

**Stichworte:**

- ◆ Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der Neuregelungen des Teilhabechancengesetzes in § 16e und 16i SGB II
- ◆ Befristungen mit Sachgrund
- ◆ Befristungen ohne Sachgrund

## Nutzung der Fördermöglichkeiten nach § 16e und § 16i SGB II und diesbezügliche Fragestellungen der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Newsletter 006/2019 vom 16. Januar 2019 haben wir Sie über Neuregelungen des Teilhabechancengesetzes informiert, welches unter anderem neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose enthält. Wie mit Newsletter 006/2019 dargestellt, wurde

- ◆ mit einem neuen **§ 16i SGB II** für sehr arbeitsmarktferne Menschen ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt und
- ◆ mit der Neuregelung des **§ 16e SGB II** das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen weiteren neuen Lohnkostenzuschuss geschaffen.

In **Ergänzung zu unserem Bezugsnewsletter** möchten wir zum einen darauf hinweisen, dass im Anschluss an die Beschäftigung nach § 16e SGB II eine sich an die zweijährige Beschäftigung anschließende sog. Nachbeschäftigungspflicht nach der Schlussfassung des Gesetzes nun nicht mehr vorgesehen worden ist.

Zum anderen sind im Rahmen der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zwischenzeitlich aber auch zahlreiche Nachfragen zu der **rechtlichen Beurteilung von befristeten Arbeitsverträgen nach § 16e bzw. § 16i SGB II** gekommen. Zu dem rechtlichen Fragenkreis der „Befristung“ weisen wir im Zusammenhang mit den genannten Förderungstatbeständen nach dem SGB II daher ergänzend auf Folgendes hin:

**1.)**

**§ 16i Abs. 8 SGB II** regelt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne des § 16i Abs. 3 SGB II bis zu einer Dauer von **fünf Jahren** zulässig ist, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach § 16i Abs. 1 SGB II gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

Der § 16i Abs. 8 SGB II enthält insofern einen **Tatbestand für eine mit Sachgrund befristete Beschäftigung** und ist daher als Spezialregelung zu einer Befristung mit

Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (Befristung wegen in der Person des Beschäftigten liegender Gründe) anzusehen.

## 2.)

**§ 16e SGB II regelt**, dass Arbeitgeber für die nicht nur geringfügige Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von **mindestens zwei Jahren** begründen. Bei diesem Sachverhalt würde somit eine **Sachgrundbefristung nach § 16e Abs. 1 SGB II** (i.V.m. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) vorliegen.

Hierzu ist anzumerken, dass es Ziel des Gesetzes ist, die Teilhabechancen von Langzeitarbeitslosen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt zu verbessern. Zu diesem Zweck erhalten Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt. Diese Regelung dürfte vom Grundsatz her ähnlich sein wie die früher geltenden Regelungen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Für die Befristung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen lag nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. BAG, Urteil v. 19.01.2005 - 7 AZR 250/04, NZA 2005, 873, ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zugewiesen wurde und sich die Dauer der Befristung an der Dauer der Zuweisung orientierte. Dabei ist im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die zeitlich befristete Übernahme eines erheblichen Kostenanteils durch die Arbeitsverwaltung wesentlich. **Der Arbeitgeber würde ohne eine entsprechende Zuweisung entweder keinen oder gegebenenfalls einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer einstellen.** Deswegen sei auch bei Daueraufgaben die Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Zuweisung zulässig, zumal der Arbeitgeber nicht davon ausgehen könne, dass die Agentur für Arbeit gerade diesen Arbeitnehmer nach Ablauf der Zuweisung erneut für diese oder eine andere Maßnahme zuweise. Die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme, oder jetzt die Förderung zur Teilhabe, ist an die Person des so geförderten Arbeitnehmers gebunden. Dieser Befristungsgrund kann daher unter § 14 I Satz 2 Nr. 6 TzBfG subsumiert werden.

## 3.)

Unabhängig von den vorstehend angesprochenen Sachverhalten einer Befristung mit Sachgrund könnte bis zur Dauer von zwei Jahren nach unserer Einschätzung aber in vorgenannten Fällen auch eine zweijährige **sachgrundlose Befristung** gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG erfolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bernhard Langenbrinck