

# Teilhabe am Arbeitsmarkt Möglichkeiten in der Region Hannover

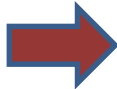
# Agenda

---

- Ausgestaltung
- Zielgruppe
- Förderleistung
- Coaching / Weiterbildung
- Vorteile für Arbeitgeber

# Ausgestaltung

- Schaffung einer neuen gesetzlichen Leistung (§ 16i SGB II)
- Förderung sozialversicherungspflichtiger **Beschäftigungsverhältnisse** bei Arbeitgebern
  - der freien Wirtschaft
  - von gemeinnützigen Einrichtungen
  - Kommunen



## Beschäftigungsverhältnis

- Beschäftigung kann in Voll- oder Teilzeit erfolgen
- Beschäftigung muss sozialversicherungspflichtig sein (Ausnahme Arbeitslosenversicherung)
- Es gelten alle „normale Regelungen“ des Arbeits- und Tarifrechts  
Ausnahme:
  - Ausnahme zum Teilzeitbefristungsgesetz: Befristung des Arbeitsvertrages auf fünf Jahre ist zulässig

## Nicht relevante Prüfkriterien:

**Nein!**

**Gemeinnützigkeit**

**Nein!**

**Öffentliches Interesse**

**Nein!**

**Zusätzlichkeit**

**Nein!**

**Vermittlungshemmnis**

**Nein!**

**Minderleistung am  
Arbeitsplatz**

# Zielgruppe

## Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

- Bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis Leistungsempfänger nach dem SGB II
- Das 25. Lebensjahr muss vollendet sein
- Innerhalb der letzten **7 Jahre** müssen mindestens **6 Jahre** Leistungen nach dem SGB II bezogen worden sein
- **Ausnahme: 5 Jahre Leistungsbezug**
  - mindestens ein **minderjähriges Kind** in der Bedarfsgemeinschaft lebt
  - bei **schwerbehinderten Menschen** i.S. des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX
- Wurde ein anderes Beschäftigungsverhältnis nach § 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bereits gefördert, ist eine neue Beschäftigung für die Restförderdauer möglich

# Förderleistung

Monate des Arbeitsverhältnisses

01. – 24.

100 %

25. – 36.

90 %

37. – 48.

80 %

49. – 60.

70 %

Kein Ermessen bei Dauer und Höhe

- Der Lohnkostenzuschuss bemisst sich grundsätzlich anhand des **Mindestlohns** nach dem Mindestlohngesetz, es sei denn, es muss ein höheres Entgelt gezahlt werden
  - **Tarifbindung** oder **kirchliche Arbeitsrechtsregelungen**

zuzüglich des auf dieser Basis berechneten **pauschalierten** Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung

Berechnungsgrundlage ist die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeit

Übernahme der Kosten für ein ganzheitliches **Coaching** (im ersten Jahr verpflichtend)

← **zwingend!**

Je Förderfall kann ein Zuschuss zu notwendigen **Weiterbildungen** von insgesamt bis zu 3.000 € gewährt werden

← **optional!**

# Coaching

## Coaching

- Angemessene Kosten für das ganzheitliche Coaching sind durch das Jobcenter während der gesamten Förderdauer zu übernehmen
- In den ersten 12 Monaten hat der Arbeitgeber für das Coaching unter Entgeltfortzahlung den Arbeitnehmer freizustellen. Danach erfolgt dies freiwillig oder außerhalb der Arbeitszeit
- Coaching kann durch Mitarbeiter\*innen des Jobcenters Region Hannover oder durch Dritte erfolgen

# Coaching

## Inhalte Coaching

- Soziale Aktivierung, Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers und Ähnliches),
- Verhaltenstraining, z.B. Umgang mit dem Arbeitgeber/den Kollegen am Arbeitsplatz,
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
- Hilfen bei Behördengängen/Antragstellungen,
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II,
- Alltagshilfen (z.B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild),
- Beratung der Schlüsselpersonen der Bedarfsgemeinschaft in Fragen, die zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind,
- Übergangmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung bzw. zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses



# Weiterbildung

## Weiterbildung

- Je Förderfall kann ein Zuschuss zu notwendigen **Weiterbildungen** von insgesamt bis zu 3.000 € gewährt werden
- Unter Weiterbildung wird jede Form von Qualifizierung verstanden, die im Einzelfall zur Integration in den Arbeitsmarkt notwendig, erforderlich und angemessen erscheint
- Der Förderbedarf für die Teilnehmenden nach § 16i SGB II können unterschiedlich sein. Neben Weiterbildungen von zertifizierten Trägern können auch entsprechende Weiterbildungen ohne Trägerzulassung gefördert werden. Typische Weiterbildungen können sein:
  - Bedienschein Autokran
  - Erste-Hilfe-Kurs
  - Gabelstblerschein
  - Personenbeförderungsschein
  - Ladungssicherung
  - Motorsägen Schein
  - Röntgenschein
  - Bedienberechtigung Brücken- und Portalkran
  - Führerschein für Erdbewegungsmaschinen
  - ....

# Vorteile § 16i SGB II für Arbeitgeber



## Entlastung von qualifizierten Kräften durch Übernahme von einfachen Tätigkeiten (Jobcarving)

- Über § 16i SGB II können Assistenzkräfte für Fachkräfte eingestellt werden für schnell erlernbare einfache Arbeiten, z.B.
  - Unterstützung beim Aufräumen von Handwerkszeug
  - Verteilen und Zusammenräumen von Material für die Arbeit von Putzkräften in Hotels
  - Anfertigung von Fotokopien
  - Unterstützung beim Transport von Werkzeugen, Akten
  - ...



## Verbesserung des Serviceangebotes

- Über §16i SGB II können zusätzliche Serviceleistungen für den Kunden\*innen angeboten werden, z.B.
  - Autofensterputzen
  - Luftauffüllen von Reifen
  - Packen von Einkaufstaschen
  - .....

# Vorteile § 16i SGB II für Arbeitgeber



## **Beratung ist immer zur Stelle – kostenfrei und kompetent**

- Die Bewerber\*innen bringen Ihren Jobcoach gleich mit in den Betrieb.
- Qualifizierte Coaches beraten die Teilnehmer\*innen während der ersten Zeit in der neuen Tätigkeit und sind zur Stelle für Arbeitgeber bei Herausforderungen und Missverständnissen

## **Teilhabechancen für Arbeitslose eröffnen**



- Mit der Einstellung bieten Sie einem Menschen eine Chance, wieder im Erwerbsleben Fuß zu fassen.
- Dank finanzieller Unterstützung in den ersten fünf Jahren werden die Fähigkeiten der Arbeitnehmer\*innen in ihrem Betrieb ausgebaut und entwickelt, so dass diese Mitarbeiter\*innen einen Beitrag zur Wertschöpfung ihres Betriebes leisten.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**