

Informationen zum „Teilhabechancengesetz“

Förderung sozialversicherungspflichtiger
Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt
durch die
Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)

**Schwerpunkt: § 16i SGB II
„Teilhabe am Arbeitsmarkt“**

Inhalt

- I. § 16i SGB II – Was ist das?
- II. Wer ist die Zielgruppe?
- III. Was sind die Bedingungen?
- IV. Zusammenführen von Arbeitgeber und Bewerber
- V. Was ist das „beschäftigungsbegleitende Coaching“?
- VI. Gründe für eine Beendigung der Förderung

§ 16i SGB II – Was verbirgt sich dahinter?

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was verbirgt sich dahinter?

- Durch das „Teilhabechancengesetz“ wurde zum 01.01.2019 die Möglichkeit geschaffen, **sozialversicherungspflichtige* Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt** zu fördern.
- Die Förderung **unterscheidet sich von bisherigen Regelinstrumenten** und Programmen durch Dauer (bis zu fünf Jahren) und Höhe (bis zu 100 Prozent) sowie durch die **Einbeziehung aller Arbeitgeber** unabhängig ihrer Art, Rechtsform, Branche und Region.
- Vorrangiges **Ziel** der Fördermöglichkeiten **ist die Eröffnung von Teilhabechancen**. Der **Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung** am allgemeinen Arbeitsmarkt ist jedoch mittel- bis langfristiges Ziel.

** Ohne Pflicht in der Arbeitslosenversicherung; § 16i Abs. 2 S. 1 SGB II*

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was verbirgt sich dahinter?

§16e SGB II

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

- Instrument richtet sich an **alle Arbeitgeber**
- Instrument schafft finanzielle **Anreize** für **Arbeitgeber** zur **Einstellung** von **Langzeitarbeitslosen** auf dem **allgemeinen Arbeitsmarkt**: 75 % Lohnkostenzuschuss im 1. Jahr, 50 % Lohnkostenzuschuss im 2. Jahr
- Neuer, einfach handhabbarer **Lohnkostenzuschuss** zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, unterstützt durch ein flankierendes Angebot einer **ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung**
- Aufnahme einer **ungeförderten Beschäftigung** am **allgemeinen Arbeitsmarkt** als mittel- bis langfristiges Ziel

§16i SGB II

Teilhabe am Arbeitsmarkt

- Instrument richtet sich an **alle Arbeitgeber**
- **Neues Regelinstrument** zur **Förderung sehr arbeitsmarktferner** Langzeitarbeitsloser im Rahmen einer längerfristigen sozialversicherungspflichtigen öffentlich geförderten Beschäftigung **mit Lohnkostenzuschüssen**
- Während der Förderung werden eine **ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung** und **betriebliche Praktika** ermöglicht
- Vorrangiges Ziel ist die **Eröffnung von Teilhabechancen**. Aber auch der **Übergang** in eine **ungeförderte Beschäftigung** am allgemeinen Arbeitsmarkt ist mittel- bis langfristiges Ziel.

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was verbirgt sich dahinter?

- Die **maximale Förderdauer** kann bis zu **5 Jahren** betragen.
- Der **Lohnkostenzuschuss** bemisst sich grundsätzlich nach dem gesetzlichen Arbeitnehmer-Mindestlohn. Dieser wird multipliziert mit der vereinbarten Arbeitszeit (Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche bzw. Monat).
- Hinzu kommt der **pauschalierte Arbeitgeber-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag*** abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung (d.h. derzeit 19 %).
- Der Zuschuss wird im **1. und 2. Jahr in Höhe von 100 %** geleistet. **Ab dem 3. Jahr erfolgt eine Degression** um jährlich 10 %-Punkte (100%-100%-90%-80%-70%).
- Die **Befristung des Arbeitsverhältnisses** ist gemäß § 16 Abs. 8 SGB II bis zu einer Dauer von 5 Jahren einschließlich einmaliger Verlängerung **zulässig**.

* Ohne Pflicht in der Arbeitslosenversicherung; § 16i Abs. 2 S. 1 SGB II

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was verbirgt sich dahinter?

- **Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt** (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist **nicht zu berücksichtigen**.
- Nach § 22 Abs. 4 S. 1 MiLoG gilt der Mindestlohn nicht für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung. Diese Vorschrift ist jedoch bei einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung *nicht* anwendbar! Es muss also von Beginn an der Mindestlohn gezahlt werden.
- **Achtung:** durch Zahlung der Umlagen (U1-U3) kann es bei Vereinen (unter 30 MitarbeiterInnen) vorkommen, dass der Verein einen gewissen Betrag trotz „100 %“-Förderung selbst tragen muss! Je nach Stundenumfang kann dies ein Betrag von 10 bis 40 EUR pro Monat sein.

Wer ist die Zielgruppe?

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Wer ist die Zielgruppe?

- § 16i SGB II ist als Lohnkostenzuschuss als Förderung für Arbeitgeber gedacht, die einen **besonders langjährigen Langzeitarbeitslosen** einstellen möchten. Dies sind Personen,
 - die **mindestens 35 Jahre alt** sind; zwischen 25 und 35 ausnahmsweise, z.B. wenn aus in der Person liegenden Gründen keine Ausbildung (mehr) möglich ist;
 - **die seit mindestens 6 Jahren in den letzten 7 Jahren SGB-II-Leistungen beziehen,**
 - in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig waren
 - und für die Zuschüsse nach § 16i SGB II noch nicht für eine Dauer von 5 Jahren erbracht worden sind.

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"

Wer ist die Zielgruppe?

- § 16i SGB II ist als Lohnkostenzuschuss als Förderung für Arbeitgeber gedacht, die einen **besonders langjährigen Langzeitarbeitslosen** einstellen möchten. Dies sind Personen,
 - die **mindestens 35 Jahre alt** sind; zwischen 25 und 35 ausnahmsweise, z.B. wenn aus in der Person liegenden Gründe keine Ausbildung (mehr) möglich ist;
 - **die seit mindestens 6 Jahren in den letzten 7 Jahren** SGB-II-Leistungen beziehen,
 - in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig waren
 - und für die Zuschüsse nach § 16i SGB II noch nicht für eine Dauer von 5 Jahren erbracht worden sind.
 -

Eine Ausnahmeregelung gilt für Personen, die

- in einer **Bedarfsgemeinschaft** mit mindestens einem **minderjährigen Kind** leben
- oder **schwerbehindert** im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX sind.

Diese müssen „nur“ in den **letzten 5 Jahren durchgängig** SGB-II-Leistungen erhalten haben.

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Wer ist die Zielgruppe?

Weitere Voraussetzungen:

- **Vorhandene Motivation** im Sinne von Bereitschaft, sich auf eine Beschäftigung nach § 16i SGB II einzulassen
- Niemand wird in die geförderte Beschäftigung gezwungen. Ist sie jedoch aufgenommen, gelten Regeln (Arbeitsvertrag, Eingliederungsvereinbarung)
- „Vermittlungshemmnisse“ (= **fehlende Ressourcen**), die durch die Arbeit voraussichtlich positiv beeinflusst werden, wie z.B.:
 - **Sprache** (Deutschkenntnisse); soziale **Isolation**; **fehlende Tagesstruktur**
 - Lange **zurückliegende Ausbildung** bzw. **fehlende Berufserfahrung** bei **MigrantInnen** (abhängig vom Einsatzgebiet)
 - **Restleistungsvermögen** ab 4 Stunden / Tag
- Eine § 16i-Förderung ist **in der Regel ausgeschlossen** bei:
 - akuten **Suchterkrankungen** und akuten **psychotischen Erkrankungen**.

Was sind die Bedingungen?

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was sind die Bedingungen?

- Sicherstellung **geeigneter Begleitstrukturen beim Arbeitgeber**, u. a. **fachliche Einarbeitung** und **Begleitung** (z. B. Anleiter).
- die **Anforderungen** an die Arbeitsleistung, **Anleitungsinhalte** und **-umfang** etc. **sollen** sich im Hinblick auf die geförderten Arbeitnehmer **schrittweise** immer mehr an die **Bedingungen am allgemeinen Arbeitsmarkt** anpassen. Ideal ist es daher, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen **stufenweisen Einstieg** in die Beschäftigung ermöglicht, d.h. einen langsamen Anstieg der Wochenarbeitszeit.
- Bereitstellung von **Arbeitsplätzen** mit Bezug zum allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. die eine **Annäherung** an den **allgemeinen Arbeitsmarkt** ermöglichen.
- Bereitstellung von **Tätigkeiten**, die **möglichst marktnah** ausgestaltet werden und eine Einbindung der geförderten Personen in **bestehende Strukturen** und **Arbeitsprozesse** vorsehen.

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was sind die Bedingungen?

- Schaffung von Optionen für die **Weiterbeschäftigung** der Arbeitnehmer.
- Alternativ: Vorhandensein von **Netzwerkstrukturen**, damit sich die Arbeitnehmer im Rahmen von **Praktika** in **privatwirtschaftlichen Unternehmen** erproben können und damit Übergangschancen erhalten.
- **Im ersten Jahr** des Arbeitsverhältnisses **muss** für das begleitende Coaching in angemessenem Umfang eine Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgen. Für den gesamten Förderzeitraum soll die Teilnahme am begleitenden Coaching ermöglicht werden, gerne auch am Arbeitsplatz oder in den Räumlichkeiten des Vereins.
- Hinzu kommen **weitere Pflichten** wie u.a.:
 - die Anmeldung zur Sozialversicherung (es sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen),
 - die zweckentsprechende Verwendung des Lohnkostenzuschusses,

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was sind die Bedingungen?

- Hinzu kommen weitere Pflichten wie:
 - die Anmeldung zur Sozialversicherung (es sind keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen),
 - die zweckentsprechende Verwendung des Lohnkostenzuschusses,
 - **Nachweis** der Zahlung des Arbeitsentgeltes und der Sozialversicherungsbeiträge durch Vorlage einer Kostenaufstellung in Form der betreffenden **Lohn- und Gehaltsabrechnung** bei uns (zur Überweisung des Lohnkostenzuschusses durch uns) binnen einer **Ausschlussfrist von zwei Monaten** nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonates.
 - die **sofortige Mitteilung** von **Veränderungen des Arbeitsverhältnisses** an uns, insbesondere die Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit, des Arbeitsentgeltes und die Auflösung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Zusammenführen von Arbeitgeber und Bewerber

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt" Zusammenführen von Arbeitgeber und Bewerber

- Der einfachste Weg: **Sie haben bereits eine Person identifiziert**, die Sie einstellen möchten:
 - Sie nehmen mit uns Kontakt auf, **wir prüfen die Voraussetzungen** für eine Förderung nach § 16i SGB II und senden Ihnen die Antragsformulare zu. Bei der Antragstellung sind wir gerne behilflich.
 - **Achtung:** Einen Arbeitsvertrag dürfen Sie erst schließen, wenn Sie von uns eine Zusage zur Förderfähigkeit der Person erhalten haben!
- Alternative:
 - Sie übermitteln uns eine **Stellen-/Tätigkeitsbeschreibung** und die **wesentlichen Daten** zur Stelle (Einsatzort, Stundenanzahl, Gehalt)
 - Wir **schlagen Ihnen geeignete Bewerber vor**. Gerne können wir auch einen **Bewerbertag** veranstalten, zu dem wir alle geeigneten Bewerber einladen.
 - Sie führen **Vorstellungsgespräche**, entscheiden sich für einen Bewerber und stellen einen Antrag.
- Ebenfalls möglich: „**Schnupperpraktikum**“ von bis zu 2 Wochen Dauer.

Weiterbildung und betriebliches Praktikum

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Weiterbildung und betriebliches Praktikum

- Weiterbildungen und betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern **soll in der Regel der Arbeitgeber** organisieren.
- Während der Durchführung von Weiterbildungen und Praktika wird der **Lohnkostenzuschuss weiterhin gezahlt**, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts hierfür freigestellt wird.
- Der Arbeitgeber erhält für die entstehenden Weiterbildungskosten **insgesamt bis zu 3.000 Euro je gefördertem Arbeitsverhältnis** bezuschusst.
- Ein betriebliches **Praktikum sollte die Dauer von 2 bis max. 4 Wochen** nicht überschreiten.

Was ist das „beschäftigungsbegleitende Coaching“?

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was ist das „beschäftigungsbegleitende Coaching“?

- **Ziel** des beschäftigungsbegleitenden Coachings ist es, den **Bestand des Arbeitsverhältnisses** zu **sichern** sowie die **Beschäftigungsfähigkeit** und das **Leistungsvermögen** der Geförderten zu **steigern**.
- Zudem sollen – unter Einbindung des Arbeitgebers – im Rahmen des Coachings **regelmäßig** die **Integrationsfortschritte** des Arbeitnehmers **überprüft** sowie **Übergänge** in **ungeförderte Beschäftigung** oder **Weiterbildung begleitet** und in Förderplänen festgehalten werden.
- Das **Coaching** soll für **die maximale Förderdauer** von fünf Jahren erfolgen. Im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses muss in angemessenem Umfang eine Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgen.
- Die Betreuung ist **ganzheitlich** ausgerichtet, d. h. sie berücksichtigt auch das persönliche Umfeld und die **Bedarfsgemeinschaft** der geförderten Person.
- Der **Jobcoach** fungiert als **Bindeglied** zwischen **Teilnehmern** und **Arbeitgebern**.

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"



Was ist das „beschäftigungsbegleitende Coaching“?

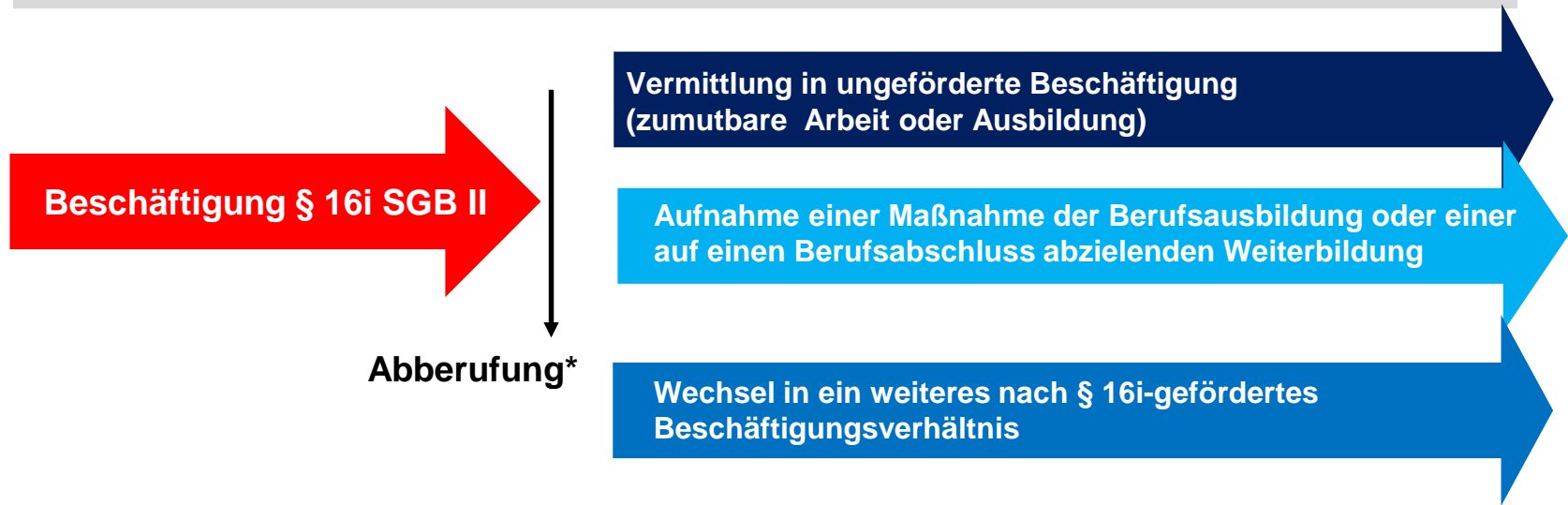
- **Krisenintervention**, um Abbrüche zu verhindern, z.B.: Mangel im Sozialverhalten der Beschäftigten, bei fehlender Zuverlässigkeit, eigenmächtigem „Urlaub“, mangelnder Körperhygiene, mangelnder (psychischer) Belastbarkeit) u.a. Hierbei bei **Bedarf auch aufsuchende Arbeit**.
- Je nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kann die Betreuung auch in den **Räumlichkeiten des Betriebes** oder am **Arbeitsplatz** erfolgen.
- **Häufigkeit**: Einzelgespräche je nach Bedarf. In der Regel zudem 1x monatlich Gruppenveranstaltungen. Halbjährlich: Fortschreibung des Förderplans mit dem Arbeitgeber.
- **Inhalte des begleitenden Coachings** sind z.B.
 - Förderung der Schlüsselkompetenzen,
 - Aufbau Tagesstrukturen,
 - Konfliktmanagement,
 - Alltagshilfen, Unterstützung bei der Inanspruchnahme Leistungen Dritter (z. B. Kinderbetreuung).

Gründe für eine Beendigung der Förderung

§ 16i SGB II "Teilhabe am Arbeitsmarkt"

Gründe für eine Beendigung der Förderung

Um „Lock-in“-Effekte (Gewöhnungseffekte) zu vermeiden, soll bei § 16i SGB II eine Abberufung aus der Beschäftigung nach § 16i SGB II erfolgen, zu/r



- Die Abberufung kann auch aus **anderen Gründen**, u. a. wegen Verstoßes gegen Mitwirkungspflichten erfolgen, insbesondere wegen einer grundsätzlichen Verweigerung der Teilnahme an einer erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung.
- Ansonsten gelten die **Regelungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes**.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Haben Sie noch Fragen?

Kontakt:

Dirk Reiner

Leitung Sachgebiet A – Impuls

Max-Planck-Str. 1-3, 63303 Dreieich

Tel. 06074 / 8058 – 405

E-Mail: d.reiner@proarbeit-kreis-of.de

Internet:

<https://www.proarbeit-kreis-of.de/de/unternehmen/teilhabechancengesetz/>