

Beschäftigungsförderung für Ältere im Land Brandenburg

(Stand: April 2006)

Die Eingliederung älterer Arbeitsloser in Unternehmen und die Absicherung der Beschäftigungsbeteiligung Älterer sind Schwerpunkte in den Programmen verschiedener Fördermittelgeber, wie der Agentur für Arbeit, der Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) bzw. Optionskommunen, des Landes Brandenburg (LASA) und des Bundes. Diese kurze Übersicht dient als Orientierungshilfe. Da die Laufzeit der Förderprogramme unterschiedlich ist und es auch regionale Schwerpunkte und Ermessensspielräume bei der Umsetzung der Förderungen gibt, ist es empfehlenswert, direkt bei der zuständigen Behörde bzw. den ausführenden Stellen die aktuellen Konditionen zu erfragen.

Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit für Arbeitgeber:

Im Folgenden sind die grundsätzlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des SGB III beschrieben. Bitte verstehen Sie diese als Anhaltspunkte. Die konkrete Förderung muss jeweils im Einzelfall mit der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. der ARGE vereinbart und beantragt werden.

- **Trainingsmaßnahmen im Betrieb (§ 48 SGB III)**
 - vor der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Feststellung der Eignung des/der Arbeitslosen für die Tätigkeit (bis zu 4 Wochen) bzw.
 - zur Vermittlung notwendiger Kenntnisse und Fertigkeiten direkt und praxisbezogen am Arbeitsplatz (bis zu 8 Wochen)
 - unter Benennung einer Fachkraft im Unternehmen

- **Befreiung des Arbeitgebers von den Beiträgen zur Arbeitsförderung (§ 421 SGB III)**

Arbeitgeber zahlen bei Einstellung von zuvor Arbeitslosen ab 55 Jahren keinen Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung mehr (**Beitragsbonus**). Die Regelung gilt befristet für Einstellungen bis zum 31.12.2007 (besteht die Beschäftigung darüber hinaus weiter, setzt sich auch diese Befreiung fort). Der Arbeitnehmeranteil zur Arbeitslosenversicherung wird jedoch weiterhin erhoben (bei eintretender Arbeitslosigkeit ist der ältere Arbeitnehmer dadurch ggf. wieder leistungsberechtigt).

- **Betriebliche Einstellungshilfen (§ 218 SGB III)**

Grundsätzlich dient ein Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Ausgleich von Minderleistungen. D. h. nicht für jeden älteren Arbeitnehmer gibt es „automatisch“ einen solchen Zuschuss. Vielmehr wird bei der Agentur für Arbeit auf der Basis von sog. „Vermittlungshemmnissen“ (z. B. Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen, Sprachprobleme...) ein individueller Förderbedarf abgeschätzt und mit dem einstellenden Unternehmen ausgehandelt. Höhe und Dauer der angebotenen Förderung können so von Einzelfall zu Einzelfall erhebliche Unterschiede aufweisen. **Hinweis:** Eingliederungszuschüsse sind „Kann“-Leistungen. Sie müssen - rechtzeitig - vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages beantragt werden.

Eingliederungszuschuss für Ältere, die das 55. Lebensjahr vollendet haben; bei Einstellung bis 31.12.2006 ist das für die Förderung maßgebliche Lebensalter auf das 50. Jahr abgesenkt (Förderung: 50% bis zu 36 Monate; Degression: nach je 12 Mon. Minderung um mind. 10%)

Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung von Arbeitnehmer/innen, die einer besonderen - über die betriebsübliche Einweisung am Arbeitsplatz hinausgehende - Einarbeitung bedürfen (Förderung: bis zu 30% für bis zu 6 Monate)

Eingliederungszuschuss bei erschwelter Vermittlung für Personen mit Vermittlungshemmnissen, z.B. Langzeitarbeitslosigkeit, Schwerbehinderung u. ä. (Förderung: bis zu 50 %, bis zu 12 bzw. bis zu 24 Monate).

Die Altersgrenze für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen wird auf die Vervollendung des 50. Lebensjahres herabgesetzt. Bei besonders betroffenen älteren schwerbehinderten Arbeitnehmern, die bei Förderbeginn das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist die Förderdauer auf längstens 60 Monate begrenzt (vgl. §421f, Pkt. 2, SGB III).

Berechnungsbasis für einen EGZ ist das sog. „berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt“, d. h.:

- das regelmäßig gezahlte tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt ohne Einmalzahlungen (wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld) bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitsverwaltung
- sowie ein pauschalierter Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung in Höhe von 20%.

Für Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückzahlung und zur Nachbeschäftigung nach § 221 Abs. 2 (vgl. §421f, Pkt. 3, SGB III).

➤ **Förderung der beruflichen Weiterbildung (§ 235c SGB III)**

Arbeitgeber können für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen gefördert werden, wenn die Notwendigkeit der Weiterbildung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses anerkannt ist; Zuschuss zu Arbeitsentgelt und zur Sozialversicherung, wenn die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird.

➤ **Job Rotation - Förderung der Weiterbildung durch Vertretung (§§ 229 bis 233 SGB III)**

Arbeitgeber, die einem/einer Arbeitnehmer/in die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und dafür eine/n Arbeitslose/n befristet einstellen, können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt der Vertretung erhalten; ein Zuschuss kann für max. 12 Monate gezahlt werden; mind. 50% und max. 100% des tariflichen/ortsüblichen Arbeitsentgelts

➤ Im Rahmen des neuen Programms **WeGebAU** (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen) soll die Teilhabe von Geringqualifizierten und älteren Menschen am Arbeitsmarkt verbessert werden. Dazu können vorhandene Instrumente (z. B. Trainingsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse etc.) in vereinfachter Form genutzt werden (z. B. einheitlicher EGZ für die genannten Zielgruppen).

Es gibt jedoch auch neue Anreize, v. a. aus der sog. „Freien Förderung“, wie z. B. einen „Einstellungsscheck“ für Arbeitgeber (seltener auch für Arbeitnehmer) oder ein „Bonus bei Umwandlung eines Minijobs“ in eine sozialversicherte Tätigkeit. Hier setzen die regionalen Agenturen ihre eigenen Schwerpunkte, so dass man die aktuelle Förderpraxis von WeGebAU vor Ort in Erfahrung bringen sollte. Die jetzt geplanten Maßnahmen des Programms werden zunächst bis Ende 2006 umgesetzt.

Innerhalb des oben beschriebenen Förderrahmens ist die Agentur für Arbeit bzw. die ARGE bei der Bewilligung der Leistungshöhe und -dauer grundsätzlich frei. Der Vorbereitung und Begründung des Antrages kommt deshalb bei der Verhandlung um einen Zuschuss besondere Bedeutung zu.

Hinweis: Die **Erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmer/innen** (§ 14 Abs. 3 TzBfG) - die eine Senkung der Altersgrenze für die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmer/innen auf 52 Jahre erlaubte - ist vom Europäischen Gerichtshof für unrechtmäßig erklärt worden. Das neue Urteil des Europäischen Gerichtshofes verbietet eine Diskriminierung aufgrund des Alters (Urteil vom 22.11.2005, Aktenzeichen C-144/04).

Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit für Arbeitnehmer/innen:

- **Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer/innen (§ 421j SGB III)**
 - Zuschuss an Arbeitnehmer/innen zum Arbeitsentgelt (etwa 50 % der monatlichen Nettoentgeltdifferenz; Berechnung auf Basis von Pauschalen) sowie zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung;
 - Anreiz für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte ab 50 Jahre, auch eine niedriger entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen; erfordert bestimmte Voraussetzungen, u. a.:
 - mind. 180 Tage (Rest-)Anspruch auf Arbeitslosengeld
 - Nettolohndifferenz übersteigt 50,- € monatlich
 - der neue Arbeitgeber hat den/die Arbeitnehmer/in in den letzten 4 Jahren nicht mehr als 3 Monate beschäftigt
 - Befristete Regelung (Anspruch muss vor dem 1.1. 2008 entstehen)(bitte ggf. auch die hier nicht genannten Ausschlussklauseln beachten)

- **Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/innen bei beruflicher Weiterbildung (ab 50 Jahre)**
(vgl. § 417 Abs. 1 SGB III)
Zuschuss für die Teilnahme von Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, an einer außerhalb des Betriebes durchgeführten Weiterbildung zur Sicherung aktueller Qualifikation und eines langfristigen Beschäftigungsverhältnisses; bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber erforderlich; nur für Arbeitnehmer/innen aus Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten; Erstattung der Weiterbildungskosten des/der Beschäftigten (ev. Zuschuss bei notwendiger auswärtiger Unterbringung)

Fördermöglichkeiten der Arbeitsgemeinschaften/Optionskommunen:

Das vielfältige Angebot zur Eingliederung von Arbeitslosen steht grundsätzlich auch Empfänger/innen von ALG II und sog. Nichtleistungsbeziehern zu, d. h. Personen, die kein ALG II bekommen, weil das Einkommen des Partners bzw. der Bedarfsgemeinschaft zu hoch ist.

Darüber hinaus gibt es besondere Fördermöglichkeiten:

- **Einstiegs geld (§ 29, SGB II):** „Das Einstiegs geld kann als Zuschuss zum Arbeitslosengeld II gezahlt werden. Sie können Einstiegs geld beantragen, wenn
 - Sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, die nur gering bezahlt wird und mindestens 15 Stunden wöchentlich umfasst oder
 - Sie sich selbständig machen wollen und Ihre Tätigkeit einen hauptberuflichen Charakter hat.Die Förderungsdauer beträgt normalerweise 12 Monate und kann auf 24 Monate verlängert werden. Ob und in welcher Höhe Sie Einstiegs geld erhalten, entscheidet Ihr persönlicher Ansprechpartner. Er berücksichtigt dabei die Dauer Ihrer Arbeitslosigkeit, die Größe Ihres Haushaltes und prüft, ob die angestrebte Tätigkeit Ihrer beruflichen Eingliederung dient. Das Einstiegs geld kann weiter erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch oder nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit entfällt.“ (Information der Arbeitsagentur)

- **Arbeitsgelegenheiten nach der sog. Entgeltvariante (§ 16, Abs. 3, SGB II)**

Neben den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, MAE (den sog. „1€-Jobs“) gibt es die weniger bekannte AG „Entgeltvariante“. Dabei handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bei Unternehmen oder sonstigen Arbeitgebern, bei denen der Hilfebedürftige das übliche Arbeitsentgelt an Stelle von ALG II erhält. Die Arbeiten müssen nicht zwingend im öffentlichen Interesse liegen und/oder zusätzlich sein (Mischformen möglich).

Die Förderung ähnelt der früheren Praxis im Bereich „Arbeit-statt-Sozialhilfe“. Da jedoch dafür nur wenig Mittel eingesetzt werden (<5% des Etats für Arbeitsgelegenheiten) und zudem zur Förderhöhe und -länge wenig bekannt ist, aktuelle Informationen bitte ggf. bei den ARGEn nachfragen. Interessant könnte diese Variante als Anschluss an MAE-Förderung sein, um z. B. ältere Beschäftigte dauerhaft im Pflegebereich zu integrieren (beachten Sie bitte die sog. Nachbeschäftigungspflicht).