

Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose

Kofinanzierung bei § 16i SGB II im Land Berlin

Arbeitnehmerüberlassung

Im Rahmen der Landeskofinanzierung bei dem Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i Abs. 2 S. 2 SGB II bei gemeinnützigen Arbeitgebern ist Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich zulässig. Voraussetzung neben dem Vorliegen einer gültigen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach § 2 AÜG ist die Einhaltung eventueller Auflagen und Bedingungen des Erlaubnisbescheides. Bei Vorliegen eines Versagungsgrundes für die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis ist von der Bewilligung der Kofinanzierung abzusehen.

Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) von einem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden. Das ist gem. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG und nach herrschender Rechtsprechung gegeben, wenn der Arbeitnehmer betriebsorganisatorisch im Entleihbetrieb eingegliedert ist und der Entleihbetrieb das Direktionsrecht über den Arbeitnehmer ausübt.

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann im Rahmen der Kofinanzierung eine Sachkostenförderung beantragt werden. Bewilligt wird bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen maximal die Sachkostenpauschale II nach Ziff. 5 der ergänzenden Förderbedingung Nr. 4.

Dieses gilt nicht in Fällen, bei denen der Arbeitseinsatz in sog. Einsatzstellen ausgeübt wird. Hier handelt es nicht um Arbeitnehmerüberlassung, denn der Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers erfolgt zwar bei einem Dritten (Einsatzstelle), aber das Weisungs- und Direktionsrecht wird weiterhin vom Arbeitgeber ausgeübt, mit dem der Arbeitsvertrag geschlossen wurde. In diesen Fällen kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die Sachkostenpauschale III nach Ziff. 5 der ergänzenden Förderbedingung Nr. 4 bewilligt werden. Im Rahmen der Antragstellung sind aber konkrete Angaben über die Art und Weise der Betreuung des Arbeitnehmers vor Ort, insbesondere hinsichtlich der Ausübung des Direktionsrechts notwendig. Wird im Rahmen der Prüfung festgestellt, dass das Weisungsrecht regelmäßig nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Einsatzstelle ausgeübt wird, ist die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nachzuweisen. Es gelten dann die Regeln der Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG.

Einmal- und Sonderzahlungen

Bislang wurde die Nutzung der gesetzlichen Möglichkeit der Inbezugnahme auf einschlägige Tarifverträge nach § 16i Abs. 2 S. 2 SGB II, sofern keine Tarifbindung besteht, ausdrücklich befürwortet.

Sofern dem gefolgt wurde, ist regelmäßig auf das regelmäßige monatliche Entgelt Bezug genommen worden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nun klargestellt, dass eine Inbezugnahme nur auf monatliche Entgelte, welche die im Tarifvertrag vorgesehenen Einmal- und Sonderzahlungen ausklammert, bei der Feststellung des berücksichtigungsfähigen Entgelts zu einer Nichtanerkennung der Tarifregelungen insgesamt führt. Das bedeutet, dass in diesen Fällen eine Förderung durch die Jobcenter lediglich in Höhe des Bundesmindestlohns erfolgt. Die Berliner Jobcenter sind angewiesen, künftig nur dann das Tarifentgelt zugrunde zu legen, wenn die im Inbezugnahme-Tarifvertrag enthaltenen Regelungen zu Einmal- und Sonderzahlungen Bestandteile des Arbeitsvertrages sind. Dessen ungeachtet bleiben Sonderentgelte bei der Festlegung der Förderhöhe durch die Jobcenter unberücksichtigt.

Die in einer früheren Trägerinformation gemachte Aussage zur Zulässigkeit von Teilinbezugnahmen ist damit hinfällig und wird aufgehoben.

Im Rahmen der Landeskofinanzierung bei dem Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II übernimmt das Land bei vertraglicher Inbezugnahme auf einschlägige Tarifverträge nach § 16i Abs. 2 S. 2 SGB II die Einmal- und Sonderzahlungen für gemeinwohlorientierte Träger für künftige und auch bereits bestehende Arbeitsverträge.

Sollten Zuwendungsempfänger trotz der landesseitigen Übernahme der Einmal- und Sonderzahlungen bereits bestehende Arbeitsverträge mit Inbezugnahme auf einen Tarifvertrag in eine Förderung nach Bundesmindestlohn umwandeln wollen, ist zu beachten, dass die Tarifverträge, auf die regelmäßig Bezug genommen wird, überwiegend lediglich eine Sonderzahlung vorsehen, welche zum Jahresende fällig wird. Sollte bis dahin eine Anhebung des Landesmindestlohns über den Satz des Bundesmindestlohns hinaus erfolgen, könnte mit der Ausübung des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechts – je nach Gestaltung des individuellen Arbeitsvertrages – in der Regel bis zum Inkrafttreten der neuen Landesmindestlohn-Verordnung gewartet werden. Dadurch würde ein zwischenzeitlicher Rückfall auf den Bundesmindestlohn (nach Änderungskündigung) und eine mehrmalig erforderliche und letztlich auch mit Aufwand verbundene Anpassung der zu zahlenden Vergütung an die gesetzlichen Vorgaben vermieden.