

§ 16 i SGB II Teilhabe am Arbeitsmarkt

Das Kommunale Jobcenter kann Arbeitsverhältnisse auf Grundlage des § 16 i Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt in Höhe von

1. Arbeitsjahr	100%
2. Arbeitsjahr	100%
3. Arbeitsjahr	90%
4. Arbeitsjahr	80%
5. Arbeitsjahr	70%

fördern.

Die Förderung an alle Arbeitgeber ist unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region möglich. § 16 i tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2025 außer Kraft.

Um die Förderung zu erhalten, müssen die nachfolgenden Voraussetzungen vorliegen.

Fördervoraussetzungen:

- Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in Vollzeit oder Teilzeit (Arbeitslosenversicherung ausgenommen)
- von Beginn der Arbeitsaufnahme an ist Mindestlohn zu zahlen, es sei denn der Arbeitsplatz unterliegt tarifvertraglichen oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung
- eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis 5 Jahre (höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages) ist gesetzlich möglich

Förderfähiger Personenkreis:

- erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb), die das 25. Lebensjahr vollendet haben
- erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die mindestens 6 Jahre innerhalb der letzten 7 Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach SGB II erhalten haben
- erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die mindestens 5 Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach SGB II erhalten haben und
 - mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft leben, oder
 - schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX sind
- Personen, die nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig waren
- Personen, für die Zuschüsse an Arbeitgeber nach § 16 i Absatz 1 SGB II noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind
- Personen, die seit dem 01.01.2015 für mehr als 6 Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, welches nach § 16 e SGB II (in der bis 31.12.2018 geltenden Fassung) bezuschusst oder im Rahmen des Bundesprogrammes STA gefördert wurden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch sie selbst gekündigt wurde

Förderausschlüsse

Wenn der Arbeitgeber

- die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach § 16 i SGB II zu erhalten, oder
- eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

Betreuung und Weiterbildung

- Es wird eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch das KJC oder einen durch dieses beauftragte Dritten erbracht. Der Umfang ist abhängig vom Bedarf und wird vor Beginn der Förderung festgelegt. In der Regel wird das Coaching maximal einen Arbeitstag (8 Stunden) pro Monat in Anspruch nehmen, die Zeiten sind individuell verteilbar.
 - Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis muss der eLb vom Arbeitgeber bei Lohnfortzahlung für die Dauer des Coachings in angemessenem Umfang freigestellt werden.
 - Die Dauer der beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist auf die max. Förderdauer von 5 Jahren beschränkt.
- Erforderliche Weiterbildungen oder betriebliche Praktikums bei anderen Arbeitgebern sind förderfähig.
- Pro gefördertem Arbeitsverhältnis kann der Arbeitgeber Zuschüsse zu erforderlichen Weiterbildungskosten, die er vorfinanzieren muss und für die er den eLb unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freistellt, von insgesamt bis zu 3.000 € erhalten.

Besonderheiten

- Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach § 16 i SGB II geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach § 16 i Absatz 4 Satz 1 SGB II (begleitendes Coaching) bis zu 6 Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach § 16 i SGB II bereits entfallen ist aber ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde.

Beendigung der Förderung

- Eine Abberufung durch das Kommunale Jobcenter kann erfolgen, wenn die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird.
- Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kann ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn:
 - sie eine Ausbildung oder Arbeit aufnehmen kann.
 - er/ sie an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann.
 - er/ sie durch die Agentur für Arbeit oder das KJC abberufen wird.
- Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer abberufen wird.