

# Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II

## Trägerinformation

### Inhalt

1. Verfahrenshinweise .....	2
2. Berechnung des Lohnkostenzuschusses bei Zahlung des Mindestlohns.....	4

## 1. Verfahrenshinweise

Allgemeine Information zum neuen Teilhabechancengesetz finden Sie unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Sozialer-Arbeitsmarkt/sozialer-arbeitsmarkt.html;jsessionid=9ADD17D1EE846E39AAEC34CF5587BF21>.

Hiermit möchten wir Ihnen einige wichtige Verfahrenshinweise zum Ablauf im Jobcenter Berlin Neukölln geben:

*Alle von Ihnen eingereichten Stellenangebote werden registriert und zur Besetzung für geeignete Kundinnen und Kunden des Jobcenters Berlin Neukölln verwendet. Die Fördervoraussetzungen werden für jeden Kunden/ jede Kundin individuell von der jeweils zuständigen Integrations-fachkraft geprüft.*

Die zutreffende Förderhöhe und Förderdauer erfahren Sie *aus Datenschutzgründen nur* direkt von dem/der Bewerber\*in mittels des ausgehändigten Vermittlungsvorschlages. Eine Zweitschrift des Vermittlungsvorschlages erhalten Sie gesondert per Post.

- ➔ Sofern Sie den/die Bewerber\*in einstellen möchten, senden Sie uns bitte **unverzüglich den Antwortbogen zum Vermittlungsvorschlag** zurück. Dies gilt gleichzeitig als Antragstellung für eine Förderung nach § 16i SGB II.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass unsere Mitarbeiter\*innen Ihnen aus datenschutzrechtlichen Gründen keine direkten Auskünfte über Bewerber\*innen geben dürfen.

Ein förderfähiges Arbeitsverhältnis darf erst abgeschlossen werden, wenn Ihnen das Antragsformular für den/die konkrete/n Bewerber\*in vorliegt. Dieses wird Ihnen erst zugesandt, wenn Sie oder der/die Bewerber\*in die Einstellungsabsicht gegenüber der Integrationsfachkraft mitgeteilt hat. Mit der Übersendung des Antrages ist eine *positive* Vorentscheidung zur Förderung des/der Kunden/Kundin getroffen worden. Bitte verwenden Sie nur die durch das Jobcenter Berlin Neukölln versandten Antragsformulare! *Die Angaben im Antrag müssen mit den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag übereinstimmen.*

*Um eine eventuelle Konkurrenz zu vermeiden, darf eine AGH-Teilnahme grundsätzlich nicht für eine Einmündung in eine nach § 16i SGB II geförderte Stelle abgebrochen werden. Die Entscheidung, wann und ob eine Arbeitsgelegenheit beendet werden kann, trifft ausschließlich die Integrationsfachkraft.*

Eine eventuelle Ko-Finanzierung der Stellen durch das Land Berlin, ist bei der „zgs consult GmbH“ zu beantragen. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Internetseite: <https://www.zgs-consult.de/arbeit/projekte-in-oeffentlich-gefoerderter-beschaeffigung/>

Das Bewilligungsschreiben über die Ko-Finanzierung Ihrer Stellen reichen Sie uns bitte bei Erhalt ein.

Bitte teilen Sie uns weiterhin zeitnah mit, wenn Ihre Stellen besetzt sind oder Sie sie zurückziehen möchten.

Gerne weisen wir nochmal darauf hin, dass bei Vorliegen von Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die dort ausgewiesenen Vergütungsbestandteile/Entgelte im Arbeitsvertrag anzusetzen sind.

*Sofern bereits Tarifierhöhungen feststehen, sind diese im Arbeitsvertrag und im Förderantrag anzugeben. Als Nachweis wird der vollständige Tarifvertrag benötigt.*

*Ein tarifliches Arbeitsentgelt ist auch dann Grundlage der Förderung, wenn Arbeitsverträge nur auf diejenigen Regelungskomplexe eines Tarifvertrages zum Arbeitsentgelt Bezug nehmen. Eine Teilinbezugnahme lediglich auf das monatliche Arbeitsentgelt des Tarifvertrages reicht hingegen nicht aus. In diesem Fall wäre nur der gesetzliche Mindestlohn förderfähig.*

*Bitte räumen Sie uns eine gewisse Bearbeitungszeit für Ihren Antrag ein. Sollte zum Arbeitsantritt noch kein Bewilligungsbescheid vorliegen, können Sie sich gerne beim Team 637 nach dem Bearbeitungsstand erkundigen.*

*Die arbeitsvertraglichen Pflichten sind einzuhalten, auch wenn noch keine Bewilligung des Jobcenters vorliegt.*

*Die Zahlung der Fördermittel erfolgt nachträglich, d.h. Sie als Träger müssen in Vorleistung gehen, ein Zurückhalten der Entgeltzahlung an den beschäftigten Kunden ist nicht zulässig!*

*Eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) ist integraler Bestandteil der Förderung. Über den bedarfsgerechten Umfang im Einzelfall entscheidet die zuständige Integrationsfachkraft, ein Verzicht ist in der Regel nicht möglich.*

## 2. Berechnung des Lohnkostenzuschusses bei Zahlung des Mindestlohns

Der gesetzliche Mindestlohn legt die zu vergütende Untergrenze, bezogen auf die Arbeitsstunden, fest. Im Mindestlohngesetz ist jedoch lediglich die Höhe des Mindestlohnes je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde festgelegt. Um nachvollziehen zu können, ob der Mindestlohn gezahlt wird, müsste der Monatslohn „spitz“ ausgerechnet werden, also die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem Mindestlohn multipliziert werden. Zur Vereinfachung in der Lohnbuchhaltung wird monatlich ein pauschalierter Monatslohn abgerechnet, zumeist nach der „13/3-Regel“:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit} \times \frac{13}{3}$$

Die Berechnung des Lohnkostenzuschusses im Rahmen des Teilhabechancengesetzes erfolgt **nicht** nach dieser Berechnungsmethode!

Stattdessen wird nach § 16i SGBII der durchschnittliche Monatslohn nach einer alternativen Rechenmethode herangezogen, die die Bundesagentur für Arbeit in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, festgelegt hat („7/30-Regel“):

$$\frac{\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit}}{7} \times 30$$

Hierbei wird der Monat mit 30 Tagen und die Woche mit 7 Tagen berechnet. Der so errechnete durchschnittliche Monatslohn wird ihnen zunächst als laufende Zahlung bewilligt (entsprechend der Förderhöhe als prozentualer Anteil).

Nach Ablauf jeweils eines Beschäftigungsjahres wird rückwirkend betrachtet, ob der Mindestlohn tatsächlich vergütet wurde, gemessen an den geleisteten Arbeitsstunden. Es erfolgt also ein Ausgleich möglicher Abweichungen im Verhältnis vom durchschnittlichen Monatslohn zu den tatsächlichen Lohnansprüchen gemäß Mindestlohngesetz.

Daher sind Sie verpflichtet, Zwischen- und Schlusserklärungen einzureichen, um zu wenig oder zu viel gezahlte Lohnkostenzuschüsse auszugleichen. Dazu müssen die im Beschäftigungsjahr geleisteten Arbeitsstunden konkret in den einzureichenden Erklärungen ausgewiesen werden.

*Wenn Sie Abweichungen zwischen der tatsächlichen Gehaltszahlung und des laufenden Lohnkostenzuschusses vermeiden wollen, geben Sie bitte im Arbeitsvertrag und im Antrag eine monatliche Arbeitszeit an.*

Weitere Einzelheiten und Auflagen entnehmen Sie bitte dem Bewilligungsbescheid.

Beispiele:

Mindestlohn: 9,19 € / Wochenarbeitszeit: 30 Std.

<i>Lohnbuchhaltung („13/3-Regelung“)</i>	<i>Rechenmethode BA + BMAS („7/30-Regel“)</i>
$9,19 \text{ €} \times 30 \times \frac{13}{3} = 1194,70 \text{ €}$	$\frac{9,19 \text{ €} \times 30}{7} \times 30 = 1181,57 \text{ €}$

Bei weiteren Fragen können Sie sich gerne an uns wenden!

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr Team 637  
(Qualitätssicherung)