

Chancen geben – Personalbedarf decken

Informationen zu Arbeitgeberförderungen des Jobcenters Lüneburg und der Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen



Teilhabechancengesetz (THCG): zwei neue Instrumente zur Förderung svB* am allgemeinen bzw. sozialen Arbeitsmarkt

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)		Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)				
<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung als Mittel- bis langfristiges Ziel 		<ul style="list-style-type: none"> Eröffnung von Teilhabechancen als vorrangiges Ziel; Aufnahme einer ungeförderten Beschäftigung als Mittel- bis langfristiges Ziel 				
<ul style="list-style-type: none"> Instrument richtet sich an alle Arbeitgeber 						
<ul style="list-style-type: none"> Schaffung finanzieller Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen auf dem <u>allgemeinen</u> Arbeitsmarkt 		<ul style="list-style-type: none"> Schaffung finanzieller Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen auf dem <u>allgemeinen oder sozialen</u> Arbeitsmarkt 				
<ul style="list-style-type: none"> Zweijähriger Lohnkostenzuschuss zur Förderung sozialversicherungspflichtiger* Beschäftigung (svB) <u>für Langzeitarbeitslose</u> 		<ul style="list-style-type: none"> Bis zu fünfjähriger Lohnkostenzuschuss zur Förderung sozialversicherungspflichtiger* (öffentlich geförderter) Beschäftigung <u>für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose</u> 				
1. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
75%	50%	100%	100%	90%	80%	70%
<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung durch ein ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Coaching 		<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung durch ein ganzheitliches beschäftigungsbegleitendes Coaching, Weiterbildungen und betriebliche Praktika 				

*ohne Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung

THCG: Förderfähiger Personenkreis

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)
<ul style="list-style-type: none">■ erwerbsfähiger Leistungsberechtigter■ Mind. zwei Jahre arbeitslos gem. § 18 SGB III■ Trotz vermittlerischer Unterstützung während der Arbeitslosigkeit nicht erfolgreich integriert	<ul style="list-style-type: none">■ erwerbsfähiger Leistungsberechtigter■ 25. Lebensjahr vollendet■ In den letzten sieben Jahren mind. sechs Jahre im SGB-II-Leistungsbezug■ Keine oder nur kurzzeitige Beschäftigungen / Selbstständigkeit■ In der Regel erfolgte eine ganzheitliche Unterstützung von mind. zwei Monaten■ Bisher Förderung nach § 16i SGB II von weniger als fünf Jahren
	<ul style="list-style-type: none">■ Für Familien mit Kind und Schwerbehinderte während der letzten fünf Jahre durchgängiger Leistungsbezug
<ul style="list-style-type: none">■ Keine Förderung während eines laufenden Rehabilitationsverfahrens zur Teilhabe am Arbeitsleben	<ul style="list-style-type: none">■ Keine Förderung während eines laufenden Rehabilitationsverfahrens zur Teilhabe am Arbeitsleben

THCG: Förderausschlüsse und Berechnungsgrundlage

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)
Förderausschlüsse:	
<ul style="list-style-type: none">■ Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses■ laufendes Rehabilitationsverfahren zur Teilhabe am Arbeitsleben■ Einstellung bei früherem Arbeitgeber, bei dem der Arbeitslose während der letzten 4 Jahre vor Förderungsbeginn mehr als 3 Monate beschäftigt war	<ul style="list-style-type: none">■ Beendigung bisheriger Förderung für Arbeitsverhältnisse ohne Grund
<ul style="list-style-type: none">■ Arbeitsvertrag für die Dauer von mind. 2 Jahren	<ul style="list-style-type: none">■ Befr. Arbeitsvertrag bis zu fünf Jahre Dauer■ Max. ein Mal Verlängerung des befr. Arbeitsvertrages
<ul style="list-style-type: none">■ Bemessungsgrundlage für den Lohnkostenzuschuss ist das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt■ einschl. des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung■ Keine Berücksichtigung einmalig gezahlten Arbeitsentgelts	<p>Berechnungsgrundlage ist die vereinbarte Arbeitszeit multipliziert mit:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Der jeweils aktuellen Höhe des gesetzlichen Mindestlohns gem. Mindestlohngesetz oder■ Für tarifgebundene / tariforientierte Arbeitgeber (AG) bzw. AG mit Entlohnung nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen das zu zahlende Arbeitsentgelt (keine Berücksichtigung Einmalzahlungen)■ Zusätzlich der pauschalierte Anteil des AG am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (fix 19%), abzüglich des Beitrags zur Arbeitslosenvers.

Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (THCG)

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II)	Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II)
<ul style="list-style-type: none">■ Ziel: Arbeitsverhältnisse sichern; Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsvermögen steigern; Integrationsfortschritte überprüfen; Übergänge in ungeforderte Beschäftigung / Weiterbildung begleiten	
<ul style="list-style-type: none">■ Betreuung während gesamter Förderdauer unter vollständiger Kostenübernahme	
<ul style="list-style-type: none">■ Arbeitnehmer (AN) muss dafür in den ersten 6 Mon. im angemessenen Umfang freigestellt werden	<ul style="list-style-type: none">■ AN muss dafür in den ersten 12 Mon. im angemessenen Umfang freigestellt werden
<ul style="list-style-type: none">■ Berücksichtigung des persönlichen Umfelds und der Familie innerhalb der Beratung■ Inhalte: Förderung Schlüsselkompetenzen, Aufbau Tagesstruktur, Konfliktmanagement, Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der sozialen Anforderungen im Arbeitsalltag, Alltagshilfen, Hilfe bei Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote Dritter, Übergangmanagement■ Bindeglied zwischen Teilnehmer und Arbeitgeber■ Keine fachliche Anleitung	
<ul style="list-style-type: none">■ Betreuung erfolgt eigenständig durch Jobcenter(Jc) oder Dritte (Ausschreibungsverfahren)■ Beteiligung des Teilnehmers an der Auswahl des Coaches bei einer Vergabe an Dritte, jedoch erfolgt die Betreuung aller Teilnehmer eines Arbeitgebers in der Regel aus einer Hand■ Betreuung kann auch in den Räumlichkeiten des Betriebes oder am Arbeitsplatz erfolgen	

Die zu fördernde Person soll in der Regel bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben



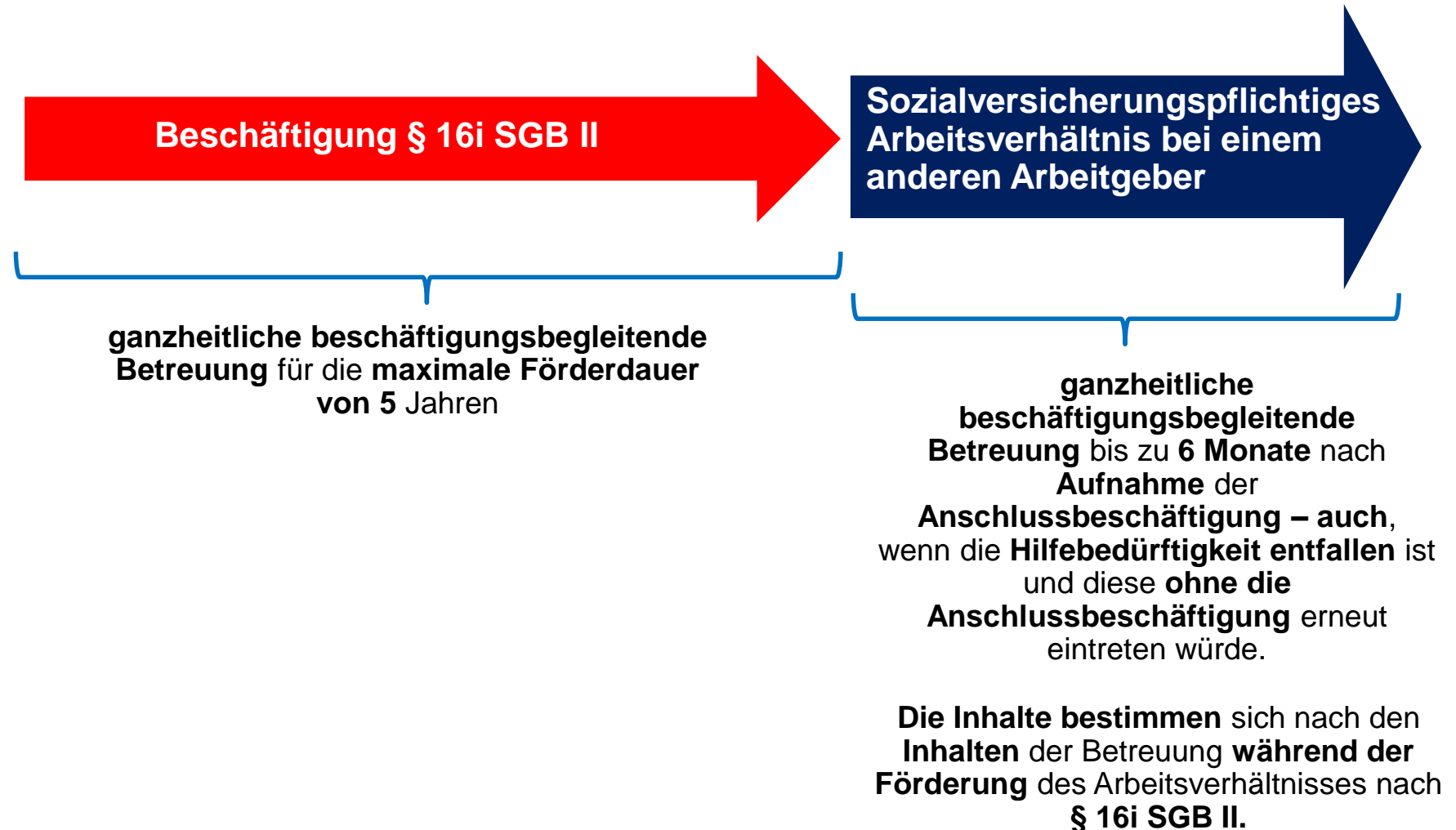
in der Regel für mindestens 2 Monate

- Unterstützung bei Problemlagen, die häufig im Zusammenhang mit der Bedarfsgemeinschaft der, des Arbeitslosen und ihrem, seinem sozialen Umfeld oder ihrer, seinen familiären Verpflichtungen stehen,
- Unterstützung bei der Vermittlung zu möglichen Arbeitgebern, um die Chancen auf eine passgenaue Zuweisung zu erhöhen

über den **umfassenden Beratungsauftrag** nach § 14 SGB II

über die weiteren **Eingliederungsleistungen** des SGB II

Eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung kann auch bei Aufnahme einer Anschlussbeschäftigung für bis zu 6 Monate gefördert werden – auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit



Erforderliche Weiterbildungen werden in angemessenem Umfang im Rahmen des § 16i SGB II gefördert

Weiterbildungsförderung nach § 16i Abs. 5 SGB II

- 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 Arbeitsentgelts hierfür freigestellt wird.
- Es werden **alle Arten von Qualifizierungen** (auch in Teilzeit) 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 gefördertem Arbeitsverhältnis** bezuschusst.
- Es können **teilnehmerbezogene Kosten** übernommen werden, die zusätzlich mit der Teilnahme an der Weiterbildung entstehen.
- Die **Zuständigkeit** für die **Weiterbildungsförderung** liegt auch bei **entfallender Hilfebedürftigkeit** bei der gemeinsamen Einrichtung.
- Die geförderte Arbeitnehmerin, der geförderte Arbeitnehmer kann aus dem **§ 16i-geförderten Arbeitsverhältnis** abberufen werden, um an einer beruflichen Weiterbildung zum **Erwerb eines Berufsabschlusses** teilzunehmen, die im Rahmen der **FbW-Regelinstrumente (§§ 81ff SGB III)** gefördert wird.

Für betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern werden die Bestimmungen nach § 45 SGB III herangezogen

Für den Arbeitgeber gilt:

- ✓ Er hält die maßgeblichen **arbeitsrechtlichen Bestimmungen** einschließlich des **Unfallversicherungsschutzes** ein (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII / § 2 Abs. 2 SGB VII).
- ✓ Der für den **Arbeitgeber zuständige Unfallversicherungsträger** ist maßgebend für den Unfallversicherungsschutz der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers.
- ✓ Er überträgt dem Praktikumsbetrieb die Befugnis zur Durchführung des Praktikums.
- ✓ Er trifft mit dem Praktikumsbetrieb eine **Vereinbarung zur Haftung** bei nicht fahrlässigem Verhalten der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Für den Praktikumsbetrieb gilt:

- ✓ Er hält die maßgeblichen **arbeitsrechtlichen Bestimmungen** ein.
- ✓ Die **Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung** erfolgt durch eine geeignete **Fachkraft** des Praktikumsbetriebs
- ✓ Er **informiert** die den Arbeitgeber zu den während des Praktikums erworbenen **Kenntnissen und Fertigkeiten**
- ✓ **Finanzielle Zuwendungen** des Praktikumsbetriebs für die im Rahmen des Praktikums erbrachten Leistungen sind in der gemeinsamen Einrichtung anzuzeigen und ggfs. bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II zu berücksichtigen.

Für die/den Arbeitnehmer/in gilt:

- ✓ Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber.
- ✓ Im Rahmen des **Praktikums** ist die geförderte Person beim Praktikumsbetrieb **kein Arbeitnehmer**, da mit dem **Praktikumsbetrieb kein Arbeitsverhältnis** besteht.
- ✓ Arbeitnehmer/innen müssen beim Praktikumsbetrieb **keine bestimmte Arbeitsleistung** erbringen.
- ✓ Sie/er übernimmt **keinerlei Haftung** für Vermögens-, Sach- und Personenschäden, soweit diese **nicht grob fahrlässig** oder **vorsätzlich** von ihr/ihm verursacht wurden

Für das Praktikum gilt:

- ✓ Es orientiert sich an den **Anforderungen des Berufs** bzw. des **Tätigkeitsbereiches**, der Gegenstand des Praktikums ist.
- ✓ Betriebliche Praktika dürfen **nicht** genutzt werden, um **urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle** oder **betriebliche Spitzenbelastungen** aufzufangen.
- ✓ Nicht die Arbeitsleistung der geförderten Arbeitnehmerin / des geförderten Arbeitnehmers, sondern die **berufliche Erprobung** steht im **Vordergrund** der Teilnahme.
- ✓ Es können **teilnehmerbezogene Kosten** **übernommen** werden, die **zusätzlich** mit der Durchführung eines betrieblichen Praktikums entstehen.

Im Übrigen übernimmt auch die gE keinerlei Haftung für Vermögens-, Sach- und Personenschäden, die durch die geförderten Personen entstehen.


Möglichkeiten der Kofinanzierung bei § 16i gegeben

Dritte können sich an der Förderung finanziell beteiligen bzw. ergänzend flankierende Leistungen erbringen





Aufstockung der Lohnkostenzuschüsse

- **Lohnkostenzuschüsse** nach 16i SGB II werden **unabhängig** vom **Ausgleich** einer **Minderleistung** bzw. einer „**individuellen Einschränkung** der **Leistungsfähigkeit**“ gewährt.
- Damit können **Lohnkostenzuschüsse** im Rahmen einer **Kofinanzierung Dritter bis zu 100%** aufgestockt werden.



Aufstockung weiterer Förderbestandteile bzw. Förderung ergänzender Leistungen

Dritten steht es darüber hinaus wie bisher offen, **weitere Förderbestandteile** des § 16i SGB II (bspw. Weiterbildungskosten) **aufzustocken** und **ergänzende Leistungen** (bspw. Overhead-Kosten) zu gewähren.



Wenn **Dritte** eine entsprechende Förderung beabsichtigen, obliegt ihnen die **Prüfung der Rechtmäßigkeit** dieser Leistung, einschließlich der Prüfung der **beihilferechtlichen Zulässigkeit**. Soweit es sich um **ESF-Mittel** handelt, sind ergänzend **ESF-Fördergrundsätze** zu beachten.

Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten www.arbeitsagentur.de/unternehmen

LEICHTE SPRACHE GEBÄRDENSPRACHE DEUTSCH

Bundesagentur für Arbeit Anmelden eServices Suche

Willkommen, wie können wir Sie weiterbringen?

Bitte wählen Sie Ihren Interessenbereich

PRIVATPERSONEN **UNTERNEHMEN** INSTITUTIONEN

Arbeitskräfte finden

THEMENGEBIETE

- Arbeitgeber-Service nutzen
- Stellenangebot online aufgeben
- Menschen mit Behinderungen
- Fachkräfte aus dem Ausland

Fachkräfte ausbilden

THEMENGEBIETE

- Azubis online finden
- Mit dem Arbeitgeber-Service Azubis finden
- Infos zur Ausbildung
- Ihre Pflichten als Ausbildungsbetrieb

Personalfragen klären

THEMENGEBIETE

- BEA – Bescheinigungen elektronisch annehmen
- Ihre Pflichten als Arbeitgeber
- Personalentwicklung
- Chancengleichheit

Finanzielle Hilfen und Unterstützung

THEMENGEBIETE

- Ausbildung
- Menschen mit Behinderungen
- Förderung der Arbeitsaufnahme
- Kurzarbeitergeld
- Insolvenzgeld

Ihre persönlichen Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service beantworten Fragen an die Agentur für Arbeit oder Jobcenter im Zusammenhang mit der **Suche, Einstellung, Förderung und Qualifikation** von Arbeitnehmern und Auszubildenden.

Gemeinsamer Arbeitgeberservice
Lüneburg-Uelzen

Servicenummer: 0800 4 5555 20*

*gebührenfrei

E-Mail: [Lueneburg-
Uelzen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:Lueneburg-Uelzen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de)