

Einzelfallförderung §16f SGB II befristete Probearbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen zur Steigerung der nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen

1. Ausgangslage

Trotz guter Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes zeigt sich, dass Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen nur schwer in Arbeit eingegliedert werden können. So sind auch im Jobcenter Landeshauptstadt Magdeburg die Übertritte von Bewerbern in die Langzeitarbeitslosigkeit kontinuierlich gestiegen.

Die Eingliederung Langzeitarbeitsloser ist eine Herausforderung, die zumeist in den persönlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen der Bewerber begründet ist. Langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte haben teilweise erhebliche gesundheitliche und / oder soziale Defizite, die mit den aktuell zur Verfügung stehenden Förderinstrumenten kaum auszugleichen sind.

Um den Ausbau der Fertigkeiten, Fähigkeiten und Sozialkompetenzen dieses Personenkreises individuell zu fördern sowie die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, wird die Möglichkeit geschaffen, sozialversicherungspflichtige Probearbeitsverhältnisse bei einem Arbeitgeber in Form einer Arbeitgeberförderung zu finanzieren.

Grundlagen für die Einzelfallförderung -befristete Probearbeit- sind §16 SGB II und die entsprechenden Fachlichen Hinweise zur Freien Förderung SGB II (Stand April 2012). Eine Abstimmung darüber hinaus hat mit der Regionaldirektion Sachsen Anhalt/ Thüringen im Vorfeld stattgefunden.

Das Aufstockungs- und Umgehungsverbot des §16 f SGB II greift unter Berücksichtigung der Zielgruppe der langzeitarbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen nicht.

2. Zielstellung

Durch die Schaffung von befristeten Probearbeitsplätzen soll langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten, die auf absehbare Zeit keine Chancen haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden, eine längerfristige bzw, dauerhafte Perspektive zur Teilnahme am Erwerbsleben eröffnet werden.

Im Rahmen der Probearbeit soll die persönliche und fachliche Eignung für eine Tätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt festgestellt, marktnahe Erfahrungen im geschützten Rahmen gesammelt und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert werden, mit dem Ziel der nachhaltigen Integration im Probearbeitsbetrieb.

Ausgangslage

Arbeitgeber-
förderung -
ProbearbeitRechtsgrund-
lageAufstockungs-
und
Umgehungs-
verbot

Zielstellung

Langzeitarbeitslose mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen haben oft zusätzlich Ängste entwickelt, den Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Hier setzt, in Abgrenzung zu einer Maßnahme beim Arbeitgeber nach §45 SGB III, welche vorwiegend durch marktnähere Bewerber eigeninitiativ genutzt wird, diese §16f Einzelfallförderung an. Es bietet zunächst für drei Monate die Möglichkeit der Erprobung in einem geschützten Rahmen unter realen Bedingungen. Zusätzlich ermöglicht das i.R. der Probearbeit gezahlte Arbeitsentgelt einen Anreiz in Bezug auf Motivation und Durchhaltevermögen dieser Zielgruppe.

Abgrenzung
MAG

3. Zielgruppe

Die §16f SGBII – Einzelfallförderung richtet sich an langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit komplexen Problemlagen, bei denen die anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumente regelmäßig nicht zu einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt haben. Die Ursache hierfür liegt in der besonderen Arbeitsmarktfremde dieses Personenkreises. Es handelt sich hier um Bewerber aus den Profillagen Stabilisierungs- und Unterstützungsprofil.

förderfähige
Zielgruppe

Profillage: SP/
UP

Langzeitarbeits-
losigkeit §18
Abs. 2 SGB III

Die Feststellung der Langzeitarbeitslosigkeit richtet sich nach §18 Abs. 2 SGB III.

Komplexe Problemlagen/ multiple Vermittlungshemmnisse können beispielsweise in der Häufung folgender Handlungsbedarfe begründet sein

komplexe
Problemlagen/
multiple
Vermittlungs-
hemmnisse

- Arbeits- und Sozialverhalten
- Persönliche Rahmenbedingungen
- Familiäre Situation
- Eigeninitiative/ Arbeitshaltung
-

Voraussetzung für die Einzelfallförderung ist eine **individuelle Prognoseentscheidung**, nach der in absehbarer Zeit (i.d.R. innerhalb der nächsten sechs Monate) mit den Basisinstrumenten des SGB II / SGB III keine Integrationsfortschritte bzw. die Beendigung oder Verringerung von Hilfebedürftigkeit durch Eingliederung in Arbeit erwartet werden kann.

Prognose-
entscheidung

4. Förderkonditionen

4.1. Grundsatz

Im Rahmen dieser Einzelfallförderung sollen Zuschüsse an Arbeitgeber für die Schaffung von befristeten sozialversicherungspflichtigen Probearbeitsverhältnissen für langzeitarbeitslose erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit multiplen Vermittlungshemmnissen gezahlt werden.

4.2. Förderhöhe

Förderungsfähige Kosten für die Probearbeit sind alle üblicherweise mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Kosten wie z. B. Lohn-/Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie sonstige Leistungen aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen. Nicht dazu zählen Lohnkosten für Überstunden oder Aufwendungen, die dem Arbeitgeber durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern an sich entstehen (z. B. anteilige Kosten für Lohnbuchhaltung).

100%
Lohnkosten-
zuschuss

4.3. Förderdauer

Die Förderdauer umfasst 3 Monate. Eine Verlängerung ist nicht vorgesehen.

Förderdauer: 3
Monate

5. Ausschlussstatbestände

Die Probearbeit darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind. § 36 Abs. 1 SGB III gilt entsprechend.

ortsüblich/
tariflicher Lohn;
Mindestlohn

Eine Förderung kommt nur in Betracht, wenn vom Arbeitgeber ein tariflicher/ ortsüblicher Lohn bzw. Mindestlohn gezahlt wird.

§ 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz regelt, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht gezahlt werden muss, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III war.

Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG findet ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, deren Vergütung unter das MiLoG fällt. Branchenmindestlöhne sind hiervon ausgenommen.

Die Förderung von Probearbeitsverhältnissen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung ist ausgeschlossen. Die Förderung für eine Beschäftigung direkt im Zeitarbeitsunternehmen ist möglich.

Ausschluss
Arbeitnehmer-
überlassung

Der Personenkreis der Rehabilitanden, behinderte, schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte nach § 2 SGB IX ist von der Förderung ausgeschlossen, da für diese Bewerber das Instrument Probebeschäftigung gesetzlich im § 46 SGB III geregelt ist.

Ausschluss
Reha/ SB/
Gleichgestellte

6. Verfahren

6.1. Bewerberauswahl / AG-Akquise

Potenzielle Bewerber werden in einem zur Verfügung gestellten Format vorgemerkt (gemeinsame Ablage JC MD – gAGS). In Form der assistierten Vermittlung wird der weitere Integrationsfahrplan festgelegt. Dies erfolgt zu abgestimmten Bewerbungstagen zwischen der zuständigen Integrationsfachkraft/ dem Fallmanager und dem Intensivvermittler des gAGS. Der gAGS ist grundsätzlich zuständig für die bewerberorientierte Akquise von Probearbeitsverhältnissen. Die eigenständige Akquise geeigneter Probearbeitsverhältnisse durch die Integrationsfachkraft / den Fallmanager ist, in Abstimmung mit dem gAGS, möglich.

assistierte
Vermittlung
IFK/ FM - IV

6.2. Antragsverfahren

Die Arbeitgeberberatung und Antragsausgabe erfolgt durch den gAGS bzw. die Integrationsfachkraft/ den Fallmanager. Der Antrag des Arbeitgebers auf Leistungen nach § 16f SGB II ist vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses zu stellen. Als leistungsbegründendes Ereignis ist die Aufnahme der befristeten Probearbeit zu sehen.

AG-Beratung
und
Antragsausgabe
durch gAGS

Dem Antrag ist eine Kopie des Arbeitsvertrages und ein Nachweis zum Unternehmen (Handelsregisterauszug und/oder Gewerbeanmeldung) beizufügen.

Entscheidungs-
begründende
Unterlagen

Die Entscheidung und Bearbeitung des §16f SGB II – Antrages obliegt der zuständigen Integrationsfachkraft bzw. dem zuständigen Fallmanager.

Die Abwicklung der bewilligten Leistungen übernimmt das Team 425. Die Förderfälle sind in CoSach unter Kategorie 01 - betriebliche Eingliederung zu erfassen.

Die §16f SGB II - Förderfälle sind an Frau Kitter (445.0) zu melden.

6.3. Dokumentation / Erfassung im Lebenslauf

In VerBIS und STEP sind sowohl die Antragstellung als auch die Entscheidung über den Förderantrag nachvollziehbar zu dokumentieren. Dabei ist insbesondere auf die Zielstellung der Probearbeit und die Zugehörigkeit zur Zielgruppe sowie die individuelle Prognoseentscheidung einzugehen (vgl. Punkt 2 und 3 des Vermerks)

Die Probearbeit ist im Lebenslauf als Berufspraxis (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) durch das zuständige Vermittlungsteam bzw. durch den gAGS (bei VV) zu erfassen. Die VerBIS-Arbeitshilfe „Kundenabmeldung und Statuswechsel SGB II“ ist zu beachten.

6.4. Absolventenmanagement

Die Bewerber sind 4 Wochen vor Ablauf der befristeten Probearbeit im Rahmen eines Absolventenmanagements zu betreuen. Das bewerberseitige Absolventenmanagement obliegt der zuständigen Integrationsfachkraft/ dem Fallmanager. Für das arbeitgeberseitige Absolventenmanagement und die weiterführende Arbeitgeberberatung zu Förderleistungen (z. B. EGZ) ist grundsätzlich der gAGS zuständig. Grundlage für die Umsetzung des Absolventenmanagements bildet ein vom Arbeitgeber verbindlich zu erstellender Abschlussbericht (Auflage im Bewilligungsbescheid).

7. Angrenzende / begleitende Förderleistungen nach § 16b SGB II; §16 SGB II i.V. § 44 SGB III

Eingliederungsleistungen im Rahmen einer Arbeitnehmerförderung sind nach Prüfung der Fördervoraussetzungen zur Aufnahme der befristeten Probearbeit grundsätzlich möglich, da es sich um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt.

Eine erneute Förderung von Einstiegsgeld sowie Eingliederungsleistungen aus dem Vermittlungsbudget nach § 16SGB II i.V. § 44 SGB III bei Übernahme im Probearbeitsbetrieb muss im Einzelfall geprüft werden.

Dabei sind die geltenden rechtlichen Vorschriften sowie Fachlichen Hinweise und ggf. ermessenslenkenden Weisungen zu beachten.

Entscheidung
durch IFK/ FM

Abwicklung Team
425

Nachhaltung
durch 445.0

Doku-Standards

Erfassung
Berufspraxis im
LL

Bewerber -
AbsoMA: IFK/ FM

AG- AbsoMA:
gAGS

Abschlussbericht

EGL für
Probearbeit

EGL für
Anschluss - AV