

Arbeitsgelegenheiten mit Sozialversicherungspflicht gem. § 16 d Satz 1 SGB II

**Richtlinie zur Umsetzung im Ennepe-Ruhr-Kreis
Stand: 01.09.2009**

Als zugelassene optierende Kommune hat der Ennepe-Ruhr-Kreis seit dem 01.01.2005 die Aufgabe, Leistungsbeziehende nach dem SGB II in Arbeit zu vermitteln. Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden (§16 d Satz 1 SGB II). Neben den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, die in §16 d Satz 2 SGB II näher definiert werden, lässt Satz 1 auch eine sozialversicherungspflichtige Entgeltvariante zu. Die Modalitäten für die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten mit Sozialversicherungspflicht (im Folgenden AS) im Ennepe-Ruhr-Kreis sind wie folgt:

1 Zielgruppe und Zielsetzung

1.1 Zielgruppe

⇒ Erwerbsfähige Hilfebedürftige, bei denen durch die Teilnahme an der AS die begründete Aussicht auf Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt besteht.

1.2 Zielsetzung

⇒ Dauerhafte berufliche Integration in den 1. Arbeitsmarkt,
⇒ individuelle berufliche Weiterentwicklung,
⇒ Aufrechterhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen durch arbeitsmarktpolitisch zweckmäßige Aufgabenerfüllung.

2 Fördervoraussetzungen

2.1 Träger von AS

Träger von AS können sowohl

⇒ gemeinnützige Träger (im Folgenden Träger), als auch
⇒ erwerbswirtschaftliche Unternehmen und sozialwirtschaftliche Betriebe (im Folgenden Arbeitgeber) sein.

2.2 Träger-/ Arbeitgeberernennung

Der antragsstellende Träger/Arbeitgeber hat folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

⇒ Der Träger/Arbeitgeber muss für die Durchführung der beschriebenen Aufgaben geeignet sein,
⇒ bei AS in Projektform müssen Kenntnisse mit dem Personenkreis der Leistungsbeziehenden vorhanden sein,
⇒ die fachliche Anleitung muss sicher gestellt sein,
⇒ Träger müssen in der Bedarfsmeldung die Absicht erklären, sich zu bemühen, die AS-Kräfte bei sich oder Dritten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu vermitteln,
⇒ Arbeitgeber müssen in der Bedarfsmeldung die Absicht erklären, den zugewiesenen Arbeitnehmer/die zugewiesene Arbeitnehmerin in ein sozialversicherungspflichtiges Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen,
⇒ bei der Beschäftigung in einer AS wird ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechtes begründet, daher muss ein Arbeitsvertrag geschlossen werden. Der Einsatz der AS Kraft darf nur im Rahmen der bewilligten und im Arbeitsvertrag geregelten Arbeit erfolgen.

2.3 Keine Verdrängung regulärer Beschäftigung und Wettbewerbsneutralität

Im Zusammenhang mit der Einrichtung von AS-Stellen müssen folgende Kriterien zwingend beachtet werden:

- ⇒ Kein Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Reduzierung von Fachkräftestunden (2 Jahre vor Beginn der AS bzw. laufend), gleiches gilt für Honorartätigkeiten,
- ⇒ kein Wegfall von Auftragsvergaben an Dritte.
- ⇒ Beide vorstehenden Punkte werden von dem Träger/ Arbeitgeber in der Bedarfsmeldung bestätigt.
- ⇒ Bei Trägern/ Arbeitgebern, die einen Personal- bzw. Betriebsrat haben, ist dieser einzuschalten und die Zustimmung nachzuweisen.
- ⇒ Bei AS in Projektform obliegt dem Träger die Verpflichtung zur Überprüfung vorstehender Kriterien.
- ⇒ Am Markt bestehenden Unternehmen dürfen durch die Schaffung von AS-Stellen keine Wettbewerbsnachteile entstehen.

2.4 Maßnahmebeschreibung

Es ist eine differenzierte Maßnahmebeschreibung erforderlich

- ⇒ bei Einzelbewilligungen von AS-Stellen im Rahmen einer Bedarfsmeldung,
- ⇒ bei AS-Projekten im Rahmen eines Maßnahmekonzeptes sowie einer Übersicht über Kooperationspartner, Einsatzgebiete und Aufgaben der AS-Kräfte.

3 Rahmenbedingungen

3.1 Laufzeit der AS

Die Maßnahmeförderung erfolgt

- ⇒ in der Regel für 12 Monate,
- ⇒ bis zu 24 Monate, wenn an der Durchführung der Maßnahme ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht oder der Träger/Arbeitgeber vor Beginn oder spätestens bis zum Ablauf der bewilligten zwölf Monate zusichert, die zugewiesenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ein sozialversicherungspflichtiges Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen,
- ⇒ bis zu 36 Monate, wenn sich die AS an ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, richtet.
- ⇒ Die Laufzeit von AS-Projekten erfolgt in Abhängigkeit zum jeweiligen Projektziel und -inhalt.

3.2 Dauer der Zuweisung

Die Dauer der Zuweisung beträgt

- ⇒ in der Regel 12 Monate,
- ⇒ bis zu 24 Monate, wenn der zugewiesene Arbeitnehmer im Anschluss an die AS in ein sozialversicherungspflichtiges Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden soll,
- ⇒ bis zu 36 Monaten bei Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

3.3 Entgelt/Finanzierung

- ⇒ AS-Kräfte werden tariflich oder ortsüblich vergütet, Beiträge **zur Arbeitslosenversicherung werden nicht gezahlt**,
- ⇒ die Förderung beträgt im Regelfall maximal 1.400,00 EUR/VZ-Stelle/Monat, in besonders gelagerten Einzelfällen kann ein höherer Betrag gewährt werden,
- ⇒ Fahrtkosten werden nicht gewährt, sie sind über das Arbeitsentgelt abgedeckt,
- ⇒ Arbeitskleidung wird durch den Einsatzbetrieb gestellt.

3.3.1 Finanzierung von AS bei gemeinnützigen Trägern

- ⇒ Die JobAgentur EN bezuschusst i.d.R. max. 75% der Arbeitgeber-Bruttolohnkosten,
- ⇒ der gemeinnützige Träger übernimmt bei Einsatz im eigenen Haus die verbleibenden 25%, bei Beschäftigung der AS-Kraft über Betriebe des Arbeitsmarktes hat sich der Betrieb entsprechend an den Kosten zu beteiligen. Bei AS in Projektform können zusätzlich folgende Overheadpauschalen gewährt werden:
 - ⇒ AS-Projekt mit sozialpädagogischer Begleitung und Qualifizierung:
Max. 250,00 EUR/Stelle/Monat,
 - ⇒ AS-Projekt im besonders gelagerten öffentlichen Interesse:
Max. 350,00 EUR/Stelle/Monat.

3.3.2 Finanzierung erwerbswirtschaftlich ausgerichteter AS:

- ⇒ Bei privatwirtschaftlichen Arbeitgebern werden max. 60 % des Bruttogehaltes bezuschusst.
- ⇒ Der Zuschuss orientiert sich aus beihilferechtlichen Gründen zur Vermeidung möglicher Rückforderungen an den „De-minimis“-Beihilfen: eine „De-minimis“-Beihilfe ist eine staatliche Zahlung an ein Unternehmen von bis zu 200.000 EUR (im Straßentransportsektor bis zu 100.000 €) bezogen auf den Zeitraum von drei Steuerjahren. Die JobAgentur EN überprüft vor Gewährung der „De-minimis“-Beihilfe, dass der Gesamtbetrag aller Beihilfen, die das Unternehmen in den betreffenden drei Steuerjahren erhalten hat, die Schwellenwerte nicht überschreitet. Hierzu muss von dem Antrag stellendem Arbeitgeber als Anhang zur Bedarfsmeldung eine vollständige Übersicht über die in den vorangegangenen zwei Steuerjahren sowie im laufenden Steuerjahr erhaltenen „De-minimis“-Beihilfen vorgelegt werden. Hat der Arbeitgeber noch keine Beihilfen erhalten und/oder beantragt, erfolgt diese Erklärung in der Bedarfsmeldung.

3.4 Beschäftigung bei Kooperationspartnern (Betrieben)

- ⇒ Im Rahmen von AS-Projekten ist die Kooperation mit Betrieben möglich und wünschenswert, um eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt zu erzielen.
- ⇒ Die Beschäftigung in Betrieben ist nur möglich, wenn der Einsatz einer AS-Kraft nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. der Reduzierung von Fachkräftestunden oder Honorartätigkeiten steht.
- ⇒ Bei Kooperationspartnern, die einen Personal- bzw. Betriebsrat haben, ist dieser einzuschalten und die Zustimmung nachzuweisen.
- ⇒ Die Beschäftigung bei Kooperationspartnern darf nicht länger als 4 Monate erfolgen, es sei denn, der Kooperationspartner wird die AS-Kraft im Anschluss sozialversicherungspflichtig beschäftigen (dann max. 6 Monate).

3.5 Versicherungsschutz und Haftung:

- ⇒ Der Träger/Arbeitgeber hat die Unfallversicherung rechtzeitig sicher zu stellen und durch eine entsprechende Unterlage nachzuweisen.
- ⇒ Die AS-Kraft haftet bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Träger/Arbeitgeber hat die Betriebshaftpflichtversicherung rechtzeitig sicher zu stellen.

3.6 Stundenumfang und Freistellung

- ⇒ Der Stundenumfang einer AS sollte bei Teilzeit i.d.R. 25 Stunden/Woche nicht unterschreiten, die Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit ergibt sich aus dem Tarifvertrag des Trägers/Arbeitgebers.
- ⇒ Die AS-Kraft ist für Berufsberatung und Vorstellungsgespräche vom Träger/ Arbeitgeber freizustellen.

3.7 Kontrolle

- ⇒ Die JobAgentur EN hat zur Vermeidung von arbeitsmarktlich unerwünschten Verdrängungseffekten zu Lasten regulärer Arbeitsplätze das Recht, unangekündigt den Einsatz und die Aufgaben der AS-Kräfte zu überprüfen.
- ⇒ Der Missbrauch des Förderinstrumentes oder der Abbau regulärer Beschäftigung führt zur Rücknahme der Bewilligung.