

Fragen und Antworten zur Umsetzung von Förderungen nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Hinweis: Die nachfolgenden Ausführungen geben die Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wieder. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat gegenüber Jobcentern in zugelassener kommunaler Trägerschaft keine Aufsichtsbefugnisse. Diese liegen bei den zuständigen Landesbehörden. Die Länder als Aufsicht führende Stellen können andere Rechtsauffassungen als vertretbar ansehen.

Vorbemerkung Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, sollen wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Daher wird mit dem Gesamtkonzept „MitArbeit“ ein ganzheitlicher Ansatz zur Qualifizierung, Vermittlung und (Re-) Integration vorangetrieben, um die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen durch intensive Betreuung und individuelle Beratung sowie wirksame Förderung zu verbessern und Langzeitarbeitslosen zugleich konkrete Beschäftigungsoptionen anzubieten. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen des Teilhabechancengesetzes zwei neue Instrumente („Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im § 16i und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ im § 16e-neu) in das SGB II aufgenommen.

Ziel der Förderung nach § 16i SGB II ist, besonders arbeitsmarktfernen Menschen soziale Teilhabe durch eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung zu ermöglichen. Mittel- bis langfristiges Ziel bleibt es, Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu erreichen. Die Förderung umfasst einen Lohnkostenzuschuss, Coaching sowie die Übernahme von angemessenen Qualifizierungskosten.

Fragen im Zusammenhang mit der aktuellen Ausbreitung des Coronavirus:

Sind Förderungen nach § 16i SGB II aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus vorzeitig zu beenden oder auszusetzen?

Solange die diesen Förderungen zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisse fortbestehen und die Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet sind, werden die entsprechenden Lohnkostenzuschüsse gewährt. Im Übrigen gelten die von den jeweiligen Behörden bzw. vom Arbeitgeber bestimmten Gesundheitspräventionsregelungen im Betrieb. Darüber hinaus gelten für die nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisse die Regelungen des allgemeinen Arbeitsrechts. Aktuelle FAQ zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Ausbreitung von Covid19 befinden sich auf der Internetseite des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtlicheauswirkungen.html>

Wie ist mit Coaching, Praktika und Weiterbildungen bei § 16i SGB II zu verfahren?

Für das Coaching nach Absatz 4 sowie Weiterbildungen und Praktika nach Absatz 5 gilt entsprechend der Information der BA vom 19. März 2020, dass diese Maßnahmebestandteile aus Gründen der Fürsorge und des Gesundheitsschutzes zunächst für mindestens 14 Tage bis zum Ende der 13. Kalenderwoche 2020 auszusetzen und den Beginn neuer Maßnahmen für den gleichen Zeitraum zu verschieben sind. Coaching, das beispielsweise alternativ (ohne physische Präsenz) durchgeführt werden (z.B. online, telefonisch, etc.), ist weiterhin möglich.

Sind die Regelungen zum Kurzarbeitergeld für Förderungen nach § 16i SGB II anwendbar?

Personen in einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung erfüllen die persönlichen Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes nicht, da mangels Versicherungspflicht in der

Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) keine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Was gilt, wenn der Arbeitgeber für den Betrieb Kurzarbeit anordnet oder im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder Betriebschließung?

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmenden arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können. Da die Höhe des Lohnkostenzuschusses nach § 16i SGB II im Regelfall aktuell noch bei 100 Prozent liegt, dürften die entstehenden Arbeitsplatzkosten des Arbeitgebers annähernd gedeckt sein. Auch besteht die Möglichkeit, den Stundenumfang arbeitsvertraglich anzupassen.