arbeitsplatz erhalten. Ziel des Programms ist, Erkenntnisse zu gewinnen, wie Ansätze ausgestaltet sein müssen, um für diese Menschen soziale Teilhabe zu ermöglichen und Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Wie sollen die Ziele des Programms erreicht werden?

Zentrales Element des Programms ist die Förderung von Beschäftigung. Geförderte Beschäftigung allein reicht jedoch nicht aus, um die Ziele Soziale Teilhabe und Erleichterung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Daher führen die Jobcenter zur Flankierung der geförderten Beschäftigung geeignete begleitende Aktivitäten durch. Außerdem können ergänzende Aktivitäten von dritter Seite, also bspw. von Ländern und Kommunen, eingebracht werden. Förderfähig durch das Programm ist die Beschäftigung.

Was kann im Rahmen des Programms gefördert werden?

Förderfähig sind ausschließlich die tatsächlich gezahlten Bruttoarbeitsentgelte einschließlich des pauschalierten Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung) für die Beschäftigung, soweit sie den jeweiligen Festbetrag (s.u.) nicht übersteigen. **Nicht** förderfähig sind Eigenleistungen der Arbeitgeber in Form von Anleitung und Betreuung der Beschäftigten oder Lohnkosten, die entstehen, weil der auf Grundlage des Mindestlohns kalkulierte Festbetrag die tatsächlichen Lohnkosten (z.B. aufgrund eines Tarifvertrags) unterschreitet.

Welche Arbeitsplätze werden gefördert?

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze (ohne Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung) für zusätzliche, wettbewerbsneutrale und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten im Sinne des § 16d SGB II. Die gesetzliche Definition der Kriterien findet sich dort in den einzelnen Absätzen: „zusätzlich“ (Abs. 2), „im öffentlichen Interesse liegend“ (Abs. 3) und „wettbewerbsneutral“ (Abs. 4).

Die Arbeitszeit soll in der Regel 30 Stunden pro Woche betragen. Alternativ sind Wochenarbeitszeiten von 15, 20 und 25 Stunden möglich, erforderlichenfalls auch während der gesamten Förderdauer, wenn eine Beschäftigung im Umfang von 30 Stunden nicht realisierbar ist. Außerdem können Modelle für einen stufenweisen Einstieg in Beschäftigung ausgehend von 15 über die Stufen 20, 25 und 30 Wochenstunden umgesetzt werden.

Welchen Beitrag leistet der Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber leistet einen Eigenanteil in Form von Anleitung und Begleitung des geförderten Beschäftigten. Im Fall eines den gesetzlichen Mindestlohn übersteigenden tariflichen oder branchentarifvertraglichen Arbeitsentgelts trägt er die Differenz zwischen Festbetrag und den Lohnkosten. Die Differenz kann nicht durch Dritte, etwa Länder oder Kommunen, gedeckt werden (Aufstockungsverbot).

Welche Förderung gibt es für die Arbeitgeber?

Im Rahmen des Förderprogramms erhalten die Arbeitgeber von den Jobcentern aus Bundesmitteln monatlich maximal 1.370 Euro (bei 30 Wochenstunden) je Förderfall als Festbetragsfinanzierung in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses. Grundlage für diesen Betrag ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro zuzüglich einer **Pauschale** von 18,9 % für die arbeitgeberseitigen Beiträge zur KV, PV und RV sowie für die Umlagen U1, U2 und U3. Höhere arbeitgeberseitige Beiträge können – dem Wesen einer Pauschale entsprechend – leider nicht gefördert werden.

Für Zeiten, in denen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben (z.B. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub), wird kein Zuschuss geleistet.

Die förderfähigen Obergrenzen bei 15, 20 bzw. 25 Wochenstunden betragen 690, 915 bzw. 1.140 Euro.

Wird dem Arbeitgeber aufgrund eines Ausgleichssystems Arbeitsentgelt erstattet, wird für den Zeitraum der Erstattung der Zuschuss entsprechend gemindert.

Eine Aufstockung des Zuschusses durch Länder, Kommunen oder Dritte ist nicht möglich. Eine gleichzeitige Förderung mit Leistungen zur Eingliederung an Arbeitgeber nach dem SGB II oder aus anderen Bundesprogrammen für Teilnehmer dieses Förderprogramms ist ausgeschlossen.

Ist für die Beschäftigung ein Tariflohn zu zahlen?

Den Förderbeträgen liegt der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde zugrunde. Soweit geltende tarifliche Arbeitsentgelte oder branchenspezifische Mindestlöhne im Rahmen der Programmlaufzeit die Arbeitskosten gegenüber dem auf dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro basierenden Festbetrag von 1.370 Euro übersteigen, sind die Mehrkosten vom Arbeitgeber zu tragen.

Liegt das tarifliche Arbeitsentgelt unterhalb von 8,84 Euro - beispielsweise wegen der Nutzung der im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns geregelten zugelassenen tariflichen Abweichungen in einer Übergangszeit bis Ende 2016 oder aufgrund der Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose des Mindestlohngesetzes - kann der Arbeitgeber das niedrigere Entgelt zahlen. Die Förderung umfasst dann nur das tatsächliche Arbeitsentgelt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns.

Über eine gegebenenfalls erforderlich werdende Anpassung des Festbetrags infolge einer Anhebung des Mindestlohns wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu gegebener Zeit entscheiden.

Welche Regelungen gelten für das Arbeitsverhältnis?

Es gelten die allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts.

Gibt es neben dem Festbetrag eine weitere Förderung durch den Bund (z.B. für Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber)?

Nein. Nur das Arbeitsentgelt und der Sozialversicherungsaufwand für die Beschäftigung des Leistungsberechtigten beim Arbeitgeber sind förderfähig.

Wo muss der Arbeitgeber die Förderung beantragen?

Der Arbeitgeber stellt den Antrag bei seinem Jobcenter.

Gibt es einen standardisierten Antrag für die Förderung?

Antragsformulare stellt die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) auf ihrer Internetseite zur Verfügung: <http://proarbeit-kreis-of.de/spezielle-foerderprogramme/>

Die Anträge sind von den Antragsstellern vollständig ausgefüllt und eigenhändig unterschrieben zu übersenden.

Kann sich der Arbeitgeber den Mitarbeiter, der gefördert beschäftigt werden soll, selbst aussuchen?

Das Jobcenter unterbreitet dem Arbeitgeber mehrere Bewerbungsvorschläge zur Auswahl. Der Arbeitgeber kann wählen, welchem der Bewerber er einen Arbeitsvertrag anbietet.

Bis wann müssen die Arbeitsplätze eingerichtet sein?

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz innerhalb von drei Monaten besetzen, nachdem er vom Jobcenter den Zuwendungsbescheid erhalten hat.

Was muss der Arbeitgeber tun, wenn die Tätigkeit des gefördert Beschäftigten verändert werden soll?

Beabsichtigte Änderungen der Tätigkeit sind bei dem Jobcenter anzuzeigen, das die Förderung bewilligt hat. Das Jobcenter prüft, ob die Fördervoraussetzungen weiterhin gegeben sind und erlässt ggf. einen Änderungsbescheid.

Was sind gesundheitliche Einschränkungen?

Unter gesundheitlicher Einschränkung ist allgemein jede physische, funktionale oder psychische Schwächung zu verstehen, die die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert.

Woraus ergibt sich die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung?

Die Versicherungsfreiheit ergibt sich aus § 420 SGB III.

Können die Arbeitsverhältnisse befristet geschlossen werden?

Ob das geförderte Arbeitsverhältnis befristet werden kann, richtet sich nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG). Die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsverträge obliegt ausschließlich den Vertragsparteien, insofern können hier nur einige allgemeine Hinweise zu den Besonderheiten der Befristung von Arbeitsverträgen im Rahmen geförderter Beschäftigung gegeben werden. Eine verbindliche Entscheidung über die Zulässigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages kann im Streitfall nur von den Arbeitsgerichten getroffen werden.

Sachgrundlose Befristungen können nach § 14 Absatz 2 TzBfG bis zu einer Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden. Beim Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge ist zu beachten, dass der betreffende Arbeitnehmer zuvor nicht im Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stand, der die Fördermittel erhält. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die in der Vergangenheit am Modellprojekt "Bürgerarbeit" bei demselben Arbeitgeber teilgenommen haben.

In Bezug auf Befristungen mit Sachgrund wird allgemein auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristung von Arbeitsverhältnissen im Rahmen von Eingliederungszuschüssen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen verwiesen. Wird eine Sachgrundbefristung vorgesehen, ist ggf. die Förderhöchstdauer des Programms (31. Dezember 2018) zu beachten.

Daneben besteht auch bei befristeten Arbeitsverträgen die Möglichkeit, das ordentliche Kündigungsrecht zu vereinbaren.

(Stand: 12.01.2017)