

Was bringt das Teilhabechancengesetz? Ein Überblick

Der Deutsche Bundestag hat das sog. **Teilhabechancengesetz** am 08.11.2018 in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Das Gesetz tritt am 01.01.2019 in Kraft. Zielsetzung des Gesetzes ist es, neue Beschäftigungschancen für arbeitsmarktfremde Langzeitarbeitslose zu schaffen. Dazu wird ein neues, befristetes Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gem. § 16 i SGB II zur Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eingeführt. Zudem wird der bestehende Lohnkostenzuschuss in § 16 e SGB II erneuert. Aus der ehemaligen „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ wird hier die „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“.

Die neue Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gem. § 16 i SGB II:

- **Zielgruppe:** Die neue Förderung ist gedacht für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre im Langzeitleistungsbezug des SGB II waren und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren. Davon abweichend können auch Personen gefördert werden, die in den letzten fünf Jahren im Langzeitleistungsbezug ohne (nennenswerte) Beschäftigung waren, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind leben oder wenn sie schwerbehindert sind.
- Arbeitgeber erhalten für die Besetzung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit dieser Zielgruppe eine Förderung. Die Förderung richtet sich an **unterschiedliche Arbeitgeber**, privatwirtschaftliche, gemeinnützige und kommunale Arbeitgeber. Auf die Kriterien der Zusätzliche, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität wird dabei verzichtet.
- Kern der Förderung ist ein **Lohnkostenzuschuss**, der für die Dauer von bis zu fünf Jahren gewährt wird. Die lange Förderdauer soll der Stabilisierung und sozialen Teilhabe der geförderten Personen dienen. Die Bemessung des Lohnkostenzuschusses erfolgt grundsätzlich am Mindestlohn. Handelt es sich um tarifgebundene bzw. tariforientierte Arbeitgeber oder an das kirchliche Arbeitsrecht gebundene Arbeitgeber, die höhere Arbeitsentgelte als den Mindestlohn zu entrichten haben, so erfolgt die Bemessung des Lohnkostenzuschusses am tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt. Dabei wird ein pauschalierter Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung berücksichtigt; infolgedessen sind die geförderten Teilnehmenden nicht in der Arbeitslosenversicherung versichert. Der Lohnkostenzuschuss ist degressiv gestaltet (100 % in den ersten beiden Jahren, 90 % im dritten Jahr, 80 % im vierten Jahr und 70 % im fünften Jahr).
- Für die erfolgreiche Anbahnung und Stabilisierung der geförderten Arbeitsverhältnisse ist eine **ganzheitliche und beschäftigungsbegleitende Betreuung (sog. „Coaching“)** verpflichtend vorgesehen. Sie soll die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses begleiten, das Arbeitsverhältnis stabilisieren, vorzeitige Abbrüche verhindern helfen, Integrationsfortschritte überprüfen und Übergänge in angeforderte Beschäftigung unterstützen. Die Gesetzesbegründung enthält eine ausführliche Liste weiterer möglicher Aufgaben des Coachings in einem

ganzheitlichen Sinne, wie etwa die Aufgabenstellung, die Inanspruchnahme von sozialintegrativen Leistungen bzw. Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe zu unterstützen. In der Regel soll die geförderte Person bereits vor Beschäftigungsbeginn für mindestens zwei Monate lang eine ganzheitliche Unterstützung erhalten. Im ersten Jahr der Förderung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die geförderten Arbeitnehmer/-innen für das Coaching von der Arbeit freizustellen. Wer nach der Förderung zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, kann ein bis zu sechsmonatiges, nachgelagertes Coaching erhalten. Das Coaching kann vom Jobcenter selbst oder von einem beauftragten Dritten erbracht werden. Für die Erbringung des Coachings bei Dritten ist der Vergabeweg einzuhalten. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll das Coaching mit einer hohen Kontaktdichte erfolgen. Teilnehmende sollen bei der Auswahl der Coaches einbezogen werden, wenn das Coaching bei Dritten erbracht wird. Damit der Arbeitgeber möglichst nur einen Ansprechpartner für das Coaching hat, soll es in der Regel in einem Betrieb nur durch einen Anbieter erbracht werden.

- Angemessene Zeiten eines **betrieblichen Praktikums** oder der **Weiterbildung** sind förderfähig. Arbeitgeber können Zuschüsse zu einer erforderlichen Weiterbildung bis zu einer Höchstgrenze von 3000 Euro pro gefördertes Arbeitsverhältnis erhalten.
- Die Arbeitgeber können das geförderte Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von fünf Jahren **befristen**; wobei auch die einmalige Verlängerung eines zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrages bis zu dieser Dauer möglich ist.
- **Übergangsregelungen**: Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Teilnehmende aus dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und geförderte Teilnehmende gem. § 16 e SGB II a. F. in die Förderung nach § 16 i SGB II wechseln können. Die Förderung muss hierbei nicht beim selben Arbeitgeber erfolgen. Zeiten der bisherigen Förderung werden auf die Förderdauer nach § 16 i SGB II angerechnet und der Lohnkostenzuschuss gem. § 16 i SGB II gilt entsprechend des dann zu berücksichtigenden Förderjahres (z. B. nach zwei Jahren Förderung im Bundesprogramm Gewährung des Lohnkostenzuschusses gem. § 16 i SGB II für das dritte Jahr 90 %). Hinweis: Der Bitte des Bundesrats, auch Übergänge für Teilnehmende aus entsprechenden Landesprogrammen zu ermöglichen (die nicht auf § 16 e SGB II beruhen), ist der Bund nicht nachgekommen.
- **Örtlicher Beirat**: Die Einflussnahme der Sozialpartner auf mögliche Einsatzfelder wird gestärkt. Die Arbeitsagentur hat jährlich eine Stellungnahme der Sozialpartner im örtlichen Beirat zu den Einsatzfeldern der geförderten Beschäftigung, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme der Sozialpartner muss einvernehmlich erfolgen. Die örtliche Arbeitsagentur kann bei der Bestimmung der Einsatzfelder vom Votum der Sozialpartner abweichen, muss dies aber schriftlich begründen. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die Agentur für Arbeit nach Möglichkeit unmittelbar direkt nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Stellungnahme der Sozialpartner einholen.
- Das **Instrument wird gesetzlich befristet bis Ende 2024**; Förderungen können dann längstens bis Ende 2029 erbracht werden.

Neue Förderung gem. § 16 e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“:

- Die bisherige „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ nach § 16 e SGB II wird neu gefasst.

- Das Instrument soll Leistungsberechtigten zugutekommen, die seit mindestens **zwei Jahren arbeitslos** sind. Auf die Feststellung von Vermittlungshemmnissen wird künftig verzichtet. Eine Förderung kommt in der Regel nur in Betracht, wenn es während der zweijährigen Arbeitslosigkeit über mindestens sechs Monate hinweg bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen unter Einbeziehung anderer Eingliederungsleistungen gegeben und dies nicht zum Erfolg geführt hat.
- Auch hier sollen mit **Lohnkostenzuschüssen** sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei allen Arbeitgebern gefördert werden. Arbeitgeber können diese Lohnkostenzuschüsse in Anspruch nehmen, wenn sie mit einer Person aus der o.g. Zielgruppe ein Arbeitsverhältnis für die **Dauer von mindestens zwei Jahren** begründen. Bemessungsgröße für den Lohnkostenzuschuss ist das vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende Arbeitsentgelt, wobei nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ohne Beitrag zur Arbeitsförderung berücksichtigt wird. Infolgedessen sind die geförderten Teilnehmenden nicht in der Arbeitslosenversicherung versichert. Nach den ersten zwölf Monaten mit einem Zuschuss von 75 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts sinkt dieser für die folgenden zwölf Monate auf 50 %.
- Auch bei diesem Instrument kommt die „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ oder kurz gesagt „**Coaching**“ zum Tragen und wird durch die örtliche Arbeitsagentur oder einen beauftragten Dritten erbracht. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses für das Coaching freizustellen.
- Der Eingliederungszuschuss ist unter Umständen teilweise **zurückzuzahlen**, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums beendet wird.
- Eine **Qualifizierung ist nicht in die Förderung integriert**, sondern kann nur im Rahmen der allgemeinen Vorschriften in Anspruch genommen werden.
- **Wegfall der Begrenzung von Eingliederungsmitteln für bestimmte Eingliederungsleistungen im SGB II**: Es gilt nicht länger die Begrenzung, wonach die örtlichen Arbeitsagenturen für Leistungen nach den §§ 16 e, 16 f und 16 h insgesamt (nur) bis zu 20 % der auf sie entfallenden Eingliederungsmittel einsetzen dürfen.

Finanzierung: Die Bundesregierung hat den Eingliederungstitel für den Zeitraum 2019 bis zum Jahr 2022 um vier Milliarden Euro aufgestockt, um „die Qualifizierung, Vermittlung und Reintegration von Langzeitarbeitslosen mit einem ganzheitlichen Ansatz voranzutreiben und Teilhabe sowohl auf dem allgemeinen als auch dem sozialen Arbeitsmarkt zu ermöglichen“, so der Haushaltsentwurf 2019. Eine Mittelzweckbindung zur Förderung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen (gem. §§ 16 e und i SGB II) gibt es dabei nicht. Einen zusätzlichen Finanzierungsspielraum für die Förderung gem. § 16 i SGB II wird es in den Jobcentern durch den Passiv-Aktiv-Transfer geben. Ausweislich eines entsprechenden Haushaltsvermerks zum Arbeitslosengeld II im Entwurf des Bundeshaushalts 2019 wird es den Jobcentern ermöglicht, die durch einen konkreten Förderfall eingesparten Bundesmittel für passive Leistungen in pauschalierter Form zusätzlich zur Finanzierung dieser konkreten Förderung einzusetzen. Das bundesweit aktivierbare Mittelvolumen für diesen Passiv-Aktiv-Transfer ist auf 700 Mio. Euro im Jahr begrenzt. Darüber hinaus können die Kommunen ihre Einsparungen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung auf freiwilliger Basis in die Förderung gem. § 16 i SGB II einbringen.

Evaluierung: Ein Evaluationsbericht des IAB zur Umsetzung und den Wirkungen beider Instrumente (§§ 16 e und i SGB II) ist jeweils Ende 2020 und 2023 vorzulegen. Der Bundestag wird entsprechend unterrichtet.

Gez. Hofmann, 12.11.2018