



ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner:
Frau Dr. Schubert
Tel.: +49 30 206 19-183
Fax: +49 30 206 19-59 183
E-Mail: dr.schubert@zdh.de
Rundschreiben: 94/18

Berlin, 8.11.2018
Per E-Mail

Teilhabechancengesetz Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Zusammenfassung

Die Fraktionen der CDU/SCU und SPD beantragen Änderungen beim Teilhabechancengesetz.

Sehr geehrte Damen und Herren,

am Montag, den 5. November 2018, fand unter Teilnahme des ZDH die Anhörung zum Teilhabechancengesetz im zuständigen Ausschuss für Arbeit und Soziales statt. Hierzu hatte der ZDH die beigefügte Stellungnahme abgegeben.

Im Nachgang zu der Anhörung haben die Fraktionen der CDU/CSU und SPD einen Änderungsantrag zu dem Gesetz vorgelegt (Anlage). Erfreulicherweise werden in diesen Änderungen sieben teils wesentliche Forderungen aus unserer Stellungnahme aufgegriffen:

- Statt eine allgemeine Stellungnahme durch den Beirat mit Verweis auf § 18 d Satz 2 SGB III soll künftig von den Sozialpartnern im örtlichen Beirat eine einvernehmliche Stellungnahme, insbesondere zu Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten, eingeholt werden. Die Agentur für Arbeit hat eine Abweichung hiervon bei den Einsatzfeldern schriftlich zu begründen (Nr. 3. e). Diese Änderung ist ein Entgegenkommen auf unsere Forderungen. Leider ist kein echtes Vetorecht vorgesehen. Nun ist die Umsetzung in der Praxis abzuwarten – insbesondere ob und mit welcher Begründung die Agentur für Arbeit von ihrem Recht, abzuweichen, sofern sie dies schriftlich begründet, Gebrauch macht.

- Ebenfalls wird in dem Antrag gefordert, dass im Rahmen des neuen Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16 i auch der Tariflohn erstattet wird, sofern der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen höheren Tariflohn als den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen (Nr. 3. a). Dies hatte das Handwerk gefordert, damit tarifgebundene Handwerksbetriebe als Arbeitgeber im Rahmen des § 16 i nicht benachteiligt werden.
- Entgegen den ursprünglichen Plänen wird das neue Instrument nach § 16 i nun doch, wie von Seiten des Handwerks gefordert, bis 2025 befristet. Danach laufen die bis dahin begonnenen Förderungen aus. Das IAB wird bis Ende 2020 und Ende 2023 Evaluationen zur Wirkung der neuen Instrumente vorlegen.
- Der Rahmen für die Förderung der Weiterbildung im Zuge des § 16 i wird, wie vom ZDH gefordert, deutlich erweitert. Statt wie zuvor 50 Prozent und maximal 1.000 Euro pro Weiterbildung soll der Rahmen pro Förderfall pauschal auf bis zu 3.000 Euro erweitert werden (Nr. 3. d).
- Weiterhin entfällt die sechsmonatige Nachbeschäftigungspflicht bei dem reformierten Instrument „Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen“ in § 16 e. Damit dürfte das Instrument für private Arbeitgeber ein Stück weit interessanter werden, da die finanziellen Risiken sinken (Nr. 2.).
- Im Rahmen des § 16 i soll in der Regel eine mindestens zweimonatige ganzheitliche Unterstützung vorgeschaltet werden (Nr. 3. bb). Wir hatten zwar eine eher 6-monatige Phase der intensivierten Betreuungs- und Vermittlungsarbeit gefordert. Dennoch ist positiv zu bewerten, dass überhaupt eine intensiviertete Betreuungsphase der geförderten Beschäftigung vorgeschaltet werden soll, um die tatsächlichen Bedarfe und Fähigkeiten zu identifizieren und bei erheblichen Problemen, z.B. Suchterkrankungen, von einer Zuweisung in eine geförderte Beschäftigung ggf. vorerst Abstand zu nehmen.
- Darüber hinaus soll auch eine Weiterbetreuung (Coaching) im Falle einer Weiterbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber im Anschluss an die Förderung gem. § 16 i möglich sein. Dies ist ebenfalls positiv zu bewerten.

Für den heutigen Tag ist die 2./3. Lesung im Bundestag vorgesehen. Es ist zu erwarten, dass die gemeinsamen Anträge von CDU/CSU und SPD angenommen werden.

Am 14. Dezember wird sich voraussichtlich der Bundesrat mit dem Gesetz befassen, das allerdings nicht zustimmungspflichtig ist. Die Regelungen sollen zum 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Dr. Marlene Schubert

Anlagen

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes „Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt“, Antrag der Fraktion DIE LINKE „Perspektiven für Langzeiterwerbslose durch gute öffentlich geförderte Beschäftigung“ und Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen durch einen Sozialen Arbeitsmarkt ermöglichen“

Berlin, Oktober 2018
Abt. Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Inhalt

Zusammenfassung	3
1 Teilhabechancengesetz	4
1.1 „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II	4
1.2 „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ nach § 16e SGB II.....	9
2 Antrag der Fraktion DIE LINKE „Perspektiven für Langzeiterwerbslose durch gute öffentlich geförderte Beschäftigung“	12
3 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen durch einen Sozialen Arbeitsmarkt ermöglichen“	13

Zusammenfassung

Mit Blick auf die hervorragender Lage am deutschen Arbeitsmarkt – gerade auch im Bereich der Helfertätigkeiten werden Arbeitnehmer gesucht – ist die gegenwärtig vorgesehene Schaffung eines sozialen Arbeitsmarktes der eindeutig falsche Weg. Von zuletzt etwa 830.000 offenen Stellen waren knapp elf Prozent oder 160.000 auf Helferniveau ausgeschrieben.¹ Deswegen gilt, dass es für diesen Personenkreis wohl keinen besseren Zeitpunkt der Chance zur Integration in reguläre Beschäftigung gibt als derzeit.

Statt zehntausende Menschen in geförderter Beschäftigung zu „parken“, sollten gerade jetzt alle Anstrengungen unternommen werden, Langzeitarbeitslose in reguläre Beschäftigung zu integrieren. Dies ist erfahrungsgemäß am erfolgreichsten mit intensiver Betreuung und hoher Kontaktdichte, Coaching und Begleitung, passgenauer Weiterbildung und Unterstützung der Mobilität. Befristete und strikt an der Leistungsfähigkeit orientierte Eingliederungszuschüsse können ebenfalls helfen, Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Auch wenn bei dem neuen Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ der Kern der bereits über viele Jahre Langzeitarbeitslosen im Fokus steht, so stellen die gesetzlichen Regelungen keineswegs sicher, dass dieser Personenkreis auch gezielt erreicht wird.

Es ist zu befürchten, dass die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gerade den geförderten Personen langfristig die Integration in reguläre Beschäftigung erschwert, denn eine fünf Jahre andauernde geförderte Beschäftigung mit einem För-

dersatz von 100 Prozent und im letzten Jahr noch immer 70 Prozent des Lohns ist für potentielle künftige Arbeitgeber eher weiterhin ein Indiz für mangelnde Produktivität.

In fünf Jahren Förderdauer werden sich Geförderte und Träger/Arbeitgeber im Förderbezug „einrichten“. Auch ist nicht anzunehmen, dass das Selbstvertrauen der Geförderten hinsichtlich ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit in Anbetracht der auch ihnen bekannten hohen Förderquote tatsächlich steigt. Sie erfahren Teilhabe am Arbeitsmarkt in einer „isolierten Blase“.

Die ca. eine Milliarde Euro Fördervolumen pro Jahr für die „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wären sehr viel besser in Programme und Maßnahmen zur tatsächlichen schrittweisen Integration in reguläre Beschäftigung investiert – denn der Bedarf auch an Arbeitnehmern für Helfertätigkeiten ist groß.

Umso mehr kritisiert das Handwerk, dass im Rahmen der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nicht die bei Vollförderung sonst üblichen Kriterien der Wettbewerbsneutralität, der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses gelten sollen. Entsprechend besteht durchaus die Gefahr, dass insbesondere Beschäftigungsträger künftig Handwerksleistungen, wie einfachere Malerarbeiten, Reinigungsarbeiten etc. zu Dumpingpreisen anbieten. Gerade in strukturschwachen Regionen, wie in einigen ländlichen Regionen oder den neuen Bundesländern, dürfte dies Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten von Handwerksbetrieben verursachen.

Daher müssen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vor Ort über die Einsatz- und Tätigkeitsfelder im Rahmen der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ entscheiden. Die jetzt vorgesehene Berücksichtigung über eine Stellungnahme der Jobcenter-Beiräte ist unserer Erfahrung nach weitgehend wirkungslos.

¹ Daten der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt nach Berufen, Deutschland, August 2018, Tabelle 1.1.

1 Teilhabechancengesetz

1.1 „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nach § 16i SGB II

Lohnzuschuss von 100 Prozent ohne Schrankentrias

Bei dem neuen Regelinstrument § 16i im SGB II zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist für die ersten zwei Jahre ein Förderumfang von 100 Prozent Zuschuss gemessen an der Höhe des Mindestlohnes zuzüglich des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers zur Sozialversicherung vorgesehen. Jedoch sollen die Voraussetzungen des § 16d Abs. 1 (Arbeitsgelegenheiten) Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität hier keine Anwendung finden.

Dies stellt einen Bruch mit den bisherigen Grundsätzen der geförderten Beschäftigung dar, der aus Sicht des Handwerks sehr kritisch zu bewerten ist. So gelten bei den derzeitigen Regelungen die Voraussetzungen der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität immer dann, wenn der Förderumfang bei 100 Prozent der Lohnkosten liegt, wie z.B. bei den Arbeitsgelegenheiten oder dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Werden die Lohnkosten hingegen nicht in vollem Umfang übernommen, liegt in der Praxis die Höhe des Zuschusses derzeit bei maximal 75 Prozent (z.B. Förderung von Arbeitsverhältnissen § 16e SGB II) oder 75 Prozent degressiv gestaltet bis zu einer sechsmonatigen Nachbeschäftigungsphase ohne Lohnkostenzuschuss in dem ESF-Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit.

Diese systematische Trennung zwischen Förderung in vollem Umfang (100 Prozent) und der Notwendigkeit der Anwendung der Schrankentrias (Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und der Wettbewerbsneutralität) und bei Nicht-

anwendung dieser Voraussetzung einer Förderung von bisher maximal 75 Prozent ist dringend geboten. In der Folge bedeutet dies, dass ein Einsatz für gewerbliche und damit auch handwerkliche Tätigkeiten (bzw. Tätigkeiten in Konkurrenz zu gewerblichen Tätigkeiten) nur dann zulässig und auch notwendig ist, wenn ein maßgeblicher Teil der Lohnkosten erwirtschaftet werden muss.

Müssen die Lohnkosten hingegen nicht erwirtschaftet werden, dürfen keine gewerblichen Tätigkeiten ausgeübt werden (Wettbewerbsneutralität) und müssen die Tätigkeiten zusätzlich sein. Ansonsten drohen Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der gewerblichen Wirtschaft, wie das Handwerk im Zuge der Ein-Euro-Jobs vor Einführung der Voraussetzung der Wettbewerbsneutralität in großem Umfang erleben konnte.

Die Anwendung der Schrankentrias gewährleistet, dass mittels öffentlich geförderter Beschäftigung nicht zu Dumpingkonditionen handwerkliche bzw. gewerbliche Leistungen am Markt erbracht werden, die zu dem Verlust von Arbeit und Aufträgen bei privaten Unternehmen führen.

Tatsächlich stellt der neue § 16i in Bezug auf die Förderhöhe eine Art Hybrid zwischen beiden bisher strikt durch die Gültigkeit der Schrankentrias getrennten Instrumenten für den sozialen Arbeitsmarkt dar.

Bei Arbeitsentgeltzuschüssen von 100 Prozent, wie sie in § 16i SGB II in den beiden ersten Jahren vorgesehen sind, müssten die bewährten Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität daher eigentlich grundsätzlich Anwendung finden.

Dies gilt auch, da sich der Gesetzgeber im vorliegenden Gesetzentwurf in Bezug auf den neuen § 16i auf die Erfahrungen mit dem Bundes-

programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ beruft. Denn hier wurde vor dem Hintergrund einer 100 prozentigen Förderung die Schrankentrias angewendet.

Die Formulierung in der Gesetzesbegründung, wonach der Verzicht auf die Schrankentrias „weitere Tätigkeitsfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet“, ist insoweit bezeichnend und alarmierend. Tatsächlich zeigen Beispiele wie die Berliner „Positivliste“ für Arbeitsgelegenheiten, dass trotz der Geltung der Kriterientrias eine Vielzahl von Tätigkeitsfeldern für Maßnahmeteilnehmer zur Verfügung steht. Angesichts der Erfahrungen mit dem wettbewerbswidrigen Einsatz von Ein-Euro-Jobbern wäre zur Vermeidung der Wiederholung solcher Fehlentwicklungen die Anwendung der Schrankentrias bei einer 100 Prozent Förderung zwingend erforderlich.

Alternativ wäre denkbar, den Lohnzuschuss von Anfang an auf unter 100 Prozent zu reduzieren. Da es sich um einen Personenkreis mit besonders starken Vermittlungshemmnissen handeln soll (gleichwohl die Auswahlkriterien hierfür noch enger gefasst werden müssen! s.u.), ist auch eine Förderquote von über 75 Prozent in den ersten beiden Jahren denkbar, z. B. 85 Prozent.

Im Übrigen ist sicherzustellen, dass bei der Beschäftigung von nach § 16i Geförderten vor allem durch Träger öffentlich geförderter Beschäftigung die geltenden Regelungen der öffentlichen Auftragsvergabe – insbesondere was die Einhaltung von Vergabemindestlöhnen angeht – respektiert werden.

Jobcenter-Beiträge obligatorisch einbeziehen

Laut § 16i Abs. 9 – neu des Gesetzentwurfs sollen die Jobcenter-Beiräte hinsichtlich der Einsatzfelder der geförderten Arbeitsverhältnisse einmal jährlich eine Stellungnahme abgeben.

Darin sollen auch mögliche Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekte thematisiert werden. Nach § 18d Satz 2 hat die Einrichtung diese Stellungnahme zu berücksichtigen.

Da in den Beiräten neben den Sozialpartnern auch zahlreiche weitere Institutionen und sozialen Träger vertreten sind, besteht die Gefahr, dass das Votum der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter im Rahmen der Stellungnahme unzureichend berücksichtigt wird.

Auch zeigt leider die bisherige Praxis der Jobcenter eine oft uneinheitliche und unzureichende Berücksichtigung der Voten der Jobcenter-Beiräte.

Daher ist eine gesetzliche Fixierung der Einbeziehung und Zustimmung, also die Einführung eines konstitutiven Mitsprache- und Mitentscheidungsrechts der örtlichen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer notwendig. Nur wenn die Sozialpartner den Einsatz geförderter Beschäftigung in einem gewerblichen Bereich für unbedenklich halten, darf eine entsprechende Tätigkeit im Rahmen der Förderung nach § 16i erfolgen.

Eine solche gesetzliche Regelung dient auch der besseren Akzeptanz von Einsätzen in Tätigkeitsbereichen, in denen Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der gewerblichen Wirtschaft entstehen können.

Klarstellung bei Zuweisungsregelung

In Abs. 1 und 3 des neuen § 16i SGB II wird von einer Zuweisung von Leistungsberechtigten auf geförderte Arbeitsplätze gesprochen. Der sehr hohe Förderumfang und die vorgesehene lange Förderdauer rechtfertigen diese Zuweisung zwar im Grundsatz. Gleichzeitig dürfte es jedoch private Arbeitgeber eher davon abhalten, eine entsprechende Stelle einzurichten, wenn sie einen

Geförderten zugewiesen bekommen, ohne Mitsprache bei der Auswahl.

Ebenfalls unklar bleibt bei den Neuregelungen, ob die Zuweisung auch für SGB-II-Empfänger ohne deren Zustimmung erfolgen kann. Im Grundsatz wäre dies zu begrüßen. Die Aufnahme einer Tätigkeit in angemessenem Umfang ist eine selbstverständliche Gegenleistung für die Unterstützung durch die Solidargemeinschaft im SGB II. Das Ausschlagen einer zugewiesenen und zumutbaren Arbeit muss entsprechende Sanktionen nach sich ziehen.

Individuelle Voraussetzungen für die Förderung

Positiv ist zu bewerten, dass entgegen dem Referentenentwurf entsprechend den Forderungen des Handwerks nunmehr gelten soll, dass vergleichsweise junge Leistungsempfänger von der Förderung ausgeschlossen sind. Gleichwohl spricht sich das Handwerk für eine höhere Altersgrenze als die jetzt vorgesehene von 25 Jahren aus, da insbesondere bei jüngeren Arbeitslosen eine Ausbildung Vorrang haben sollte. Bei diesem Personenkreis dürfte eine langjährige Förderung mit dem Instrument der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eine folgenreiche Entfremdung von ungeförderter Beschäftigung und eine so lange geförderte Beschäftigung im Lebenslauf eine Art Stigmatisierung bewirken.

Auch die Verlängerung der Voraussetzung der vorangegangenen Dauer des SGB-II-Leistungsbezugs um ein Jahr auf eine Mindestdauer von sieben Jahren innerhalb der letzten acht Jahre ist ein Entgegenkommen auf die Forderungen des ZDH. Dies ist aber nach wie vor in Anbetracht der langen Förderdauer und des hohen Förderumfangs kein angemessenes alleiniges Auswahlkriterium. Da z. B. auch Zeiten im Leistungsbezug aufgrund von Pflege und Kindererziehung angerechnet werden sollen, kön-

nen im Einzelfall sehr wohl Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium und einschlägiger, sogar langjähriger Berufserfahrung zu dem förderfähigen Personenkreis gehören.

Daher sollte als weitere Voraussetzung mindestens das sonst regelmäßig (z.B. beim Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“) verwendete Kriterium, dass keine oder keine verwertbare Berufsausbildung vorliegt, Anwendung finden. Gesundheitliche Einschränkungen hingegen könnten ein nicht zwingendes Positivkriterium sein.

Es ist nachvollziehbar, dass die Verwendung nur einer Voraussetzung – nämlich der Dauer des Leistungsbezugs – der möglichst einfachen Handhabung für die Jobcenter-Verwaltungen geschuldet ist. In Anbetracht der Höhe der Fördermittel pro Förderfall wäre es allerdings durchaus zumutbar, einen höheren Aufwand bei der Auswahl der Leistungsberechtigten nach § 16i zu betreiben.

Da offenbar dennoch eine möglichst unbürokratische Handhabung der Förderung gewünscht wird, sollte alternativ zumindest eine Phase von 6 Monaten intensiver Vermittlungsarbeit vorangeschaltet werden, analog z. B. zur Bürgerarbeit, wo dies erfolgreich genutzt wurde. Intensive Vermittlungsbemühungen mit einer hohen Kontaktdichte zum Kunden können solche Personen herausfiltern, für die eine ungeförderter oder nur in geringerem Maße geförderte Beschäftigung nach § 16e oder vielleicht auch eine Weiterbildung oder Ausbildung in Frage kommen.

Es ist zu begrüßen, dass in § 16i Abs. 6 SGB II explizit Regelungen zum Vorrang von zumutbarer Arbeit oder der Vermittlung in Ausbildung genannt werden. Gleichwohl bleibt offen, wer dies wie prüft. Ohne entsprechende Vorgaben zur regelmäßigen Überprüfung der Vermittelbar-

keit bleiben die Vorgaben in Abs. 6 wirkungslos. Auch wenn dies mit zusätzlichem Aufwand für die Jobcenter verbunden ist, ist es unbedingt notwendig, eine regelmäßige – z.B. jährliche – Überprüfung der Vermittelbarkeit vorzugeben.

Im Zusammenhang mit dem Ziel der Reintegration in Arbeit, Ausbildung oder Weiterbildung ist auch zu prüfen, ob ein Höchstalter für die Förderung festgelegt wird, damit sich der Förderung nicht unmittelbar die Verrentung anschließt.

Höhe des Lohnkostenzuschusses

Gleichwohl das Handwerk das geplante Instrument zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ in seiner Wirkung und möglichen Wettbewerbsverzerrungen äußerst kritisch bewertet, ist im Grundsatz auch eine Beschäftigung in einem Handwerksbetrieb möglich. Basierend auf den Erfahrungen des ESF-Bundesprogramms zur „Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter“ ist es Ziel des § 16i, dass die geförderten Langzeitarbeitslosen auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt werden und nicht nur bei Trägern öffentlich geförderter Beschäftigung.

Dennoch wird anders als im ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose und auch anders als bei der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ nach § 16e – neu der Lohnkostenzuschuss nicht an der Höhe des tatsächlich gezahlten (z.B. tariflichen) Lohns bemessen, sondern die Erstattung erfolgt auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns.

Dies dürfte aber zwei problematische Effekte zur Folge haben: Zum einen würde der Anreiz für Tariflohn zahlende Handwerksbetriebe geringer sein, einen Langzeitarbeitslosen im Rahmen des § 16i zu beschäftigen als bei Orientierung des Lohnzuschusses am tatsächlich gezahlten Lohn. Denn nun muss der Arbeitgeber, der Tarif- oder

Branchenmindestlöhne zahlt, einen höheren Teil der Lohns selbst „erwirtschaften“.

Und zum anderen würden bei gleichen Tätigkeiten (z.B. Maler- oder Reinigungstätigkeiten) Wettbewerbsnachteile für Handwerksbetriebe im Vergleich zu Trägern oder kommunalen Unternehmen entstehen, die aufgrund ihrer Rechts- und Tätigkeitskonstruktion nicht unter den Branchenmindestlohn fallen. Auch tarifgebundene Betriebe hätten einen Nachteil gegenüber nicht tarifgebundenen. Damit würde das politische Ziel, die Tarifbindung zu stärken, konterkariert.

Auch wenn das Handwerk die (Wieder-) Ausweitung geförderter Beschäftigung im Grundsatz ablehnt, darf diese nicht so gestaltet sein, dass Wettbewerbsnachteile für gewerbliche Unternehmen ggf. verstärkt werden. Insofern sollte auch in § 16i festgelegt werden, dass als berücksichtigungsfähiges Entgelt das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt wird.² Maßgeblich sollte hier allerdings die unterste tarifliche Stufe sein.

Dauer der Förderung

Kritisch zu sehen ist darüber hinaus die Regelung zur Dauer der Förderung. Eine bis zu fünfjährige Förderung mit maximal einmaliger Befristung könnte auch unter den gegebenen Voraussetzungen zu einem Missbrauch führen, indem stets eine Befristung auf z.B. ein halbes Jahr und dann eine einmalige Verlängerung um weitere anderthalb Jahre erfolgt. Damit würde für die gesamte Dauer der Beschäftigung eine 100-prozentige Förderung erreicht.

Ausgehend davon, dass die geförderte Person bis zu fünf Jahre auf dem Arbeitsplatz verbleibt, ist der pauschalierte und relativ gering absinkende Fördersatz sehr hoch.

² Wie beim ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter findet natürlich das Mindestlohngesetz Anwendung.

Wünschenswert wäre spätestens ab dem zweiten Jahr der Beschäftigung die Prüfung der tatsächlichen Leistungsfähigkeit und entsprechende Anpassung des Fördersatzes. Insbesondere, wenn der Arbeitgeber regelmäßig Weiterbildungen durchführt, ist davon auszugehen, dass die Leistungsfähigkeit deutlich stärker ansteigt.

Begleitendes Coaching

Es ist richtig, dass Arbeitgeber und Leistungsbe-rechtigte während der Förderung systematisch begleitet und gecoacht werden sollen. Die Evaluierung verschiedener Maßnahmen und Programme durch die Bundesagentur für Arbeit hat deutlich gezeigt, dass sich hierdurch die Nachhaltigkeit der Beschäftigung signifikant verbessert. Gerade besonders arbeitsmarktferne Personen profitieren von einem Coaching, genauso wie vor allem kleine Arbeitgeber einen Ansprechpartner benötigen, falls Probleme entstehen, z. B. mit dem regelmäßigen pünktlichen Erscheinen zur Arbeit.

Nicht unproblematisch ist hingegen die Einführung von Freistellungsansprüchen für eine regelmäßige Durchführung der beschäftigungsbe-gleitenden Beratung im Betrieb in den ersten zwölf Monaten gemäß § 16i Abs. 4.³ Die Einführung eines solchen Anspruches kann gerade in kleinen Unternehmen die Arbeitsorganisation und die Personaleinsatzplanung und die Integration des Geförderten in den normalen Betriebsalltag vor erhebliche Probleme stellen und damit die Bereitschaft privater Arbeitgeber, diese Förderungen in Anspruch zu nehmen, deutlich abschwächen. Daher ist festzuschreiben, dass bei dem Zeitplan für das Coaching auf betriebliche Belange, gerade in kleinen Betrieben, Rücksicht genommen wird.

Förderung der Weiterbildung

Die in § 16i Abs. 5 SGB II vorgesehene Förderung der Weiterbildung ist vergleichsweise eng bemessen. Sie liegt mit einem Umfang von maximal 50 Prozent der Weiterbildungskosten bzw. maximal 1.000 Euro sogar spürbar unter den Fördermöglichkeiten im Rahmen von WeGebAU. Insbesondere berufsanschlussfähige Qualifizierungen könnten damit nicht durchfinanziert werden.

Um dem im Gesetzentwurf angeführten Ziel der Integration in reguläre Beschäftigung, Ausbildung oder Weiterbildung Nachdruck zu verleihen, sollte die Weiterbildung stärker gefördert werden. Die Durchführung von Weiterbildungen während der geförderten Beschäftigung ist auch ein Hinweis darauf, dass der Träger/das Unternehmen ein ernsthaftes Interesse an einer weiteren und dauerhaften Beschäftigung des Geförderten hat und kein reiner Mitnahmeeffekt vorliegt. Daher ist eine möglichst vollumfängliche Förderung von nachweislich sinnvollen und notwendigen Maßnahmen zur Weiterbildung zu prüfen.

Klarstellung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen

Im Rahmen der Förderung nach § 16i müssen offene arbeitsrechtliche Fragen geklärt werden. Aufgrund des bisherigen Hybrid-Charakters der Förderung ist unklar, inwieweit die ansonsten geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Beschäftigung hier Anwendung finden. So muss z.B. geregelt werden, wie zu verfahren ist, wenn trotz aller Bemühungen eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist und das Beschäftigungsverhältnis innerhalb des Förderzeitraums vorzeitig gelöst werden muss.

³ Und analog in den ersten sechs Monaten gemäß § 16e Abs. 4.

Evaluierung anhand des Ziels der Integration in reguläre Beschäftigung

Das neue Instrument des § 16i wird nicht befristet eingeführt und soll nicht gesondert evaluiert werden, sondern im Rahmen der Wirkungsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Hierbei soll das neue Regelinstrument der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ allerdings schwerpunktmäßig berücksichtigt werden. Dabei ist es wichtig, dass die Evaluation anhand des Ziels der Integration in ungeforderte Beschäftigung, Aus- oder Weiterbildung erfolgt und nicht etwa anhand des Merkmals der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, da dies bei der Aufnahme einer geförderten Beschäftigung zwangsläufig selbsterfüllend wäre. Auch um einen effizienten Mitteleinsatz zu gewährleisten und ggf. gesetzliche Anpassungen vorzunehmen, ist zwingend erforderlich, die in der Gesetzesbegründung in Absatz VII. angesprochene Evaluierung der neuen Regelungen äußerst zeitnah durchzuführen.

Erfüllungsaufwand und Bürokratiekosten

Der im Gesetzentwurf aufgeführte Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft ist mit durchschnittlich 22,50 Euro (zzgl. 6,50 Euro Informationspflicht) für kleine Unternehmen niedrig angesetzt. Diese Werte dürften allenfalls für Träger oder Unternehmen, die regelmäßig solche Förderungen in Anspruch nehmen und in der Beantragung von Fördermitteln sehr geübt sind, zutreffen. Gerade für kleine Unternehmen, die sehr selten oder erstmals eine entsprechende Förderung beantragen, dürfte der Zeitaufwand deutlich höher ausfallen. Dies trifft auch auf die für die Förderung der Weiterbildung veranschlagten Zahlen zu, nach denen die Beantragung 6 Euro pro Fall (zzgl. 6 Euro Informationspflicht) an Erfüllungsaufwand bei den Unternehmen verursachen würde.

Kein Aktiv-Passiv-Tausch

Im Zusammenhang mit der Ausweitung des sozialen Arbeitsmarktes wurde im Bundeshaushalt 2019 ein Haushaltsvermerk beim Arbeitslosengeld II angebracht. Damit wird es Jobcentern ermöglicht, Mittel die beim Arbeitslosengeld II durch die Nutzung des §16i eingespart wurden, wieder für dieses Instrument einzusetzen. Aus dem Ansatz dürfen bis zur Gesamthöhe von 700 Mio. Euro Ausgaben für Maßnahmen nach § 16i SGB II bis zur Höhe des dadurch im konkreten Einzelfall eingesparten Arbeitslosengelds II und Bundesanteils an den Kosten der Unterkunft und Heizung gewährt werden. Dies bedeutet den Einstieg in den Passiv-Aktiv-Tausch.

Das Handwerk lehnt diese Finanzierungsweise ab, denn Passiv-Aktiv-Tausch bedeutet, dass sich die geförderte Beschäftigung als arbeitsmarktpolitisches Instrument deutlich „verbilligt“ im Sinne der Kosten für Eingliederungsleistungen und damit ein Anreiz besteht, sie letztlich in deutlich größerem Umfang einzusetzen.

Zwar droht gegenwärtig aufgrund der geringeren Zahl an Arbeitslosen und der noch immer hervorragenden Lage auf dem Arbeitsmarkt, gerade auch im Bereich der Helfertätigkeiten, kein ausufernder dritter Arbeitsmarkt, wie zu ABM-Zeiten oder den Hochzeiten der Ein-Euro-Jobs. Sollte sich die Lage am Arbeitsmarkt gleichwohl wieder verschlechtern, so ist gerade die Ausweitung bei diesem nun „kostengünstig“ gestalteten arbeitsmarktpolitischen Instrument zu befürchten.

1.2 „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ nach § 16e SGB II

Weniger kritisch als die Neuregelungen zum § 16i „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sind die geplanten Änderungen am Regelinstrument § 16e

SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ zu bewerten. Auch hier erfolgen deutliche Rechtsvereinfachungen, vor allem für die Jobcenter, was zum Teil zu begrüßen ist.

Voraussetzungen der Förderung

Die bisherigen umfangreicheren Voraussetzungen der Förderung (Langzeitarbeitslosigkeit und zwei weitere Vermittlungshemmnisse, 6 Monate intensive Vermittlungsbemühungen, keine Aussicht auf ungeforderte Beschäftigung) werden zugunsten einer einfachen Voraussetzung der Mindestdauer der Arbeitslosigkeit von zwei Jahren aufgegeben. Das entlastet allein die Jobcenter in der Verwaltung, erhöht jedoch die Anfälligkeit für Creaming und Mitnahmeeffekte. In der Vergangenheit wurden immer wieder missbräuchliche Inanspruchnahmen von Eingliederungszuschüssen beobachtet, z. B. in den Jahren 2015/2016 durch Zeitarbeitsunternehmen.

Als einzige weitere „Einschränkung“ gilt, dass nur Personen gefördert werden, die trotz vermittlerischer Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Ob dies tatsächlich eine echte Beschränkung des Personenkreises ist, ist zu bezweifeln, da im Grundsatz zu erwarten wäre, dass sich die Arbeitsagenturen und Jobcenter stets bei jedem Kunden um Eingliederung bemühen und entsprechende vermittlerische Unterstützung leisten.

Jugendliche gehören hier aber im Gegensatz zu den Regelungen bei § 16i weiterhin zur Zielgruppe. Auch bei den künftigen Förderungen nach § 16e sollte zumindest die Voraussetzung der sechsmonatigen Phase intensiver Vermittlungsbemühungen vorgeschaltet werden.

Die jüngeren Erfahrungen zeigen, dass in Anbetracht der guten Arbeitsmarktlage mit einem

steigenden Anteil von Helfertätigkeiten durchaus Vermittlungen in Arbeit und Ausbildung ohne Förderung auch bei langzeitarbeitslosen Personen möglich sind. Aber auch Zahlen aus früherer Zeit, wie z. B. zum bereits zehn Jahre zurückliegenden Projekt „Bürgerarbeit“ für Bad Schmindeberg zeigen, dass fast ein Drittel der Leistungsbezieher während der vorgeschalteten sechsmonatigen intensiven Vermittlungsarbeit aus dem Leistungsbezug ausgeschieden ist (19 Prozentpunkte in Beschäftigung, Ausbildung etc. und ca. zehn Prozentpunkte ohne Angabe von Gründen).

Den geplanten deutlichen Vereinfachungen der Förderung nach § 16e SGB II steht eine Verschärfung der Förderbedingungen für Arbeitgeber gegenüber. So muss gemäß § 16e Abs. 1 künftig das Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründet werden, während das Gesetz gegenwärtig für die Förderung keine entsprechende Dauer nennt. Dies dürfte das Instrument für die Arbeitgeber im Handwerk spürbar unattraktiver machen.

Gleichzeitig ist jedoch im neuen § 16e im Gegensatz zur aktuellen Rechtslage nicht mehr die Rede von einer Zuweisung von Beschäftigten. Allerdings ist unklar, wie diese Zuweisung in der Vergangenheit gehandhabt wurde.

Coaching

Durch die Neugestaltung des § 16e SGB II wird zwar ein stärkerer Fokus auf begleitendes Coaching gelegt. Die nunmehr – wie auch beim § 16i (neu) - vorgesehene obligatorische Betreuung ist im Grundsatz positiv zu bewerten. Die Erfahrungen z.B. mit dem Projekt INA (Integration Nachhalten) haben sehr deutlich gezeigt, dass eine fortgesetzte Betreuung nach Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses die Chancen erhöht, dass die Rückkehr in Beschäftigung dauerhaft gelingt.

Daher ist der nun bei beiden Instrumenten verankerte stärkere Fokus auf beschäftigungsbegleitende Betreuung zu begrüßen. Bei der gesetzlich eröffneten Möglichkeit der Beauftragung Dritter in § 16 e Abs. 4 (und analog § 16 i Abs. 4) zur Durchführung des beschäftigungsbegleitenden Coachings sind auch die in diesem Bereich vor Ort aktiven Handwerkseinrichtungen zu berücksichtigen.

Darüber hinaus gilt, dass auch bei der Neugestaltung der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ die Voraussetzung der Freistellung durch den Arbeitgeber für eine beschäftigungsbegleitende Betreuung, wie bereits unter § 16i SGB II erläutert, kritisch zu sehen. Auch hier muss festgelegt werden, dass der Zeitplan für das Coaching in Abstimmung mit dem Betrieb erfolgen muss.

Evaluierung und Befristung der Neuregelungen

Zum veränderten § 16e SGB II ist keine separate Evaluierung vorgesehen, lediglich eine im Sinne der regulären Instrumentenevaluierung durch die Bundesagentur für Arbeit. Da der § 16e jedoch sehr umfassend geändert und vereinfacht wird, wäre eine separate Evaluierung sinnvoll. Im Zusammenhang mit möglicherweise unerwünschten Folgen, z. B. des Creamings und der missbräuchlichen Inanspruchnahme, sollte die Neuregelung – wie auch das neue Instrument des § 16i – auf jeden Fall befristet werden.

2 Antrag der Fraktion DIE LINKE „Perspektiven für Langzeit- erwerbslose durch gute öffentlich geförderte Beschäftigung“

Die Fraktion DIE LINKE sieht statt den mit den oben genannten Instrumenten bis zu 150.000 geförderten Arbeitsplätzen die Einführung von 300.000 Beschäftigungsverhältnissen für Langzeitarbeitslose vor. Diese sollen über Aktiv-Passiv-Tausch, der mit dem Gesetz der Bundesregierung bereits ermöglicht wird, teilfinanziert werden. Darüber hinaus sollen durch steuerpolitische Maßnahmen Mehreinnahmen bei Bund, Ländern und Kommunen in Höhe von 180 Mrd. Euro generiert werden, die im Umfang von 120 Mrd. Euro für Investitionen in die öffentliche daseinsvorsorge verwendet werden sollen und zu mehr Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt genutzt werden sollen. Einkommen bis zu 7.000 Euro brutto pro Monat sollen entlastet werden.

Insoweit sollen diese Mittel offenbar für die in Anbetracht einer Entlohnung von 12 Euro pro Stunde konkrete Finanzierung der 300.000 Beschäftigungsverhältnisse für Langzeitarbeitslose über den Aktiv-Passiv-Tausch verwendet werden.

Ein entsprechend hoher Bedarf für 300.000 geförderte Beschäftigungsverhältnisse – sowohl auf Seiten der Langzeitarbeitslosen als auch auf Seiten von möglichen Trägern – ist unwahrscheinlich. Dies gilt auch, da DIE LINKE die Beschäftigung für die Geförderten freiwillig ausgestalten möchte. Es bleibt abzuwarten, ob die Obergrenze von den derzeit diskutierten 150.000 Stellen im Rahmen der §§ 16e und 16i SGB II überhaupt erreicht wird.

Insbesondere da in dem Antrag sehr richtig verlangt wird, dass keine reguläre Beschäftigung

verdrängt und Wettbewerbsverzerrungen vermieden werden, ist anzuzweifeln, dass eine so hohe Zahl an Stellen überhaupt gestaltbar ist. Zu begrüßen ist allerdings, dass DIE LINKE zur Verhinderung derartiger Verdrängung und Wettbewerbsverzerrungen explizit ein Vetorecht für Beschäftigten- und Arbeitgebervertreter in den Beiräten der Jobcenter vorsieht.

3 Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen durch einen Sozialen Arbeitsmarkt ermöglichen“

In ihrem Antrag „Neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen durch einen Sozialen Arbeitsmarkt ermöglichen“ fordern BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN keine konkrete Zahl an Beschäftigungsverhältnissen auf dem sozialen Arbeitsmarkt. Die von ihnen geforderten Merkmale dieses sozialen Arbeitsmarktes – Öffnung Passiv-Aktiv-Transfer, Förderhöhe zwischen 75 und 100 Prozent der Lohnkosten, Arbeitslose ab 25 Jahren mit mindestens 24 Monaten Arbeitslosigkeit, Entlohnung nach Tarif, ortsüblich oder Mindestlohn und die grundsätzliche Öffnung für alle gewerblichen und gemeinnützigen Betriebe – entspricht weitgehend dem Teilhabechancengesetz. Daher ist nicht unmittelbar ersichtlich, weshalb BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hier einen separaten Antrag eingereicht haben.

Im Gegensatz zum Antrag der Fraktion DIE LINKE machen sich BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN allerdings bedauerlicherweise keine Gedanken über mögliche Verdrängungseffekte und Wettbewerbsverzerrungen, sondern fordern grundsätzlich den Wegfall der Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität. Letztlich wollen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geförderte Beschäftigung ohne Beschränkung der Einsatzfelder zulassen. Dies ist auf Basis der Erfahrungen im Handwerk mit öffentlich geförderter Beschäftigung sehr kritisch zu sehen.

Zuzustimmen ist hingegen der Analyse in dem Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, „kurzfristige Programme und auch die Unterscheidung zwischen „erstem“, „zweitem“ oder gar „drittem“ Arbeitsmarkt sind nicht die Lösung.“

Weshalb nun aber ein Perspektivwechsel hin zu einem „Sozialen Arbeitsmarkt“ die Lösung sein soll, ist anzuzweifeln. Allgemein stellt die Bezeichnung Sozialer Arbeitsmarkt ein Synonym für den „zweiten/dritten“ Arbeitsmarkt dar.

Widersprüchlich ist hingegen die Forderung, dass zwar die Förderhöhe entsprechend der Leistungsfähigkeit des Geförderten (und der Art der Beschäftigung) ausgestaltet sein soll, aber zugleich die Förderhöhe 75 bis 100 Prozent betragen soll. Tatsächlich dürfte bei vielen Geförderten bei der Voraussetzung von lediglich 24 Monaten Arbeitslosigkeit zumindest nach kurzer Einarbeitungszeit die Leistungsfähigkeit deutlich höher liegen. Insofern wären Creaming- und Mitnahmeeffekte zu erwarten.

Änderungsantrag

der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

zu dem Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Drucksache 19/4725)

Der Ausschuss wolle beschließen,

den Gesetzentwurf auf Drucksache 19/4725 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert, anzunehmen:

Artikel 1 wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1 wird nach Buchstabe b) folgender Buchstabe c) angefügt:

„c) Nach der Angabe zu § 80 wird folgende Angabe zu § 81 eingefügt:

§ 81 Zehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt“.

2. In Nummer 2 wird § 16e Absatz 3 wie folgt gefasst:

„(3) § 92 Absatz 1 des Dritten Buches findet entsprechende Anwendung. § 92 Absatz 2 Satz 1 erste Alternative, Satz 2 und 3 des Dritten Buches sind mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass abweichend von § 92 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Dritten Buches der für die letzten sechs Monate bewilligte Förderbetrag zurückzuzahlen ist.“

3. In Nummer 4 wird § 16i wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 Satz 1 werden die folgenden Sätze eingefügt:

„Ist der Arbeitgeber durch oder auf Grund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgeltes verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist.“

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 2 wird das Wort „sieben“ durch das Wort „sechs“ und das Wort „acht“ durch das Wort „sieben“ ersetzt.

bb) Die folgenden Sätze werden angefügt:

„In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.“

c) Dem Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.“

d) Absatz 5 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.“

- e) Absatz 9 Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen.“

4. Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. § 46 Absatz 2 Satz 3 wird aufgehoben.“

5. Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. Nach § 80 wird folgender § 81 eingefügt:

§ 16i tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 außer Kraft.“

Begründung

Zu Nummer 1

Folgeänderung zu Nummer 5.

Zu Nummer 2

Durch die Änderung entfällt die bislang vorgesehene Nachbeschäftigungspflicht. Dies erhöht die Flexibilität des neuen Förderinstruments und verstärkt den Anreiz für Arbeitgeber, diese Förderung in Anspruch zu nehmen.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Mit der Änderung wird die Bemessung des Lohnkostenzuschusses nach Absatz 1 für tarifgebundene und tariforientierte Arbeitgeber auf Basis des zu zahlenden Arbeitsentgelts festgelegt. Für tarifgebundene oder tariforientierte Arbeitgeber würde die Bemessung des Lohnkostenzuschusses am gesetzlichen Mindestlohn zu einer deutlich höheren Eigenbeteiligung bzw. Finanzierungslücke führen als für Arbeitgeber, die lediglich den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Damit soll eine Gleichbehandlung aller Arbeitgeber sichergestellt werden. Die Förderung soll auch für tarifgebundene oder tariforientierte Arbeitgeber attraktiv und wirtschaftlich sein, um der Zielgruppe der sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat gezeigt, „dass insbesondere bei gewerblichen Arbeitgebern hohe Klebeeffekte für die Betroffenen erreicht werden.

Zudem ist zu beachten, dass eine größere Finanzierungslücke dazu führen würde, dass die Arbeitgeber gegenüber den Jobcentern eine höhere Produktivität der geförderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einforderten und dies in einem Konflikt mit dem Ziel stünde, ausschließlich sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose zu fördern.

Zu Buchstabe b

Zu Buchstabe aa

Ein Leistungsbezug von mindestens sechs Jahren innerhalb der letzten sieben Jahre stellt einen geeigneten Indikator zur Bestimmung von sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen dar. Es ist vielfach belegt, dass allein eine lange Dauer des Bezuges von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende die Übergangswahrscheinlichkeit in ungeforderte Beschäftigung gravierend senkt und in aller Regel mit weiteren Vermittlungshemmnissen wie gesundheitlichen Einschränkungen, Qualifikationsdefiziten oder höherem Alter einhergeht.

Zu Buchstabe bb

Sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose weisen vielfältige Problemlagen auf, die häufig im Zusammenhang mit ihrer Bedarfsgemeinschaft und ihrem sozialen Umfeld stehen. Zugleich benötigen sie eine besondere persönliche Unterstützung bei der Vermittlung zu möglichen Arbeitgebern. Um diese Problemlagen und Bedarfe schon im Vorfeld zu berücksichtigen und damit die Chancen auf eine passgenaue Zuweisung zu erhöhen, soll in der Regel für mindestens zwei Monate eine ganzheitliche Unterstützung erfolgen. Über den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 sowie über die weiteren Eingliederungsleistungen nach diesem Buch ist sichergestellt, dass das Jobcenter diese ganzheitliche Unterstützung erbringen kann.

Erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen, die mit mindestens einem minderjährigen Kind in einer Bedarfsgemeinschaft leben oder schwerbehindert im Sinne der § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX sind, sollen einen Zugang erhalten, sofern sie in den letzten fünf Jahren Leistungen nach dem SGB II erhalten haben. Die erleichterten Zugangsvoraussetzungen berücksichtigen zum einen die Vorbildfunktion von Eltern für ihre Kinder, zum anderen dienen sie der Förderung von Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Zu Buchstabe c

Mit der Änderung wird ergänzend zu § 16g Absatz 2 sichergestellt, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, der im Anschluss an ein nach § 16i gefördertes Arbeitsverhältnis, ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber begründet, im Sinne einer nachgelagerten bzw. anschließenden Betreuung (nachgelagertes Coaching) auch dann eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses erhalten kann, wenn durch die geförderte Beschäftigung zuvor seine Hilfebedürftigkeit entfallen ist.

Der mögliche Inhalt des nachgelagerten Coachings bestimmt sich wie auch der Inhalt des Coachings während einer laufenden Förderung nach § 16i SGB II entsprechend den Umständen des Einzelfalls. Auch das nachgelagerte Coaching folgt dem Ansatz einer ganzheitlichen und beschäftigungsbegleitenden Betreuung.

Inhalt des Coachings ist (unabhängig davon, wann es erfolgt) entsprechend dem ganzheitlichen Ansatz auch, dass der Coach bei Bedarf auf Leistungen Dritter hinweist, mit denen persönliche oder soziale Schwierigkeiten bei der Eingliederung überwunden werden können, und auf die Inanspruchnahme dieser Leistungen hinwirkt. Dies betrifft insbesondere die in § 16a SGB II genannten sozialintegrativen Leistungen (Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung und Suchtberatung).

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit Kindern in einem Haushalt zusammenleben, soll der Coach zudem darauf hinwirken, dass die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem Achten Buch Sozialgesetzbuch in Anspruch genommen werden.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erfordert eine hohe Kontaktdichte zwischen Coach und Teilnehmenden. Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit soll dafür Vorsorge getroffen werden.

Wird die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch einen beauftragten Dritten erbracht, soll der Teilnehmende bei der Auswahl der betreuenden Person einbezogen werden.

Damit der Arbeitgeber möglichst nur einen Ansprechpartner für die beschäftigungsbegleitende Betreuung hat, soll diese in einem Betrieb in der Regel nur durch einen Anbieter erbracht werden.

Zu Buchstabe d

Mit der Änderung wird die Möglichkeit einer vollen Kostenerstattung für erforderliche Weiterbildungen

bis zu einer Höchstgrenze von 3 000 Euro pro gefördertem Arbeitsverhältnis geschaffen.

Zu Buchstabe e

Mit der Ergänzung wird die Rolle der Sozialpartner im Örtlichen Beirat in Bezug auf das neue Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gestärkt. Die Agentur für Arbeit soll nach Möglichkeit unmittelbar nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine erste Stellungnahme der Sozialpartner einholen.

Zu Nummer 4

Mit der Änderung wird die Begrenzung des Einsatzes von Eingliederungsmitteln durch die Agentur für Arbeit für Leistungen nach den §§ 16e, 16f und 16h auf insgesamt bis zu 20 Prozent aufgehoben.

Zu Nummer 5

Die Regelung des § 16i tritt am 1. Januar 2025 außer Kraft. Förderungen können bis zu diesem Zeitpunkt beginnen und längstens bis zum 31. Dezember 2029 erbracht werden. § 66 findet Anwendung.

Aufgrund der Befristung der Regelung ist eine Anpassung der bisherigen terminlichen Festlegungen zur Vorlage der Evaluationsberichte durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) erforderlich. Das IAB legt zum 31. Dezember 2020 und zum 31. Dezember 2023 einen Bericht zur Umsetzung und Wirkung der §§ 16e und 16i vor. Auf der Grundlage der vorgelegten Berichte unterrichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Deutschen Bundestag über die Umsetzung der §§ 16e und 16i.