

Teilhabechancengesetz

**10. SGB II ÄndG
§16i + e SGB II**

Stand 20.03.2019

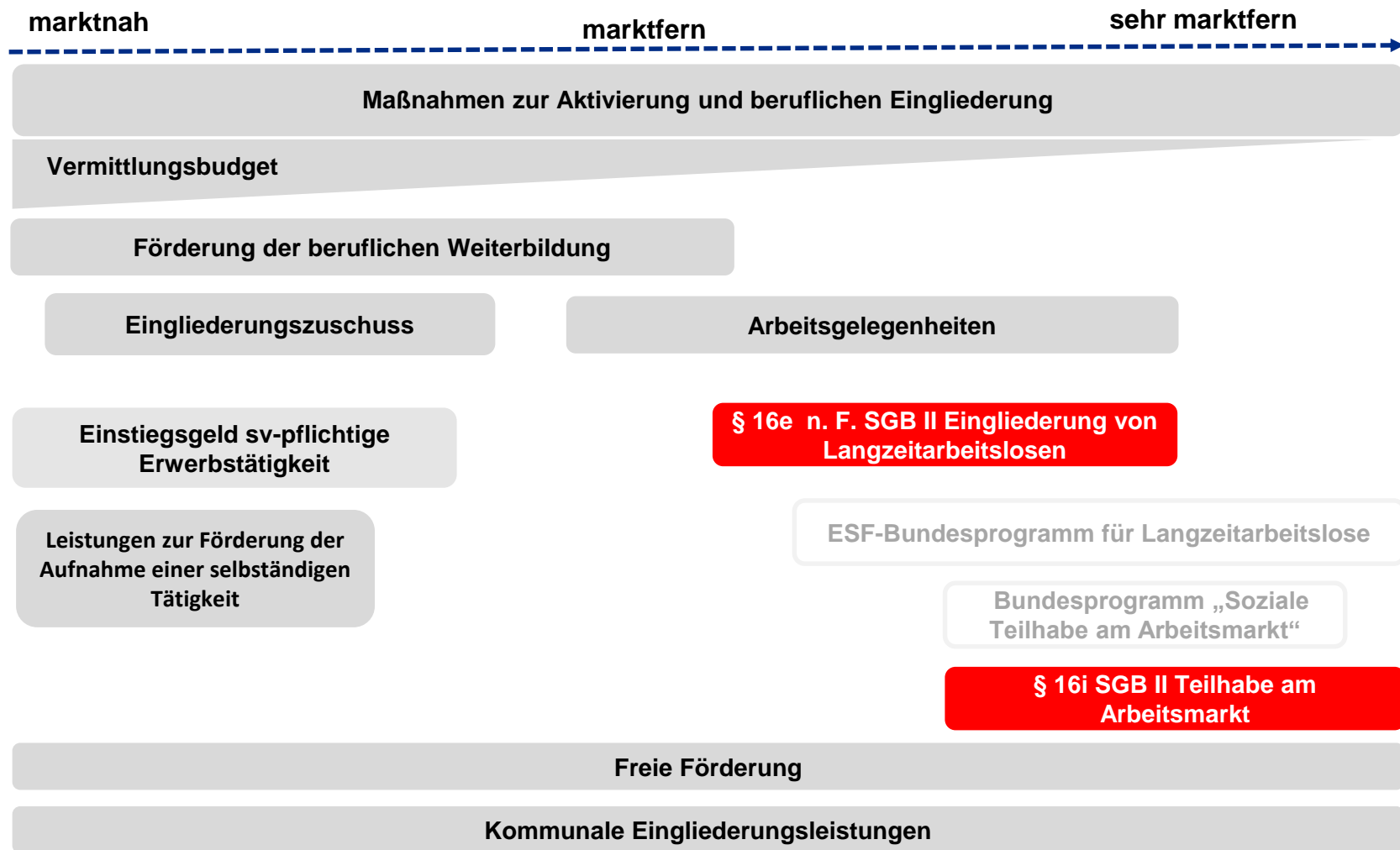
- Gesamtkonzept des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „MitArbeit“ zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit
- Teil des Konzepts ist Teilhabechancengesetz mit §§16e und 16i SGB II
- angepasste Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen sowie sozialen Arbeitsmarkt
- Inkrafttreten am 01.01.2019
- §16i SGB II tritt am 01.01.2025 außer Kraft –vorher begonnene Förderungen bis 31.12.2029 ausfinanziert

§ 16e SGB II

„Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

**Förderung sozialversicherungspflichtiger
Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt**

1. Einordnung der Förderinstrumente



Die Einordnung der Produkte erfolgt auf Grundlage der jeweiligen Zielgruppe

- Mindestens 2 Jahre arbeitslos im Sinne des §18 Sozialgesetzbuch III
- keine Integration erfolgt trotz vermittlerischer Unterstützung unter Einbeziehung der Integrationsleistungen des Sozialgesetzbuches II

Förderbedingungen

- Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtiges AV, ohne Arbeitslosenversicherung
- Kriterien "Zusätzlichkeit", "öffentliches Interesse" und "Wettbewerbsneutralität" gelten nicht
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung

Lohnkosten-
zuschuss

beschäftigungsbegleitendes
Coaching

Qualifizierung durch JC auch bei
Wegfall Leistungsbezug

Baustein: Lohnkostenzuschuss

- Förderdauer: 2 Jahre
- Förderhöhe: 1. Jahr 75%, 2. Jahr 50%
- Berechnung auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vorgesehenen, vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, einschließlich des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers von 19 Prozent (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen.

Baustein: Lohnkostenzuschuss

- Rückzahlungsmodalitäten:
 - Wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums beendet wird, ist der bewilligte Förderbetrag für die letzten sechs Monate zurückzuzahlen.
 - Ausnahmeregelung des § 92 Abs. 2 S. 2 SGB III
 - der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
 - eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
 - das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
 - die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, oder

Baustein: Ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Betreuung

- darf nicht vom Arbeitgeber erbracht werden
- Umsetzung in Form eines Einzelcoachings
- Integrationsfachkraft des Jobcenters legt in Zusammenarbeit mit der Kundin/dem Kunden den Umfang und die zeitliche Verteilung des Coachings fest
- tendenziell intensiveres Coaching zu Beginn der Förderung
- Im ersten halben Förderjahr muss der Arbeitgeber die Beschäftigte/ den Beschäftigten im Rahmen der Arbeitszeit für das Coaching bezahlt freistellen
- weiteres Coaching ebenfalls möglich, die Freistellungspflicht entfällt
- Durchführung teilweise durch Integrationsfachkraft des Jobcenters, durch eine eingekaufte Maßnahme durch einen Träger oder über einen Aktivierungsgutschein

Baustein: Ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Betreuung

- Inhalte können sein:
 - Förderung von Schlüsselkompetenzen
 - Aufbau einer Tagesstruktur
 - Konfliktmanagement
 - Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag
 - Unterstützung bei der Inanspruchnahme Leistungen Dritter, z.B. Schuldnerberatungsstellen, Suchtberatungsstellen etc.
 - **kein** Bestandteil ist die fachliche Anleitung

Baustein: Qualifizierung:

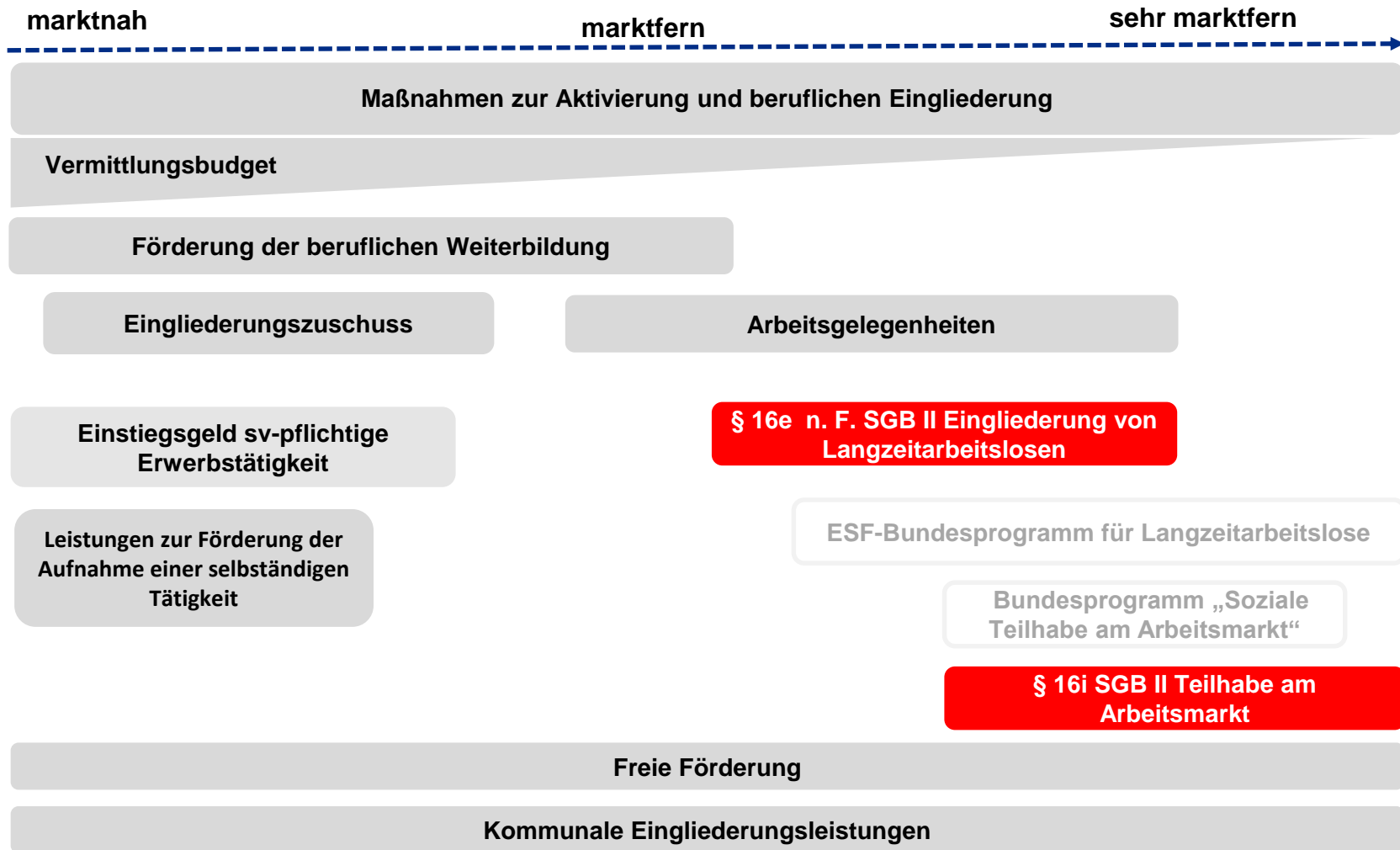
Regelförderung nach § 81 Sozialgesetzbuch III

- Geringqualifizierte Arbeitnehmer/innen ohne oder ohne verwertbaren anerkannten Berufsabschluss sowie Arbeitnehmer/innen, denen Arbeitslosigkeit droht, können während des nach § 16e-geförderten Arbeitsverhältnisses durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach § 81 Abs. 1 und Abs. 2 SGB III in Höhe von 100% gefördert werden, soweit das Arbeitsverhältnis während der Förderung fortbesteht.
- Der Lohnkostenzuschuss nach § 16e SGB II wird fortgezahlt.
- Die Ermessensentscheidung über die Notwendigkeit der Weiterbildung trifft die Integrationsfachkraft im Jobcenter

§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt

1. Einordnung



Die Einordnung der Produkte erfolgt auf Grundlage der jeweiligen Zielgruppe

Förderung sehr arbeitsmarktferner Langzeitarbeitsloser im Rahmen einer längerfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit Lohnkostenzuschüssen

Vorrangiges Ziel

- Eröffnung von Teilhabechancen

mittel- bis langfristiges Ziel

- Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt

- mindestens 25 Jahre alt
- 6 binnen der letzten 7 Jahre im SGB II-Leistungsbezug
 - 5 Jahre bei mindestens 1 Kind in der BG oder schwerbehindert.
- Nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt oder selbstständig gewesen
 - Kurzzeitigkeit ist Ermessensentscheidung der Mitarbeiter JC
 - Orientierung für Kurzzeitigkeit: 1 Jahr
 - Kriterien für Entscheidung über/unter dem Orientierungswert Beschäftigung:
 - zeitliche Lage
 - Umfang (Wochenstunden)
 - Fachlichkeit (Helfer vs. Fachkraft)
- vorab mindestens 2 Monate ganzheitliche Unterstützung
- Andere Förderinstrumente sind nicht/noch nicht erfolgversprechend

Lohnkosten-
zuschuss

Beschäftigungs-
begleitendes
Coaching

3.000 €
Weiterbildungskosten

Betreuung/Förderung
durch JC auch bei Wegfall
Leistungsbezug

Kommunaler Zuschuss
Landeshauptstadt Dresden

betriebliche Praktika bei
anderen Arbeitgebern

Baustein: Lohnkostenzuschuss

- Max. 5 Jahre Zuschuss zum Arbeitsentgelt
 - 1.+2. Jahr 100%, 3. Jahr 90%, 4. Jahr 80%, 5. Jahr 70%
- Grundlage ist Höhe des Mindestlohns oder Tariflohn
 - zzgl. pauschalierten Anteils am Sozialversicherungsbetrag ohne Beitrag zur Arbeitsförderung
- Zeiten der Vorförderung der Sozialen Teilhabe/16 e werden auf die Förderdauer angerechnet
- Bundesfreiwilligendienst: grundsätzlich unschädlich, jedoch ergibt ein Bezug von Arbeitslosengeld I einen Förderausschluss
 - z.B. ein Jahr Bundesfreiwilligendienst: wahrscheinlich in der Folge Anspruch auf Arbeitslosengeld I

Förderbedingungen

- Arbeitsvertrag für sozialversicherungspflichtiges AV, ohne Arbeitslosenversicherung
- Kein Zuschuss wenn, zugunsten 16 i Förderung, bisher für das AV erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch genommen wird
- Kriterien "Zusätzlichkeit", "öffentliches Interesse" und "Wettbewerbsneutralität" gelten nicht
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung
- erforderliche Qualifizierungen oder Praktika bei anderen AG, für die der Arbeitgeber bezahlt freistellt
- Befristung bis 5 Jahre und Teilbefristung mit einmaliger Verlängerung zulässig (Bsp. 2+3 Jahre)
- Abberufung durch JC oder Kündigung durch AN möglich, wenn reguläres AV oder Ausbildung etc. möglich wird.
- Keine Nachbeschäftigungspflicht
- Keine Rückzahlung bei Kündigung

Baustein: kommunaler Zuschuss

- Ko-Finanzierung durch die Landeshauptstadt Dresden
 - monatlich 175 Euro/Platz in 2019
 - monatlich 200 Euro/Platz in 2020 für Regie- und Sachkosten
- Zielgruppe sind ausschließlich nichtgewinnorientierte Organisationen, wie z.B. Vereine oder gGmbHs
- Zielstellung:
 - Förderung von Angeboten in den bestehenden Strukturen
 - Aufbau niedrigschwelliger Angebote vor Ort – Quartiersassistenten
- Beantragung über Sozialamt – Voraussetzung:
 - gem. Fachförderrichtlinie
 - 16 i Förderbescheid

Baustein: Ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Betreuung

- darf nicht vom Arbeitgeber erbracht werden
- Umsetzung in Form eines Einzelcoachings
- Integrationsfachkraft des Jobcenters legt in Zusammenarbeit mit der Kundin/dem Kunden den Umfang und die zeitliche Verteilung des Coachings fest
- tendenziell intensiveres Coaching zu Beginn der Förderung
- Im ersten Förderjahr muss der Arbeitgeber die Beschäftigte/ den Beschäftigten im Rahmen der Arbeitszeit für das Coaching freistellen
- Ab zweitem Förderjahr ist Coaching ebenfalls möglich, die Freistellungspflicht entfällt
- Durchführung teilweise durch Integrationsfachkraft des Jobcenters, durch eine eingekaufte Maßnahme durch einen Träger oder über einen Aktivierungsgutschein

Baustein: Ganzheitlich beschäftigungsbegleitende Betreuung

- Inhalte können sein:
 - Förderung von Schlüsselkompetenzen
 - Aufbau einer Tagesstruktur
 - Konfliktmanagement
 - Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag
 - Unterstützung bei der Inanspruchnahme Leistungen Dritter, z.B. Schuldnerberatungsstellen, Suchtberatungsstellen etc.
 - **kein** Bestandteil ist die fachliche Anleitung

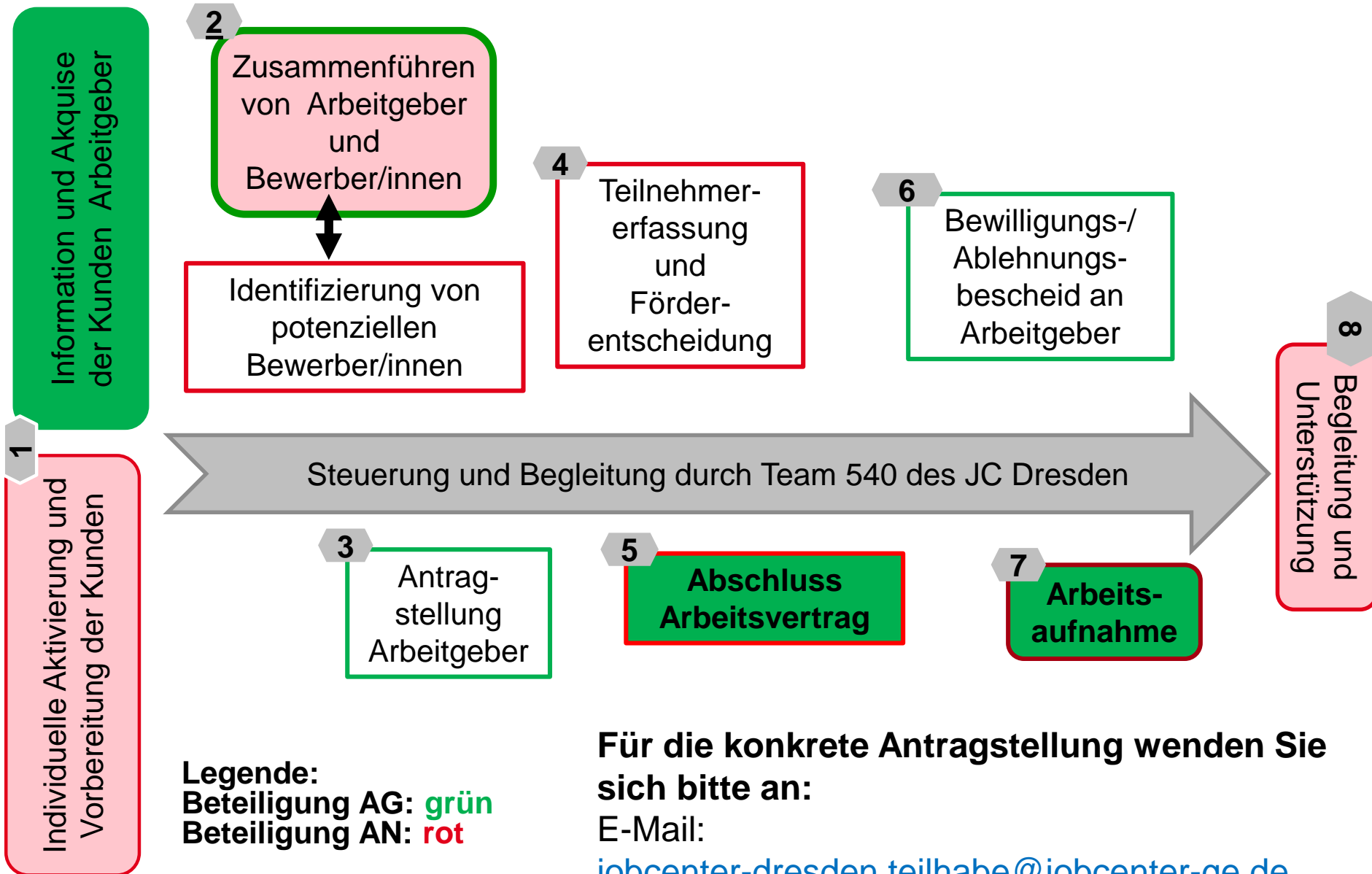
Baustein: Qualifizierung

- In **angemessenem zeitlichem Umfang** sollen **erforderliche Weiterbildungen** ohne Unterbrechung der Förderung erfolgen können.
- Während der Durchführung von **Weiterbildungen** wird der Lohnkostenzuschuss weiterhin gezahlt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelt hierfür freigestellt wird.
- Es werden **alle Arten von Qualifizierungen** gefördert. Eine Zulassung nach AZAV ist weder für den Träger noch für die Maßnahme erforderlich. Damit können **auch betriebsinterne Qualifizierungen** gefördert werden
- Der Arbeitgeber erhält für die entstehenden Weiterbildungskosten **insgesamt bis zu 3.000 Euro je Förderfall** bezuschusst.
- Notwendigkeitsprüfung erfolgt in Absprache mit dem Arbeitgeber durch die Integrationsfachkraft des Jobcenters

Baustein: Betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern

- Ein betriebliches Praktikum soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern.
- Die Abwägung folgender Kriterien kann für die Bewertung, ob ein betriebliches Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber erforderlich ist, herangezogen werden:
 - Es werden Anforderungen desjenigen Berufs bzw. Tätigkeitsbereiches vermittelt, der im Praktikum erprobt wird.
 - Das Praktikum wird nicht genutzt, um urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle oder betriebliche Spitzenbelastungen aufzufangen.
 - Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer erbringt keine bestimmte Arbeitsleistung, sondern kann sich erproben.
 - Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer wird durch eine geeignete Fachkraft des Praktikumsbetriebs betreut, beaufsichtigt und angeleitet.
- Entscheidung über angemessenen zeitlichen Umfang trifft die Integrationsfachkraft im Jobcenter
- Regeldauer: bis zu 8 Wochen, Ausnahmen darüber hinaus möglich

5. Umsetzung SGB II § 16e+ i im Jobcenter Dresden



Für die konkrete Antragstellung wenden Sie sich bitte an:

E-Mail:

jobcenter-dresden.teilhabe@jobcenter-ge.de

Gründe und Rahmenbedingungen für eine Abberufung

Gründe:

- Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung (zumutbare Arbeit oder Ausbildung)
- Aufnahme einer Maßnahme der Berufsausbildung oder einer auf einen Berufsabschluss abzielenden Weiterbildung
- Wechsel in ein anderes nach § 16i-gefördertes Beschäftigungsverhältnis

Rahmenbedingungen:

- Die Kündigungsgründe ergeben sich aus den arbeitsvertragliche Grundlagen
- Die Abberufung kann auch aus anderen Gründen, u.a. wegen Verweigerung zur Teilnahme an der ganzheitlichen Beschäftigungsbegleitung erfolgen
- Abberufung erfolgt nur aus wichtigen Gründen und nach Absprache mit dem Arbeitgeber

Für den Verantwortungsbereich des JC Dresden...

- gibt es Menschen in Arbeitslosigkeit und potenzielle Arbeitgeber welche die Möglichkeiten des Teilhabechancengesetzes gemeinsam nutzen können.
- wird mit dem kommunalen Zuschuss eine weitere Chance für Menschen und Sozialräume geschaffen.
- soll der § 16i SGB II als Förderung auf dem Arbeitsmarkt umgesetzt werden.

Potenziale:

- Menschen Chancen geben
- §16 i zur langfristigen Vorbereitung von Altersabgängen nutzen
- Ausbau und Aufwertung ehrenamtlicher Tätigkeiten/Arbeitsbeziehungen
- Wenn Arbeitgeber und Einsatzstelle bereits gegenseitig bekannt sind (Ehrenamt, bFD), ist die Erfolgschance am höchsten.

Allgemeine Informationen erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeberservice:

Telefon: **08004/ 55 55 20**

E-Mail: Dresden.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Für die konkrete Antragstellung und Beratung wenden Sie sich bitte an:

E-Mail: jobcenter-dresden.teilhabe@jobcenter-ge.de

Link zum Thema

www.dresden.de/jobcenter

www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Sozialer-Arbeitsmarkt/ueberblick-fuer-arbeitgeber-und-langzeitarbeitslose.html