

Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II im jobcenter WF

Inhalt:

Diese Arbeitshilfe dient zur Ausgestaltung des Ermessensspielraumes und zur Regelung von Verfahrensabläufen für die Gewährung von Leistungen nach § 16e SGB II im jobcenter Wolfenbüttel.

Gesetzestext:

§ 16e 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) Der Zuschuss nach Absatz 1 richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und beträgt bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Berücksichtigungsfähig sind das zu zahlende Arbeitsentgelt und der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig. § 91 Absatz 2 des Dritten Buches gilt entsprechend.

(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) Die Bundesagentur 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. 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. 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.

Arbeitshilfe-Nr. 05/2012

4. Mai 2012

Weitere anzuwendende Rechtsvorschriften:

Mit HEGA 01/12 wurden die fachlichen Hinweise zur Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II veröffentlicht:

<http://www.baintern.de/zentraler-Content/HEGA/2012/01/HEGA-01-2012-Verbesserung-Eingliederungschancen-Anlage-2.pdf>

Diese fachlichen Hinweise der Agentur werden ab 04.05.2012 verbindlich im Jobcenter eingeführt. Zur weiteren Ausgestaltung ergeht die nachfolgende Arbeitshilfe über die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II mit Gültigkeit ab 04.05.2012:

Zielsetzung:

Im jobcenter Wolfenbüttel gibt es eine nennenswerte Zahl von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb), bei denen die anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumente regelmäßig nicht zu einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt führen. Die Ursache hierfür liegt in der besonderen Arbeitsmarktferte dieses Personenkreises.

Maßgeblich für die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II sind die mangelnden Chancen der/ des eLb auf eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ohne diese besondere Form der Förderung.

Ziel ist es, für langzeitarbeitslose, arbeitsmarktferte Personen mit mindestens zwei weiteren Vermittlungshemmnissen Arbeitsverhältnisse zu fördern, um die/ den eLb an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes heranzuführen. Die Förderung soll eine mittelfristige Arbeitsmarkt-Perspektive schaffen.

Förderfähiger Personenkreis:

Die/ der eLb muss

- langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III und
- in ihren/ seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere, in ihrer/ seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt sein.

Der Einsatz dieses Förderinstrumentes hat im Kontext des 4-Phasenmodelles zu erfolgen. Die Entscheidung über das Vorliegen von vermittlungshemmenden Merkmalen ist im Rahmen der Betreuung durch den persönlichen Ansprechpartner zu treffen. Das schematische Aufzählen von Vermittlungshemmnissen bietet keine fundierte Grundlage für eine Beurteilung, ob eine Förderung nach § 16e SGB II erforderlich ist. Entscheidend ist nicht allein, dass die/ der eLb ein Merkmal aufweist, das abstrakt ein Vermittlungshemmnis darstellen kann, vielmehr muss sie tatsächlich in ihren Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sein.

Arbeitshilfe-Nr. 05/2012

4. Mai 2012

Förderfähige Arbeitgeber:

Förderfähig sind alle Arbeitgeber unabhängig von der Rechtsform. Die geförderte Tätigkeit muss nicht die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität erfüllen.

Entscheidend ist, dass ein konkreter Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet zu besetzen ist. Die Minderleistungen des eLb sind bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz im Vorfeld zu bestimmen.

Das Arbeitsverhältnis muss sozialversicherungspflichtig sein. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden bei diesem Förderinstrument nicht gezahlt.

Förderdauer:

Zur Förderdauer ist eine Prognose bis zur frühesten Möglichkeit der Integration notwendig. Zwischen Dauer der Zuweisung und der Prognose besteht ein unmittelbarer Zusammenhang.

Die Förderdauer darf maximal 2 Jahre innerhalb eines Fünfjahreszeitraumes betragen. Die Frist beginnt mit erstmaliger Zuweisung in die FAV. Vorangehende Beschäftigungszeiten im Rahmen BEZ nach dem 01.04.2012 werden angerechnet. Die Frist beginnt dann bereits schon an diesem Termin.

Förderhöhen:

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/ des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. D. h. die Beurteilung der Minderleistung der/ des eLb ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrung und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für funktionsbezogene Einschränkungen der/ des eLb (z. B. kann nicht schwer heben). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Die Feststellung der Minderleistung ist erforderlich, um die Förderhöhe der Leistung nach § 16e SGB II zu begründen und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Die Förderhöhe kann bis zu maximal 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei entsprechender Minderleistung betragen.

Eine Degression in einem bereits bewilligten Förderzeitraum ist nicht möglich.

Berücksichtigungsfähig ist gemäß § 16e Abs. 2 Satz 2 SGB II das zu zahlende Arbeitsentgelt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig (z. B. Weihnachtsgeld).

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber ein geringeres Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. in Folge einer ggf. vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit), ist der Förderbetrag gem. § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i.V.m. § 91 Abs. 2 SGB III entsprechend anzupassen.



Arbeitshilfe-Nr. 05/2012

4. Mai 2012

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub), kann eine Förderung nicht erbracht werden.

Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Hiervon abzuziehen ist der Beitragssatzanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung in der jeweils gültigen Höhe.

Zuständigkeiten:

Die fachliche Zuständigkeit für den Einsatz dieses Förderinstrumentes liegt grundsätzlich beim persönlichen Ansprechpartner. Die Entscheidung über den Mitteleinsatz ist grundsätzlich in VerBIS zu dokumentieren.

Vor Entscheidung über eine Förderung mit FAV muss der persönliche Ansprechpartner grundsätzlich beim fachlich (für FAV) zuständigen Teamleiter die notwendige Mittel aus dem Eingliederungstitel reservieren lassen.

Sechs Monate nach Beginn der Förderung hat der persönliche Ansprechpartner mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch über die Wirkung der FAV mit Hinblick auf die dauerhafte Integration zu führen und dies entsprechend in VerBIS zu dokumentieren.

Unmittelbar nach Beendigung der Förderung hat der persönliche Ansprechpartner ein weiteres Beratungsgespräch zu führen, um mit dem Teilnehmer die Wirkung der Maßnahme zu ergründen und ggfs. eine weitere Anpassung der Förderung mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verfolgen.

Verfahren / Dokumentation:

Auf Basis einer Stärken- und Schwächenanalyse muss sich die konkrete Notwendigkeit zur Nutzung dieses Förderinstrumentes ergeben. Insbesondere bei folgenden Handlungsstrategien kann nach einer mindestens sechs monatigen verstärkten vermittelrischen Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen ein Einsatz dieses Förderinstrumentes bei komplexen Profillagen sinnvoll sein:

- Berufserfahrung ermöglichen
- Arbeits- und Sozialverhalten stärken

Folgende Verfahrensweise wird im jobcenter Wolfenbüttel vom zuständigen pAp erwartet:

Im Vorfeld FAV:

- 1.) Beratungsvermerk zur Standortbestimmung

(Feststellung u.a.mindestens sechs monatigen verstärkten vermittelrischen Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen **zur Prüfung, ob im Anschluss eine Förderung mit FAV angezeigt ist...**)

- 2.) Gleichlautende EGV für diese Aktivierungsphase

Arbeitshilfe-Nr. 05/2012

4. Mai 2012

- 3.) Monatliche dokumentierte Stellensuchläufe incl. Vermittlungsvorschläge
- 4.) Alle zwei Monate Beratungsgespräch zur Prüfung der Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen.
- 5.) Frühestens nach 6 Monaten erneute Wirkungsprüfung (Beratungsvermerk Standortbestimmung) und ggfs. Einleitung FAV

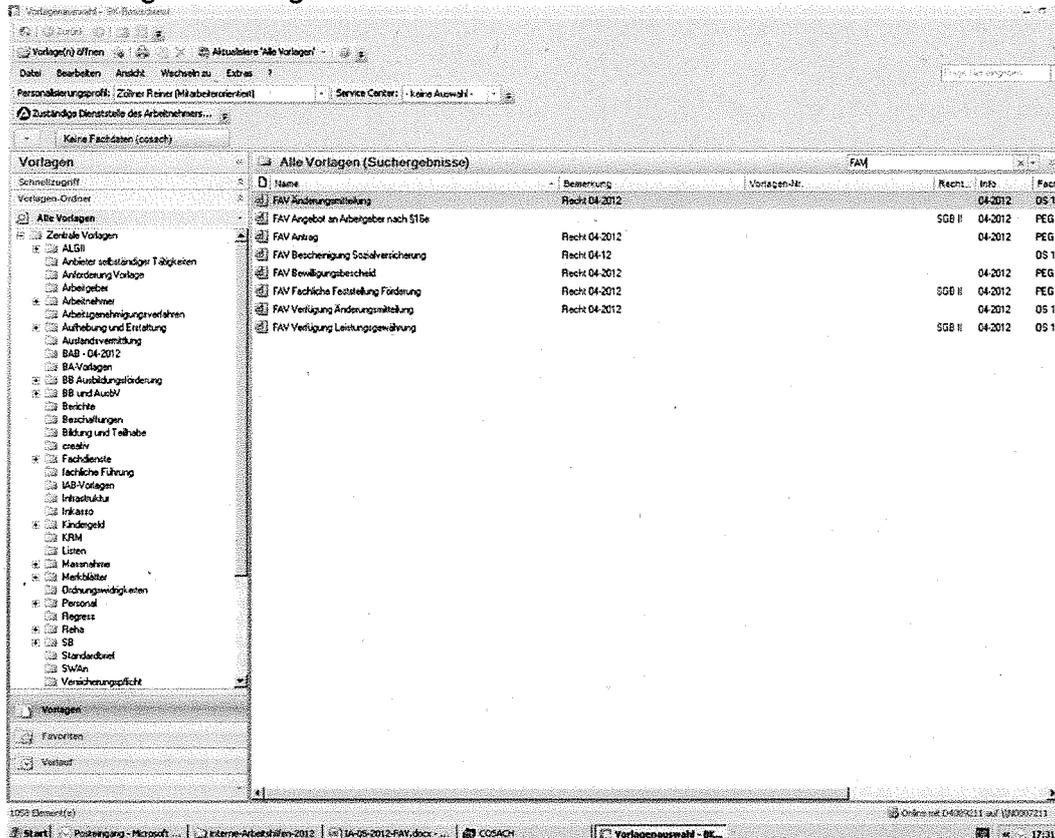
Erst danach ist der Einsatz FAV frühestens möglich:

- 6.) Beratungsvermerk zur Standortbestimmung nach erfolgloser Aktivierung im Vorfeld (Aussage mindestens..... ohne diese Förderung wird eine Integration für mindestens xx Monate nicht möglich sein – dies ist dann die individuelle Förderdauer)
- 7.) Antragsvordrucke + Vordrucke für die Zuweisung FAV über bK-Browser (coSachNT)

Beispiel für die Suche über coSachNT:

- Auswahl BEH
- Trägersuche unter 21106
- Träger auswählen z.B. DRK
- Auswahl BK über icon in der Leiste
- Suche in BK mit dem Suchbegriff „FAV“ einschränken

Danach ergibt sich folgende Auswahl mit Vordrucken zu FAV:



- 8.) Neben dem Fördercheck, fachlicher Stellungnahme ist für die Prüfung und Dokumentation der Fördervoraussetzungen/Förderhöhe auch die Bewertungstabelle FAV zu nutzen, die im lokalen Bk-Browser eingestellt ist.
- 9.) Höchstförderdauer (max. 2 Jahre im 5-Jahreszeitraum beachten)
- 10.) regelmäßige Betreuung unter Beachtung des Kontaktdichtekonzeptes

gez.

Zöllner

gez.

Klemme