



2019 – ein Jahr der Chancen im SGB II, SGB III und SGB IX

Ein Gastbeitrag von Andreas Hammer, social support GmbH

Arbeitsmarktpolitik ist ein sehr dynamisches Politikfeld. In kurzen Abständen werden Rechtsgrundlagen geändert, die prototypisch auf eine Änderung des Sozialstaats hinwirken. In 2018 wurden größere Vorhaben auf den Weg gebracht: das Teilhabechancengesetz und das Qualifizierungschancengesetz, die überwiegend zum 01.01.2019 Rechtskraft erhalten haben. Somit bieten sich in 2019 neue Chancen für Leistungsberechtigte, Jobcenter und Dienstleister am Arbeitsmarkt.

Teilhabechancengesetz

Das [Teilhabechancengesetz](#) beruht im Wesentlichen auf der Modifizierung des §16e SGB II und der Neuschaffung des §16i SGB II. In der Gesetzesbegründung wird auf die ESF-Bundesprogramme zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit (für §16e SGB II) und Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt (für §16i SGB II) Bezug genommen. Letztlich werden mit der Rechtsänderung lediglich einige der Restriktionen seit 2012 zurückgenommen. Infolge der sog. Instrumentenreform 2012 haben vor allem Beschäftigungsträger ihre Aktivitäten eingeschränkt. Für sie entstehen nun wieder Chancen auf die Beschäftigung von Arbeitslosen als eine Kernaufgabe. Durch den Verzicht auf die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität wird die Förderung von Entgelten auch für Unternehmen der Privatwirtschaft und der Kommunalverwaltung attraktiver. In der Folge können Jobcenter, so die Erwartung, Langzeitarbeitslose und Langzeitleistungsbeziehende leichter in Arbeit vermitteln.

§16e SGB II

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen finanziert zwei Jahre das Arbeitsentgelt von Langzeitarbeitslosen, wenn diese mindestens zwei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Gegenüber der vor dem 01.01.2019 geltenden Fassung ist die Handhabung verbessert worden. So gibt es nun feste Zuschussquoten und Zuschussdauern statt einer „bis zu“-Regelung. Im ersten Jahr beträgt die Zuschussquote 75% und im zweiten Jahr 50% des förderfähigen Entgelts. Zu beachten ist außerdem, dass ein vorzeitiges Ende der Beschäftigung zu einer Zuschussrückzahlung seitens des Arbeitgebers führen kann.

Damit dieses Instrument nachhaltig wirkt, sollten die Erfahrungen aus dem „ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ (kurz: ESF-LZA-Programm) berücksichtigt werden. Frauen und Migranten waren hier unterrepräsentiert. Ihnen sollten künftig mehr Chancen gegeben werden.

Die Auswertung der Daten für 6/2018 zeigt eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 19,4 Monaten, obgleich die Förderdauer länger war. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei einem negativen Abbruch betrug lediglich 7,8 Monate. Dabei waren 46% der Austritte negative Abbrüche. Und dies trotz Coachings. Diese Zahlen zeigen, dass die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen ambitioniert ist. Vermutlich sind sowohl bei der Auswahl der geförderten Leistungsberechtigten als auch bei den Coaches noch größere Sorgfalt anzuwenden. Es gibt allerdings keine gesetzlich bestimmten formalen Qualifikationsanforderungen für das Betreuungspersonal. „Entscheidend ist die Eignungsbeurteilung des Jobcenters aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen der Betreuungsperson.“ (Gesetzesbegründung) Für das Coaching müssen Arbeitgeber die Geförderten innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Entgelts freistellen.

Statt Leistung aus einer Hand haben die Jobcenter das ESF-LZA-Bundesprogramm mit einer vorgegebenen Rollenteilung umgesetzt: Es gab sog. Betriebsakquisiteure und Coaches. Die Evaluation hat gezeigt, dass beide Rollen häufiger eine unterschiedliche Einschätzung hinsichtlich der „Motivation“ der Geförderten haben. Dies sollte besser werden.

Für Träger ergibt sich neben der Chance der Beschäftigung in ihren traditionellen Feldern wie Recycling u.a. auch die Übernahme der Betreuung (nicht bei den eigenen Geförderten), ohne dass eine AZAV-Zertifizierung erforderlich ist.

§16i SGB II

Mit §16i SGB II können Langzeitleistungsbeziehende (in der Regel länger als sechs Jahre) bis zu fünf Jahre gefördert werden, wenn der Arbeitgeber sie versicherungspflichtig beschäftigt. Die Zuschussquoten betragen in den ersten beiden Jahren jeweils 100% und werden dann jährlich um 10% reduziert. Zu beachten ist, dass die Zuschüsse auf den Mindestlohn oder auf einen Tariflohn bezogen sind. Zahlt der Arbeitgeber freiwillig einen Tariflohn, erhält er nur den Zuschuss auf Basis des Mindestlohns. Durch den hohen Mitteleinsatz in den ersten beiden Jahren gibt es kaum Risiken auf Seiten der Arbeitgeber. Dadurch entstehen Chancen für einen Personenkreis, der bisher nicht für eine Beschäftigung in Betracht gezogen wurde.



Durch die lange Förderdauer können Arbeitgeber diese Beschäftigten und auch Geschäftsfelder entwickeln. Da die Sozialpartner im örtlichen Beirat eine Stellungnahme zur Wettbewerbsneutralität in den Einsatzfeldern abgeben werden, wird sich erst in Zukunft zeigen, wie das Thema Wettbewerbsneutralität gehandhabt wird.

Durch die Zuweisung der Geförderten zu den Arbeitgebern kann auf die sonst übliche „Besten“-Auslese verzichtet werden. Dies macht den §16i SGB II vor allem bei Kommunen als Arbeitgeber interessant. Sie können besser als bisher die Förderung mit Aufgaben der Daseinsvorsorge verknüpfen, z.B. im Umweltschutz, der Lebensmittelnahversorgung, bei haushaltsentlastenden Diensten für Alleinerziehende u.a.

In Erinnerung zu rufen ist allerdings die Prüfbemerkung des BRH, wonach Teilnehmende im Bundesprogramm Soziale Teilhabe ohne Gespräch oder lediglich auf Anforderung von Arbeitgebern zugewiesen wurden. Eine Zuweisung sollte die Integrationsfortschritte der Leistungsberechtigten nie aus den Augen verlieren.

Die Hinweise zum Coaching bei §16e SGB II gelten auch hier. Der Unterschied: Arbeitgeber müssen die Geförderten innerhalb der ersten zwölf Monate des Beschäftigungsverhältnisses unter Fortzahlung des Entgelts für das Coaching freistellen.

Passiv-Aktiv-Transfer

Mit dem Teilhabechancengesetz wird erstmalig der Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) zugelassen. Rechtlich gesehen ist das kein kompliziertes Konstrukt. Von vielen Fachleuten wird das positiv gewertet. Der PAT ist allerdings befristet und gedeckelt. Kommunen können die sog. ersparten Kosten der Unterkunft frei einsetzen. Zielführend wäre sicherlich der Einsatz dieser Mittel zugunsten der Kinderbetreuung von Leistungsberechtigten für atypische Zeiten. Durch die Änderung des §16e SGB II können manche Landesprogramme mit PAT, die auf §16e SGB II alt basieren, so nicht fortgeführt werden. In diesen Fällen wird es darum gehen, ob die bisherigen Landesmittel wieder arbeitsmarktpolitisch genutzt werden.

Qualifizierungschancengesetz

Beim [Qualifikationschancengesetz](#) wird die berufliche Fort- und Weiterbildung durch Änderung der §§ 81 und 82 SGB III verbessert, und zwar sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitslosen. Die Bundesregierung geht deshalb von steigenden Ausgaben für Qualifizierung aus, allein geschätzte Mehrausgaben der Jobcenter in Höhe von 230 Mio. € pro Jahr. Dies ist vor allem eine Chance für Bildungsträger.



Bundesteilhabegesetz

Das [Bundesteilhabegesetz](#) hat zu einer deutlichen Veränderung des SGB IX geführt. Hier soll die Neugestaltung lediglich anhand zwei neuer Förderinstrumente dargestellt werden: dem Modellvorhaben reha pro gem. § 11 SGB IX und der Etablierung einer Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), die „anderen Leistungsanbieter“ gem. § 60 SGB IX.

§ 11 SGB IX

Für Modellvorhaben gem. § 11 SGB IX (reha pro) wird für die Dauer von fünf Jahren eine Mrd. € bereitgestellt (je eine Hälfte über die Jobcenter und die Rentenversicherungsträger). Die erste Antragsrunde endete am 03.07.2018. Rund 100 Interessensbekundungen wurden abgegeben. Nun erfolgen die Bewilligungen für Jobcenter und ggf. ihre Umsetzungsträger. Gefördert werden Leistungsberechtigte nach dem SGB II sowie Versicherte nach dem SGB VI, die nicht nur vorübergehend gesundheitlich eingeschränkt sind. Ziele sind u.a.

- die Erwerbsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen
- einer drohenden (Prävention) oder vorliegenden (Teil-) Erwerbsminderung entgegenzuwirken
- einer chronischen Erkrankung oder drohenden Behinderung vorzubeugen
- die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe zu verbessern

Bedeutsame Förderkriterien für die Auswahl der Modellvorhaben sind Innovation und Verstetigung.

Das Modellvorhaben reha pro hat zahlreiche Vorzüge:

- Leistungsberechtigte (und ihre Angehörigen) mit erhöhtem und länger andauerndem Förderbedarf können angemessener und spezifischer als im SGB II unterstützt werden, z.B. Leistungsberechtigte mit psychischen Einschränkungen, Suchtproblemen, geringer Leistungsfähigkeit
- Teilnehmende können in langlaufenden Maßnahmen gefördert werden (bis zu fünf Jahre)
- Teilnahme ist freiwillig
- zusätzliche Finanzmittel außerhalb des Eingliederungstitels
- zusätzliche Aktivitäten außerhalb des SGB-II-Rechtsrahmens möglich
- flexible Maßnahmen möglich
- Projektförderung möglich
- ExpertInnen, Träger u.a. können mit ihrer Expertise im Vorfeld beteiligt werden, auch wenn sie anschließend Mittelempfänger werden
- erlaubt ein Projekt-Lernen

Im Sommer 2019 wird voraussichtlich eine neue Förderrunde aufgerufen. Diese ergibt Chancen für Jobcenter, die sich bisher noch nicht beteiligt haben, und für ihre Träger vor Ort.

§ 60 SGB IX

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX haben, das heißt Leistungen bei einer WfbM, können diese auch bei einem *anderen Leistungsanbieter* in Anspruch nehmen. Die anderen Leistungsanbieter können wie eine WfbM agieren, sind aber von einigen Vorschriften befreit:

1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung
2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen
2. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken

Das erschließt Trägern neue Geschäftsfelder und -modelle.

Fazit

Das Jahr 2019 bietet Leistungsberechtigten und den Arbeitsmarktakteuren verschiedene Chancen im SGB II, im SGB III und im SGB IX. Die Erfahrungen aus den vorangegangenen ESF-Bundesprogrammen zeigen aber, dass eine hohe Förderquote alleine noch nicht erfolgsversprechend ist. Jobcenter und Träger sollten vor allem die langlaufenden Förderzeiträume bei §16i SGB II und §11 SGB IX nutzen, ihre Integrationsarbeit fortzuentwickeln, die Qualität zu steigern (bspw. Vermeidung von negativen Austritten), Innovationen zu implementieren und frühzeitig für die Verstetigung Sorge zu tragen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Andreas Hammer

social support GmbH

andreas.hammer@social-support.info

www.social-support.info