

# Das Teilhabechancengesetz

Mit der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ werden für langzeitarbeitslose Menschen neue Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt eröffnet.

Beide Förderungen sind Teil des Teilhabechancengesetzes. Sie richten sich jedoch an unterschiedliche Zielgruppen und unterstützen Arbeitgeber durch Lohnkostenzuschüsse, wenn diese Personen der jeweiligen Zielgruppe einstellen.

Ein wichtiges Element beider Förderungen und des Teilhabechancengesetzes insgesamt ist die verpflichtende ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (das sogenannte „Coaching“). Ziel des Coaching ist es, das mit Lohnkostenzuschuss geförderte Arbeitsverhältnis zu stabilisieren (z.B. bei Problemen am neuen Arbeitsplatz, in der Familie oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags), das Leistungsvermögen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu steigern und einen Übergang in dauerhafte voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen.

Die Ausgestaltung und Inhalte des Coachings sind abhängig von den individuellen Bedarfen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt, können Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sein.

## 1. Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch)

Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungs-berechtigte, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und bei denen bisherige Vermittlungsbemühungen seit mindestens sechs Monaten erfolglos waren.

Arbeitgeber, die eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer aus dieser Zielgruppe auswählen, in Voll- oder Teilzeit einstellen und ein Arbeitsverhältnis über mindestens zwei Jahre vereinbaren, können einen Lohnkostenzuschuss erhalten. Dieser beinhaltet das Arbeitsentgelt für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (Tarif, ortsüblich oder Mindestlohn) und den pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung. Im ersten Jahr wird der Gesamtbetrag des regelmäßig gezahlten Lohnes in Höhe von 75% und im zweiten Jahr in Höhe von 50% bezuschusst.

Es besteht keine Nachbeschäftigungspflicht. § 22 Abs. 4 Satz 1 MiloG gilt für Arbeitsverhältnisse mit einer solchen Förderung nicht.

Für das beschäftigungsbegleitende Coaching ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen. Das Coaching wird während der gesamten Zeit der Förderung des Arbeitsverhältnisses entsprechend des Bedarfes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers weitergeführt.

## 2. Teilhabe am Arbeitsmarkt (§16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch)

Zielgruppe sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die über 25 Jahre alt sind und

- für mindestens sechs Jahre in den letzten sieben Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben oder in den letzten 5 Jahren Arbeitslosengeld II bezogen haben, wenn mindestens ein minderjähriges Kind in der Bedarfsgemeinschaft lebt oder eine Schwerbehinderung vorhanden ist und
- in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig (nicht mehr als 70 Arbeitstage im Kalenderjahr) beschäftigt waren und
- die vorher bereits für eine Zeitraum von mindestens zwei Monaten ein umfangreiches Coaching erhalten haben.

Arbeitgeber, die eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer aus dieser Zielgruppe in Voll- oder Teilzeit einstellen, können einen Lohnkostenzuschuss für max. fünf Jahre erhalten. Dieser beinhaltet das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (Tarif oder Mindestlohn) und den pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung.

Es besteht keine Nachbeschäftigungspflicht. § 22 Abs. 4 Satz 1 MiloG gilt für Arbeitsverhältnisse mit einer solchen Förderung nicht.

In den ersten beiden Jahren beträgt der Lohnkostenzuschuss 100% des Mindestlohnes bzw. regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes. In jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um 10%.

Jahr des bestehenden Arbeitsverhältnisses	Förderhöhe
1.	100 %
2.	100 %
3.	90 %
4.	80 %
5.	70 %

Zu beachten ist, dass keine Auswahlmöglichkeit besteht – die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer werden durch das Jobcenter zugewiesen.

Sind während der Förderung Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern erforderlich, so stellt der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes dafür frei, kann aber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten in Höhe von bis zu 3.000 € erhalten.

Auch hier findet ein beschäftigungsbegleitendes Coaching statt, für das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen ist. Das Coaching wird während der gesamten Zeit der Förderung des Arbeitsverhältnisses entsprechend des Bedarfes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers weitergeführt.

Bei Fragen stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Ostprignitz-Ruppin gern zur Verfügung. Ihre Ansprechpartner finden Sie hier:

