

**Dienstanweisung Leistungen an Arbeitgeber / Leistungen in der
Umsetzungsverantwortung Arbeitgeberservice**

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit – Eingliederungszuschüsse § 16 SGB II i.V.m. § 88 ff. SGB III

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit – Maßnahmen zur Aktivierung beim Arbeitgeber § 16 SGB II i.v.m. § 45 SGB III

Förderung von Arbeitsverhältnissen - § 16 e SGB II

Arbeitgeber können nach § 16 (1) SGB II i. V. m. § 88 ff. SGB III Eingliederungszuschüsse erhalten, wenn sie förderungsbedürftige Arbeitnehmer einstellen, die ohne Förderung keine Chancen haben, **dauerhaft** in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Ausgeglichen werden soll mit den Zuschüssen die anfängliche Minderleistung des Arbeitnehmers.

Zielrichtung der Förderung ist also, gegenüber Arbeitgebern die Minderleistungen von neu einzustellenden Arbeitnehmern, die ohne diese Unterstützung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, wirtschaftlich auszugleichen. Ziel der Förderung ist die Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitnehmers. Während des Förderzeitraums soll er befähigt werden, am Arbeitsplatz eine vollwertige Leistung zu erbringen.

Grundsätzlich strebt die KoBa die Vermittlung geeigneter Bewerber **ohne** unterstützende Förderung durch Eingliederungszuschüsse an. Da jedoch bei einer Vielzahl der zu betreuenden Kunden, nicht zuletzt aufgrund längerer Arbeitslosigkeit, größere Vermittlungshemmnisse vorliegen dürften, erbringt die KoBa unter dem Aspekt einer dauerhaften Integration, entsprechende Einstellungshilfen im individuell notwendigen Umfang. Die KoBa räumt dabei den Vermittlungskräften grundsätzlich einen weiten Beurteilungs- und Entscheidungsspielraum ein.

Eingliederungshilfen sind somit immer Einzelentscheidungen am konkreten Fall und dürfen nicht zu pauschalen Entscheidungen führen.

Leistungsart	Zielgruppe	Förderhöhe	Förderdauer	Sonstiges
Eingliederungszuschuss gem. § 88 ff SGB III	Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen (Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte)	bis 50%	max. 12 Monate	Regelförderung 30% für 3 Monate, Nachbeschäftigungspflicht max. 12 Monate
Eingliederungszuschuss für Ältere Arbeitnehmer § 89 S.3 SGB III (Förderbeginn bis 31.12.2019) *	- Über 50 –jährige AN, mit Vermittlungshemmnissen	bis zu 50%	max. 36 Monate/ 10 % Degression nach jeweils 12 Monaten	Regelförderung 30% für 3 Monate max. Nachbesch. 12 Monate

Eingliederungszuschuss gem. § 90 (1) SGB II	Behinderte und Schwerbehinderte Menschen (Reha-Fälle in eigener Kostenträgerschaft, Gleichgestellte, Rehabilitanden vormals Reha BA)	bis zu 70%	max. 24 Monate	Minderung um mindestens 10% nach 12 Monaten, max. 12 Monate Nachbeschäftigung
Eingliederungszuschuss für bes. Betroffene Schwerbehinderte § 90 (2) SGB III Sonderregelung ältere AN ab dem 55. Lebensjahr	Schwerbehinderte und Gleichgestellte	bis zu 70% Bis zu 70%	max. 60 Monate max. 96 Monate (Förderung endet immer nach Erreichen des Termins zum Renteneintritt)	Minderung um mindestens 10% nach 24 Monaten, (nicht unter 30%) ** sollte eine Landesförderung bewilligt werden, setzt diese Gewährung 444.3 um**
Förderung von Arbeitsverhältnissen § 16e SGB II	Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen (innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren – nicht länger als 24 Monate)	75 %	bis 24 Monate	Mehrere Vermittlungshemmnisse, keine Alo-vers., (Gewährung ausschließlich durch 444.3, Teamleiter AGS in Abstimmung mit FBL)

*Die §§ 90 und 131 SGB III sehen bzw. sahen besondere Konditionen für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen vor. Die besonderen Voraussetzungen finden jedoch nur Anwendung, wenn die Voraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind.

Mit der Ergänzung des § 89 SGB III um den Satz 3 wird die befristete längere Fördermöglichkeit nach § 131 SGB III für weitere fünf Jahre auch für Förderungen ermöglicht, die nach dem 31.12.2014 begonnen haben.

Bei der Festlegung von Förderhöhe und Förderdauer muss der Vermittler AGS Ermessen ausüben, jedoch bereits erbrachte Leistungen der aktiven Arbeitsförderung gegenüber dem Arbeitslosen (z. B. Förderung einer Maßnahme der Beruflichen Weiterbildung, Gewährung von Zeiten Aktivierung beim Arbeitgeber (MAG) sind, wie auch in den vorangegangenen Jahren, zu berücksichtigen.

So werden auch für 2017 ff Zeiten, die aus Praktikumsverträgen über Träger bei dem gleichen Arbeitgeber stattgefunden haben, von der Förderdauer abgezogen, zuvor muss jedoch intensiv geprüft werden, ob das Praktikum nicht doch ausreichte, das bestehende Defizit bei dem Leistungsempfänger auszugleichen.

Bei **reinen** Helfertätigkeiten, die nur eine normale Einarbeitung erfordern und bei denen man an Hand der Tätigkeitsbeschreibung keine Defizite ermitteln kann – werden nicht gefördert. Ausnahmen können auch hier Arbeitslose bilden, die 12 Monate und länger im Arbeitslosengeld II verweilen.

Leistungsumfang:

Die Förderung erfolgt durch Erbringung eines Eingliederungszuschusses an den Arbeitgeber, der auf der Grundlage des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts zu Beginn der Maßnahme sowie des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag errechnet wird. Berücksichtigungsfähig sind nach § 91 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB III die vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelte, soweit sie die tariflichen Arbeitsentgelte oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte nicht übersteigen.

Ab dem 01.01.2017 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,84 € brutto je Zeitstunde. Branchenmindestlöhne haben gegenüber dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Vorrang, soweit sie diesen nicht unterschreiten (§ 1 Abs. 3 MiLoG).

Wird vom Arbeitgeber ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt kommt eine Förderung nicht in Betracht.

Bei Arbeitsverhältnissen mit weniger als 20 Wochenstunden regelmäßiger Arbeitszeit ist generell von einer Förderung abzusehen, über Ausnahmen entscheidet der Teamleiter AGS. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen, welche mit marktnahen Kunden begründet werden sollen, welche dann weiter durch den Träger der Grundsicherung vermittelt werden müssen, ist von einer Förderung ebenfalls abzusehen.

Jede, von der Regelförderung abweichende Leistung ist im Förderantrag ausreichend zu begründen, durch den Teamleiter AGS bzw. den FBL (im Vertretungsfall) gegenzuzeichnen und multiple Vermittlungshemmnisse konkret zu benennen.

Leistungen zur Eingliederung in Arbeit – Maßnahmen zur Aktivierung beim Arbeitgeber § 16 SGB II i.v.m. § 45 SGB III

Alle regionalen sowie überregionalen Maßnahmen zur Aktivierung beim Arbeitgeber (MAG) werden durch den Arbeitgeberservice geprüft, angeboten und bewilligt. Hiermit wird sichergestellt, dass es im Landkreis Harz zu einer einheitlichen Anwendung des Instrumentes kommt und ggf. Missbrauchsfälle zügig aufgedeckt bzw. vereitelt werden. Der Kontakt zum Arbeitgeber erfolgt ausschließlich durch den zuständigen Arbeitgeberservice.

Jeder Leistungsberechtigte ist insoweit an den AGS der jeweiligen Regionalstelle zu verweisen. Wenn z.B. ein Leistungsberechtigter aus der Regionalstelle QLB eine MAG in WR durchführen möchte, dann erfolgt die Abstimmung AGS intern, sodass der Arbeitgeber seinen festen regionalen Ansprechpartner beibehält.

Förderung von Arbeitsverhältnissen - § 16 e SGB II

Förderungen von Arbeitsverhältnissen werden restriktiv gewährt.

Alle Förderungsbegehren sind an den Teamleiter AGS zu richten und werden dort in Abstimmung mit dem FBL entschieden (Für das Jahr 2017 sind 20 Fälle vorgesehen).

gez. Burkhardt
