

# Neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose

## TEILHABECHANCENGESETZ

Am 01.01.2019 trat das Teilhabechancengesetz (THCG) in Kraft. Es beschreibt ein neues Regelinstrument im Sozialgesetzbuch II (§16i SGB II) und erweitert ein bereits bestehendes Regelinstrument (§16e SGB II).

### Wesentliche Neuerungen:

- geförderte Arbeitsplätze müssen nicht wettbewerbsneutral, zusätzlich und gemeinnützig sein
- Paradigmenwechsel in der Politik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit - Menschen, die lange Zeit arbeitslos waren können eine reguläre Arbeit (auch zum Tariflohn) antreten
- Flankierend ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) während der Förderung zur Steigerung des Leistungsvermögens und Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses und damit Unterstützung der dauerhaften Eingliederung in den allg. Arbeitsmarkt.

## §16e SGB II *neu gefasst* „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“

### Wer wird gefördert?

- Für Personen, die seit **mindestens zwei Jahren** arbeitslos sind

### Was wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige\* Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei kommunalen Unternehmen und bei Trägern, auch in Teilzeit.

\*Ohne Versicherungspflicht in der Alv

- Lohnkostenzuschüsse für die Dauer von zwei Jahren

1. Jahr	2. Jahr
75%	50%

- Übernahme von Kosten für eine ganzheitliche Beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching), zur Unterstützung der Integration der Beschäftigten in den Arbeitsalltag im Unternehmen. Bei Bedarf kann auch der Arbeitgeber unterstützt werden
- Ganz oder teilweise Übernahme von Weiterbildungskosten



## §16i SGB II *neu eingeführt* „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

### Wer wird gefördert?

- für sehr arbeitsmarktferne eLB ab 25 Jahre, die seit mindestens **sechs Jahren** – innerhalb der letzten sieben Jahre - Grundsicherungsleistungen beziehen und in diesem Zeitraum nicht oder nur sehr kurz erwerbstätig waren
- Härtefallregelung für (Allein-) Erziehende oder Schwerbehinderte eLB ab 25 Jahren, die seit **fünf oder mehr Jahren** Grundsicherungsleistungen beziehen und in diesem Zeitraum nicht oder nur sehr kurz erwerbstätig waren



### Was wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige\* Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei kommunalen Unternehmen und bei Trägern, auch in Teilzeit.

\*Ohne Versicherungspflicht in der Alv


- Höhe und Dauer der Förderung

1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
100%	100%	90%	80%	70%

- Bemessung für tarifgebundene und tariforientierte Arbeitgeber AG) sowie für AG, die nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen, nach dem gezahlten Arbeitsentgelt – für andere AG nach dem gesetzlichen Mindestlohn
- Weiterbildungskosten können bis zu 3.000 € übernommen werden
- Kosten einer ganzheitlich beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Bei Bedarf kann auch der Arbeitgeber unterstützt werden
- Möglichkeiten von Praktika

# Neue Teilhabechancen für Langzeitleistungsbezieher

## TEILHABECHANCENGESETZ

	<b>Lohnkostenzuschuss für Langzeitarbeitslose</b>	<b>Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung</b>
<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 16e SGB II	§ 16i SGB II
<b>Voraussetzungen AN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen die mind. seit 2 Jahren arbeitslos sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen die mind. 25 Jahre alt sind und viele Jahre ALG II beziehen.</li> </ul>
<b>Voraussetzungen AG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle AG unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region</li> <li>• sv-pflichtige Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit</li> </ul>	
<b>Förderdauer</b>	2 Jahre	bis zu 5 Jahre
<b>Förderhöhe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jahr – 75%</li> <li>2. Jahr – 50%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jahr – 100%</li> <li>2. Jahr – 100%</li> <li>3. Jahr – 90%</li> <li>4. Jahr – 80%</li> <li>5. Jahr – 70%</li> </ol>
	<p>Der Lohnkostenzuschuss bemisst sich entweder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nach einem geltenden Tarifvertrag</li> <li>- einem tariforientierten Arbeitsentgelt</li> <li>- nach kirchlicher Entlohnung</li> <li>- nach ortsüblichen Entgelt</li> <li>- mind. jedoch nach dem Mindestlohn</li> </ul> <p>Dazu erhalten AG einen pauschalierten Anteil zur SV (19% ohne Alo.-V.).</p> <p>Die Arbeitsverhältnisse sind sv-pflichtig mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung.</p> <p>Einmalzahlungen, wie z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld werden nicht berücksichtigt.</p> <p>Ändert sich der Mindestlohn nach MiLoG, dann wird der Zuschuss automatisch durch das Jobcenter angepasst.</p> <p>Alle anderen Änderungen, wie die Erhöhung oder Verringerung der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgeltes werden nur auf Nachweis durch den AG angepasst.</p>	
<b>Besonderheiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AV kann befristet werden (mind. 2 Jahre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AV kann befristet und innerhalb der 5 Jahre einmal verlängert werden</li> </ul>
<b>Coaching/Weiterbildung /Praktika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 Monate verpflichtendes Coaching ab Beginn AV</li> <li>• Übernahme von Kosten für Qualifizierung in zertifizierten Maßnahmen bei Bildungsträgern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vor Beginn AV – Durchführung einer mind. 2- monatigen Aktivierung</li> <li>• 1 Jahr verpflichtendes Coaching ab Beginn AV (AN ist dafür vom AG freizustellen)</li> <li>• die Übernahme von WB-Kosten während des Arbeitsverhältnisses von bis zu 3000€</li> </ul>