

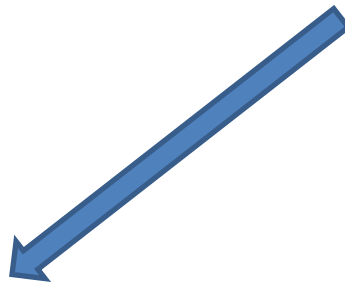
# Das neue Teilhabechancengesetz im Überblick



**Jobcenter team.arbeit.hamburg**

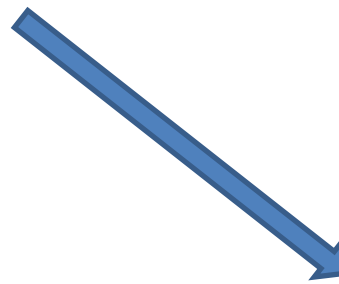
Hamburg, 27. August 2019

## Das neue Teilhabechancengesetz neue Chancen für Arbeitgeber



§ 16 e SGB II

200 Fördermöglichkeiten



§ 16 i SGB II

600 Fördermöglichkeiten

## Was ist neu an den Förderinstrumenten?

- Gefördert wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt.
- Die Förderung **unterscheidet** sich von bisherigen Regelinstrumenten und Programmen durch die Dauer (§ 16i SGB II bis zu fünf Jahren/§16e zwei Jahre) und Höhe (§ 16i SGB II bis zu 100 Prozent, degressiv ausgestaltet) sowie durch die Einbeziehung aller Arbeitgeber unabhängig ihrer Art, Rechtsform, Branche und Region
- Die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität entfallen.
- Neu ist auch die Finanzierung einer ganzheitlichen Unterstützung (Coaching), mit dessen Hilfe die Arbeitsverhältnisse vorbereitet, unterstützt und stabilisiert werden.
- Weiterhin sind während der Beschäftigung Weiterbildungen wie auch Praktika möglich.

## § 16i SGB II

<b>Fördergegenstand</b>	<b>Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgebern</b>
<b>Personenkreis</b>	Mindestens 6 Jahre in den letzten 7 Jahren Leistungsbezug ALG II (5 Jahre bei sbM oder minderjähriges Kind in BG lebt)
<b>Förderdauer *</b>	Bis zu 5 Jahre
<b>Förderhöhe *</b>	1. und 2. Jahr = 100 % 3. Jahr = 90% 4. Jahr = 80 % 5. Jahr = 70 %
<b>Bemessungsgrundlage</b>	Grundlage gesetzlicher Mindestlohn oder gezahlter Tariflohn zzgl. pauschalierter AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzgl. des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung
<b>Nachbeschäftigungspflicht</b>	Keine
<b>Beschäftigungsbegleitende Betreuung</b>	„Coaching“ bereits 2 Monate vor Aufnahme der Beschäftigung nach § 16i und während der gesamten Förderdauer und ggf. 6 Monate nach Aufnahme Anschlussbeschäftigung bei anderem AG Im 1. Jahr der Beschäftigung mit Freistellung durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts
<b>Qualifizierung</b>	Für Weiterbildungen kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insg. 3.000 € erhalten.

\*abhängig von einer evtl. Vorförderung der Bewerber/innen!

Potenziale	Grenzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivation zur Zusammenarbeit im Rahmen 16i</li> <li>- Bereitschaft und Wunsch zur Arbeitsaufnahme</li> <li>- Lern- und Einsatzbereitschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht sofort voll belastbar, ggf. ist erst eine Heranführung oder Arbeit in Teilzeit erforderlich</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lebenserfahrung durch bspw. Erziehung von Kindern, Pflege Angehöriger, diverse Arbeitgeber kennengelernt, Hobbies und Interessen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenig praxisnahe Berufserfahrung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Versteckte oder verschüttete Stärken und Fähigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angst vor eigenen Fehlern, weiteren Fehlschlägen und Veränderung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ggf. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenbedingungen (soziales Umfeld, Lebensumstände, Vergangenheit) stehen meist als subjektive Hürde im Raum</li> </ul>

Durch die Einstellung und Beschäftigung von zuvor langzeitarbeitslosen Menschen erhält Ihr Unternehmen einen sich entwickelnden Mitarbeitenden, der mittel- bis langfristig zu einer vollwertigen Arbeitskraft heranwächst. Sie als Arbeitgeber erhalten während der Beschäftigungsdauer Unterstützung durch t.a.h. und Coaches, die die neuen Arbeitnehmer auf Ihrem Weg begleiten. Zudem zeigt Ihr Unternehmen gesellschaftliches Engagement. Ihr soziales Image wird gesteigert, wovon Ihr Ansehen als Arbeitgeber profitiert.

Das verpflichtende beschäftigungsbegleitende Coaching hat u.a. folgende Aufgaben:

- die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu begleiten,
- das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren,
- vorzeitige Abbrüche zu verhindern,
- fachliche Anleitung ist nicht Bestandteil des Coachings

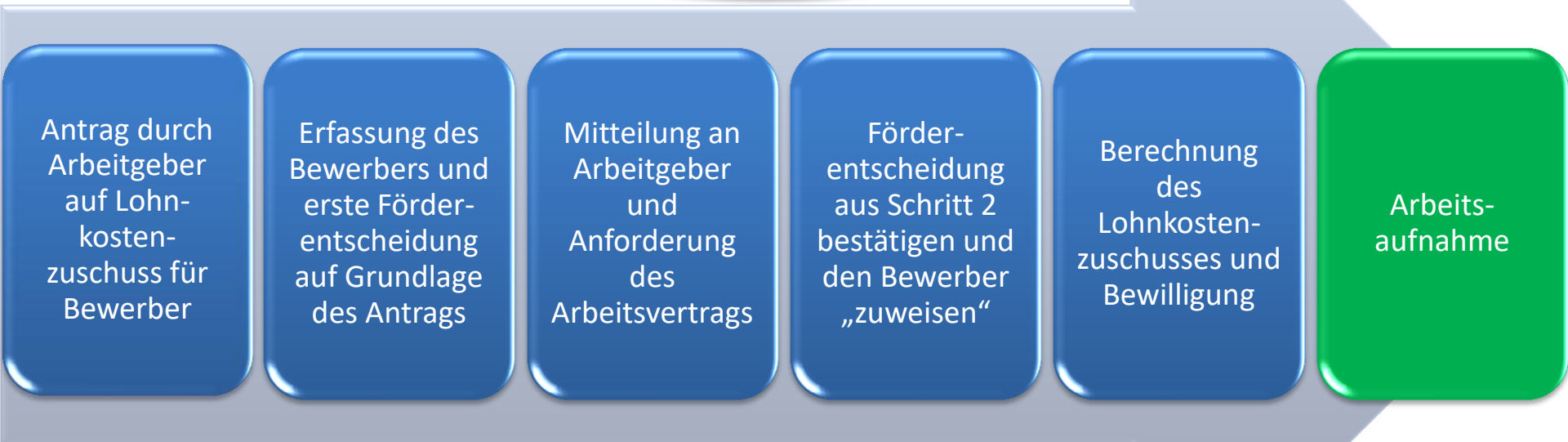
Bis zum 19.08.19 lagen bereits 450 Bewilligungen im Rahmen 16i vor.  
Hier zwei erfolgreiche Beispiele der chancenorientierten Beratung im Zentralteam

## Arbeitnehmer (59)

- ungelernt
- Seit 1996 ohne langfristige Beschäftigung
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Hatte sich selbst bereits aufgegeben
  
- Durch das vorbereitende Coaching entwickelte sich Selbstwertgefühl
  
- → Arbeitsaufnahme zum 01.06.19 als Hausmeister.
  
- Fazit: Ohne die Chance die es für Arbeitgeber und Kunde dank 16i gegeben hat, hätten beide Seiten nicht zueinander gefunden.

## Arbeitnehmerin (59)

- Keine Schul- und Berufsausbildung
- Einzige Beschäftigung dauerte ca. 5 Wochen
- Ansonsten nur Marktersatz-Maßnahmen (AGH) und zwei abgebrochene Qualifizierungen
- Komplizierte familiäre Bedingungen
  
- O-Ton Arbeitgeber „Da geht einem das Herz auf“. Er findet die Kundin super, sie sei eine Frau mit Tiefgang
  
- → Arbeitsaufnahme zum 01.04.19 als Versorgungsassistentin in einem Krankenhaus
  
- Fazit: Die Kundin hatte zum ersten Mal eine reale Chance auf dem Arbeitsmarkt





# **jobcenter**

## **team.arbeit.hamburg**

**Betriebsakquisiteure 16i**

Stresemannstr. 163

22769 Hamburg

Tel. **040 / 25 49 96 – 555**

Frau Frenzel, Frau Krüger, Frau Piper, Herr Dannhäuser

Fax **040 / 25 49 96 – 302**

**Team-Postfach: [Teilhabechancen.Hamburg@jobcenter-ge.de](mailto:Teilhabechancen.Hamburg@jobcenter-ge.de)**

## § 16e SGB II

Fördergegenstand	Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgebern
Personenkreis	Mindestens 2 Jahre Arbeitslosigkeit
Förderdauer	Bis zu 2 Jahre
Förderhöhe	1.Jahr = 75% 2.Jahr = 50%
Bemessungsgrundlage	Regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt sowie pauschalierter Anteil des Arbeitgebers am gesamt Sozialversicherungsbeitrag  Keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung
Nachbeschäftigungspflicht	Keine
Beschäftigungsbegleitende Betreuung	„Coaching“ während der gesamten Förderdauer mit Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber in den ersten 6 Monaten unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes

Parallel zur Förderung nach § 16e können auch Leistungen zur Weiterbildung und Qualifizierung (auch in Teilzeit) erbracht werden.

Eine Übernahme der Weiterbildungskosten ist bei Qualifizierungen möglich, sofern die Voraussetzungen der §§ 81 ff SGB III erfüllen, u.a. Zertifizierung, sofern der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt unverändert fortzahlt.  
Der Lohnkostenzuschuss nach § 16e weiter gewährt.

Kontakt zum gemeinsamen Arbeitgeber-Service für 16e:

# ARBEITGEBER-SERVICE

HAMBURG



Bundesagentur  
für Arbeit

**jobcenter**

Agentur für Arbeit  
Kurt-Schumacher-Allee 16  
20097 Hamburg

Email für Anfragen: [Hamburg.Mitte-Arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:Hamburg.Mitte-Arbeitgeber@arbeitsagentur.de)

Service-Telefon: 0800 4 5555 20