

JETZT LANGZEITARBEITSLLOSEN EINE CHANCE GEBEN – DAS NEUE TEILHABECHANCENGESETZ

– INFORMATIONEN FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE –

Die Zahl der Beschäftigten steigt stetig – dennoch gibt es derzeit ca. 800.000 Menschen, denen es nicht gelingt, aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus zu kommen. Mehr als eine halbe Million Betroffene sind bereits länger als zwei Jahre ohne Arbeit. Auch in wirtschaftlich guten Zeiten gelingt es vielen trotz intensiver Anstrengungen nicht, ihre Armut zu überwinden und wieder berufliche Anerkennung zu erfahren. Gerade für den sozialen Zusammenhalt und vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ist Teilhabe an guter Arbeit unerlässlich. Das Teilhabechancengesetz soll dazu beitragen, dass langzeitarbeitslose Menschen wieder einen Zugang in den regulären Arbeitsmarkt finden können.



„Endlich können Langzeitarbeitslose wirkungsvoll gefördert werden. Durch Lohnkostenzuschüsse entstehen längerfristige Arbeitsplätze, die eine Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Ein großer Erfolg der Gewerkschaften ist, dass die Arbeitsplätze tariflich bezahlt werden, wenn das Unternehmen tarifgebunden ist und die Sozialpartner vor Ort über die förderungswürdigen Tätigkeiten mitentscheiden, sodass Verdrängungseffekte vermieden werden.“

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Das Gesetz sieht zwei neue Instrumente vor

Das Gesetz bietet dabei eine große Chance für die tägliche Arbeit und das Miteinander im Betrieb. Dazu bedarf es jedoch geeigneter Rahmenbedingungen und der richtigen Unterstützung vor Ort.

„EINGLIEDERUNG VON LANGZEITARBEITSLLOSEN“

- 2 Jahre Förderung
- 75% Lohnkostenzuschuss im 1. Jahr
- 50% Lohnkostenzuschuss im 2. Jahr
- Begleitende Betreuung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- bei mind. 2 Jahren Arbeitslosigkeit

„TEILHABE AM ARBEITSMARKT“

- 5 Jahre Förderung
- 100% Lohnkostenzuschuss innerhalb der ersten 2 Jahre
- Begleitende Betreuung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- i.d.R. bei 6 Jahren ALG II Bezug

Was bedeutet Langzeitarbeitslosigkeit und was sind die Gründe hierfür?

Als langzeitarbeitslos gelten Betroffene, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind. Viele Menschen im SGB II-Bezug sind noch länger arbeitslos und haben trotz intensiver Bemühungen kaum Chancen auf eine existenzsichernde Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt. Und je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schwieriger wird der Wiedereinstieg. Entweder wurden berufliche Qualifikationen durch die Dauer der Arbeitslosigkeit entwertet, oder Arbeitgeber wollen Langzeitarbeitslose nicht einstellen, nicht einmal für Helfertätigkeiten. Oft verhindern zu viele Vorbehalte, dass die Betroffenen ihre Situation überwinden können.

In vielen Fällen stehen langjährig Beschäftigte plötzlich ohne berufliche Existenz da. Gesundheitliche Beeinträchtigungen, ein „höheres“ Alter, eine fehlende Berufsausbildung oder Kinder erhöhen das Risiko von Arbeitslosigkeit und in der Folge das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden.

Wer profitiert vom Teilhabechancengesetz und was soll erreicht werden?

Menschen, die mindestens 2 Jahre lang arbeitslos sind, erhalten durch das Gesetz die Möglichkeit, sich wieder aktiv in das Arbeitsleben einzubringen. Damit sollen die Betroffenen eine langfristige Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Nicht selten haben lange Zeiten von Arbeitslosigkeit Spuren bei den Betroffenen hinterlassen. Ein Wiedereinstieg bietet die Chance, berufliche Erfahrungen aufzufrischen und Neues zu lernen, aber auch Selbstvertrauen, soziale Kontakte und Wertschätzung bei den Betroffenen wiederherzustellen.

Auch die Betriebe können von einer Förderung profitieren. Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs können viele Potenziale erschlossen werden, schließlich hat rund die Hälfte der Langzeitarbeitslosen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit dies gelingt, sind eine individuelle Begleitung und Qualifizierung notwendig. Durch Lohnkostenzuschüsse und begleitende Beratung werden die anfangs ressourcenintensiven und längeren Einarbeitungsphasen aufgefangen. Sind ehemals langzeitarbeitslose Menschen erst einmal in den Betrieb integriert, können sie ein großer Gewinn sein.

Was tun, wenn es mal „hakt“?

Arbeitslosigkeit, Armut und Mangel an sozialer Teilhabe hinterlassen ihre Spuren bei den Menschen. Sogar Depressionen, Angst- oder Suchterkrankungen können die Folge sein. Aber auch die Gewöhnung an vielfältige soziale Interaktionen und weitere betriebliche Anforderungen können anfangs Schwierigkeiten bereiten.

Wie bei allen anderen Beschäftigten auch, kann es zu Konflikten mit ehemals langzeitarbeitslosen Menschen kommen. Daher kann, neben einer tätigkeitsbezogenen Einarbeitung, weiterer Bedarf an Unterstützung und Begleitung bestehen. Gut ist, dass ehemalige Arbeitslose und der Betrieb mit diesen Herausforderungen nicht alleine gelassen werden: Im Rahmen der begleitenden Betreuung (Coaching) gibt es sowohl für Arbeitgeber, als auch für Arbeitnehmer einen festen Ansprechpartner bei Fragen und Problemen.

WAS SEHEN DIE KONKRETEN REGELUNGEN VOR?

1) INSTRUMENT „TEILHABE AM ARBEITSMARKT“, §16i SGB II

Welche Arbeitsplätze sind förderfähig und für wie lange?

- ✓ Förderung ist für alle Arbeitsplätze auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt möglich
- ✓ Kriterien wie Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität oder öffentliches Interesse gelten nicht
- ✓ Förderdauer: Maximal 5 Jahre
- ✓ befristet bis 31.12.2024, bis dahin begonnene Förderungen werden maximal bis Ende 2029 fortgesetzt

Leistungen

- ✓ Kostenübernahme bei Weiterbildungsmaßnahmen bis zu 3.000 Euro, je nach Förderbedarf
- ✓ Möglichkeit der Verknüpfung mit FbW (Förderung beruflicher Weiterbildung), WeGebAU (Programm zur Förderung von Weiterbildung von Beschäftigten) und Praktika in anderen Unternehmen
- ✓ Zuschuss zum Arbeitsentgelt:
 - 100 Prozent innerhalb der ersten 2 Jahre der Förderung
 - ab dem 3. Jahr sinkt der Zuschuss um jährlich 10 Prozent ab (im 5. Jahr ist dann noch ein Zuschuss von 70 Prozent des Arbeitsentgeltes möglich)
 - Grundlage ist der Tariflohn, oder eine kirchenrechtliche Regelung
 - gibt es keinen Tarifvertrag, so gilt der Mindestlohn als Bemessungsgrundlage
 - Arbeitsentgelt ist sozialversicherungspflichtig, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung
- ✓ Begleitende Betreuung (Coaching):
 - Unterstützung bei Fragen und Problemen
 - für Arbeitgeber und Beschäftigte
 - wenn erforderlich, für die gesamte Förderdauer
 - in den ersten 12 Monaten ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte für ein Coaching freizustellen
 - beim Wechsel in eine ungeforderte Beschäftigung bei einem anderem Arbeitgeber kann das Coaching für 6 Monate weiter gewährt werden

Wer ist förderberechtigt?

- ✓ Arbeitslose, die älter als 25 Jahre alt sind
- ✓ 6 Jahre ALG II-Leistungsbezug innerhalb der letzten 7 Jahre
- ✓ bei Schwerbehinderten, sowie bei Leistungsbeziehenden mit minderjährigen Kindern gilt:
 - 5 Jahre SGB II-Leistungsbezug

Mitspracherechte für Sozialpartner im Jobcenterbeirat:

- ✓ Sozialpartner vor Ort veröffentlichen Empfehlungen für Einsatzfelder der Förderung, um möglichen Verdrängungseffekten entgegenzuwirken
 - ✓ Jobcenter müssen diese Empfehlungen berücksichtigen und eine Ablehnung zumindest begründen
-

2) INSTRUMENT „EINGLIEDERUNG VON LANGZEITARBEITSLLOSEN“, §16e SGB II

Leistungen

- ✓ **Zuschuss zum Arbeitsentgelt:**
 - im 1. Jahr 75 Prozent des Arbeitsentgelts
 - im 2. Jahr 50 Prozent des Arbeitsentgelts
 - Basis ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, gedeckelt bis zum Tariflohn
 - Arbeitsentgelt ist sozialversicherungspflichtig, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung
- ✓ **Begleitende Betreuung (Coaching) analog zu „Teilhabe am Arbeitsmarkt“**

Wer ist förderberechtigt? Und welche Arbeitsplätze sind förderfähig?

- ✓ **Personen, die mindestens 2 Jahre arbeitslos sind**
- ✓ **Förderung ist für alle Arbeitsplätze auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt möglich**

Warum ist es sinnvoll, dass ehemals Langzeitarbeitslose Tariflohn bekommen?

Dass sich der Lohnkostenzuschuss am Tariflohn orientiert, war eine der zentralen Forderungen des DGB, für die wir intensiv gekämpft haben. Und das aus gutem Grund: Wir wollen Teilhabe an guter Arbeit für alle ermöglichen und keine Beschäftigung zweiter Klasse schaffen. Dies ist auch im Sinne der übrigen Beschäftigten vor Ort im Betrieb. Durch die Gleichbehandlung werden keine Konkurrenzsituationen geschaffen, vorhandene Beschäftigung wird somit nicht verdrängt. Zudem ist das Gehalt auch ein Zeichen von beruflicher Wertschätzung, die die Betroffenen über Jahre hinweg nicht erhalten haben. Auch ist es mit Tariflohn eher möglich, den eigenen Lebensunterhalt unabhängig von ergänzenden Hartz-IV-Leistungen zu bestreiten.

WAS KANN ICH ALS BETRIEBSRAT TUN?

Warum sollten sich Betriebe für langzeitarbeitslose Menschen öffnen?

Bei Arbeitgebern gibt es vielfach Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen. Mehr als die Hälfte der Personaler sortieren Bewerbungen von Langzeitarbeitslosen ungeprüft aus. Dabei machen Unternehmen oft gute Erfahrungen mit ehemaligen SGB II-Beziehenden:

- Die Mehrheit der Arbeitgeber sieht kaum Unterschiede zwischen der Arbeit von ehemaligen Langzeitarbeitslosen und anderen Mitarbeitern.
- Zwei Drittel würden zudem erneut Langzeitarbeitslose einstellen, da diese motiviert und loyal dem Unternehmen gegenüber sind.
- Die Hälfte der Langzeitarbeitslosen hat eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss.

Die erforderliche berufliche Qualifikation ist also oftmals vorhanden, durch gezielte Weiterbildung und Qualifizierung kann diese wieder für den beruflichen Alltag nutzbar gemacht werden. Daher gilt es, im Betrieb nach Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen und aktiv dafür zu werben, Langzeitarbeitslose einzustellen.

Wie kann der Wiedereinstieg von Betroffenen in den Arbeitsmarkt gelingen?

Der Berufseinstieg nach längerer Arbeitslosigkeit ist besonders schwierig. Damit dieser gelingt, müssen folgende Fragen geklärt sein:

Welche Aufgaben traut sich der oder die Betroffene zu?

Welche Kollegen (am besten nicht nur Vorgesetzte) unterstützen die Betroffenen?

Wie integrieren wir die Kollegin/ den Kollegen in soziale Prozesse?

Gerade in der ersten Zeit sind Erfolgserlebnisse und regelmäßiges Feedback wichtig. Neue Mitarbeitende müssen zunächst neue Routinen entwickeln und geregelte Strukturen bekommen. Die ersten positiven Erfahrungen stärken den Menschen jedoch unheimlich und bringen viele Ressourcen wieder in den Betrieb zurück.

Weiterbildung und Qualifizierung ist der Schlüssel zum Erfolg

Für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und einer anschließenden Beschäftigung, sei es im Betrieb oder in einem anderen Unternehmen, ist es wichtig, vorhandene Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten auszuschöpfen und beim Arbeitgeber dafür zu werben. Dazu gehört einerseits die Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen von bis zu 3.000 Euro (Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“). Aber auch die Verknüpfung mit weiteren Maßnahmen, wie die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW), oder das WeGebAU sind für beide Instrumente des Teilhabechancengesetzes möglich.



IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Text: Daniel Adelani

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann

Stand: Januar 2019