

Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Die Empfehlungen (DV 21/18) wurden am 20.3.2019 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

1. Zielstellung	3
2. Einordnung der Förderung nach § 16i SGB II in bestehende arbeitsmarktpolitische Konzepte und Instrumente	3
2.1 Teilhabe am Arbeitsmarkt	3
2.2 Gesamtkonzept „MitArbeit“ der Bundesregierung	4
2.3 Einsatz der Förderung nach § 16i SGB II in Verbindung mit weiteren Eingliederungsleistungen nach dem SGB II	5
3. Empfehlungen zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II	6
3.1 Identifikation der Zielgruppe	7
3.2 Auswahl, Ansprache und Vorbereitung der Förderteilnehmenden	7
3.3 Ansprache der Arbeitgeber/innen und Arbeitsplatzakquise	9
3.4 Eingliederung in Arbeit und Arbeitsplatzgestaltung	11
3.5 Begleitendes Coaching	12
3.6 Anschlussperspektiven und Sicherung nachhaltiger Integration	13
4. Zusammenarbeit im Örtlichen Beirat und mit Beschäftigungsträgern	14
4.1 Zusammenarbeit mit dem Örtlichen Beirat und Herstellung von Transparenz	14
4.2 Weiterentwicklung von Beschäftigungsträgern und sozialen Betrieben	15
5. Verbindung der Förderung nach § 16i SGB II mit arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der Kommunen und der Länder	16
5.1 Förderprogramme auf kommunaler und Landesebene	16
5.2 Kommunaler Passiv-Aktiv-Transfer auf der örtlichen Ebene	16

1. Zielstellung

Am 1. Januar 2019 trat das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG) in Kraft.

Ziel des Gesetzes ist es, auch denjenigen Erwerbslosen Optionen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen, die lange Zeit im Leistungsbezug sind und ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben. Hierzu werden ein neues Förderinstrument – § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ – in die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) eingeführt und die Förderung des § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ neu gefasst. Für die Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen stellt der Bund bis zum Jahr 2022 4 Milliarden € an zusätzlichen Mitteln im Bundeshaushalt zur Verfügung und ermöglicht einen „Passiv-Aktiv-Transfer“ in seinem Zuständigkeitsbereich.

Der Deutsche Verein will dazu beitragen, dass die Ziele des Teilhabechancengesetzes erreicht und verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit sowie Langzeitleistungsbezug reduziert werden. Hierzu gibt der Deutsche Verein im Folgenden fachliche Empfehlungen zur Umsetzung der neuen Förderung nach § 16i SGB II. Bezüge zu anderen gesetzlichen Regelungen und Maßnahmen werden aufgezeigt.

Der Deutsche Verein ruft Jobcenter, Kommunen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie freie Träger dazu auf, Ansätze zu entwickeln, die für eine zielgenaue Umsetzung der neuen Förderung nach § 16i SGB II geeignet und notwendig sind. Dabei ist auch in den Blick zu nehmen, wie die Wirksamkeit und Reichweite der neuen Förderung durch Anpassungen an örtliche Arbeitsmarktbedingungen und durch Verknüpfung mit anderen Instrumenten und Maßnahmen erhöht werden können. Die Anstrengungen sollen von der Zielstellung geleitet werden, die soziale Teilhabe für von gesellschaftlicher Exklusion bedrohte Erwerbslose und ihre Familien durch längerfristige Beschäftigungsperspektiven zu verbessern.

2. Einordnung der Förderung nach § 16i SGB II in bestehende arbeitsmarktpolitische Konzepte und Instrumente

2.1 Teilhabe am Arbeitsmarkt

Der Deutsche Verein befürwortet das Vorhaben der Teilhabe am Arbeitsmarkt ausdrücklich. Bereits in seinen Eckpunkten zur Weiterentwicklung der Eingliederungsleistungen im SGB II hat der Deutsche Verein längerfristige Perspektiven für Erwerbslose mit geringen Eingliederungschancen gefordert.¹

Ihr Ansprechpartner
im Deutschen Verein:
Andreas Krampe.

¹ Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Eingliederungsleistungen im SGB II, in: NDV 2014, 2–6.

Der Deutsche Verein empfiehlt, örtliche Umsetzungskonzepte für die Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu entwickeln. In deren Rahmen sollen erforderliche und geeignete Leistungen zur beruflichen und sozialen Eingliederung sowie der Bildung und Gesundheitsförderung gezielt, ergebnisorientiert und rechtskreisübergreifend eingesetzt werden. Kernbestandteil bildet die öffentlich geförderte Beschäftigung bei allen Arten von Arbeitgeber/innen. Die öffentlich geförderte Beschäftigung kann in unterschiedlichen Formen realisiert werden. Sie soll ganzheitlich begleitet werden. Alle relevanten Akteure am Arbeitsmarkt sollen einbezogen werden.

Zielgruppen der Teilhabe am Arbeitsmarkt sind erwerbsfähige Langzeitleistungsberechtigte im Rechtskreis SGB II, deren Zugangschancen zum allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich gemindert sind.² Die Gründe hierfür sind vielfältig (Langzeitleistungsbezug, höheres Lebensalter, gesundheitliche Einschränkungen, angespannte regionale Arbeitsmarktlage). Gemeinsames Merkmal ist die Distanz zum Arbeitsmarkt und die damit drohende oder bereits eingetretene soziale Ausgrenzung. Langzeitarbeitslosigkeit kann nicht nur bei den Betroffenen selbst, sondern auch bei ihren Familienmitgliedern einen Unterstützungsbedarf auslösen.

Der Deutsche Verein sieht in der neuen Förderung nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ mit ihrer längeren Förderdauer einen zentralen Baustein zur Teilhabe am Arbeitsmarkt für besonders arbeitsmarktferne Personengruppen, die derzeit keinen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt finden. Die Förderung nach § 16i SGB II sollte deshalb so flexibel gehandhabt und nach Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen sowie Intensität der Betreuung bzw. des Coachings ausgestaltet werden, dass ein niedrigschwelliger Zugang möglich ist und ein möglichst breiter Personenkreis der Zielgruppe angesprochen und gefördert werden kann.

Dennoch gibt es erwerbslose Leistungsberechtigte, die aufgrund ihrer persönlichen Situation so weit entfernt vom Arbeitsmarkt sind, dass auch die neue Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ für sie zunächst keine realistische Option darstellt. Für diese Personen stehen weiterhin Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II zur Verfügung. Diese sind zeitlich begrenzt und nur unter einschränkenden Vorgaben einsetzbar (Wettbewerbsneutralität, Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse der Arbeiten).

Die Förderung nach dem § 16i SGB II kann damit Teil eines weiter greifenden Umsetzungskonzepts für die Teilhabe an Arbeit und am Arbeitsmarkt sein, das auch andere Förderinstrumente des SGB II und anderer Leistungsgesetze umfassen kann.

2.2 Gesamtkonzept „MitArbeit“ der Bundesregierung

Mit dem Gesamtkonzept „MitArbeit“ will die Bundesregierung die Umsetzung der neuen Förderung nach dem Teilhabechancengesetz durch einen ganzheitli-

² Der Begriff „Langzeitarbeitslose“ wird im Folgenden möglichst vermieden, da er die Zielgruppe eines sozialen Arbeitsmarktes wie auch der Förderung nach § 16i SGB II unzureichend bezeichnet. Nach der gesetzlichen Definition setzt Langzeitarbeitslosigkeit nach einem Jahr Erwerbslosigkeit ein (§ 18 Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III – Arbeitsförderung).

chen Ansatz von intensiver Betreuung, individueller Beratung und wirksamer Förderung flankieren. Hierzu soll jeweils die individuelle Lebens- und Bedarfssituation der Leistungsberechtigten und ihrer Bedarfsgemeinschaften in den Blick genommen werden. Die Beratung soll an den Stärken und Potenzialen der Leistungsberechtigten ansetzen und neue Wege der bewerberorientierten Arbeitgeberansprache etablieren. Um einen solchen ganzheitlichen Ansatz der Förderung zu realisieren, ist eine enge Zusammenarbeit von Jobcentern, Kommunalverwaltungen, Arbeitgeber/innen, freien Trägern und weiteren Akteuren (z.B. Krankenkassen, Rehabilitationsträger, Unfallkassen) erforderlich.³

Der Deutsche Verein begrüßt das Vorhaben, die Förderung von Langzeitarbeitslosen ganzheitlich im Zusammenwirken aller Akteure zu gestalten. Dieses Zusammenwirken kann nur vor Ort realisiert werden. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, die Förderung nach § 16i SGB II in örtliche Arbeitsmarktkonzepte einzubinden. Damit sollen die Wirkung und Reichweite der Förderung erhöht werden.

2.3 Einsatz der Förderung nach § 16i SGB II in Verbindung mit weiteren Eingliederungsleistungen nach dem SGB II

Die neue Regelung des § 16i SGB II zielt auf eine besonders förderbedürftige Zielgruppe. Diese Personen können in vielen Fällen einen Unterstützungsbedarf haben, der über das Angebot eines geförderten Arbeitsverhältnisses und eines ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Coachings hinausgeht, wie es der § 16i SGB II vorsieht. In Abhängigkeit vom Bedarf im Einzelfall können Leistungen anderer Leistungsträger erforderlich sein, die vorbereitend, begleitend oder auch nach einer Förderung nach § 16i SGB II zu erbringen sind.

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, den Einsatz der Förderung nach § 16i SGB II auf die Leistungsfähigkeit und die individuellen Unterstützungsbedarfe der Geförderten auszurichten und bei Bedarf in Verbindung mit kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II oder Leistungen der Gesundheitsförderung anderer Träger zu erbringen.

Durch die Erbringung von kommunalen Eingliederungsleistungen im Zusammenwirken mit einer Förderung nach § 16i SGB II können Potenziale der Erwerbslosen mobilisiert und Vermittlungshemmnisse abgebaut werden. Diese Leistungen sollen erbracht werden, soweit sie zur Eingliederung in das Erwerbsleben erforderlich sind. Um die Inanspruchnahme und Wirksamkeit dieser Leistungen zu erhöhen, sollten Verfahren vereinbart werden, die es Fallmanager/innen in den Jobcentern und Fachkräften in den Beratungsstellen der Kommunen und freien Träger ermöglichen, effektiv zu kooperieren. Die Vereinbarungen umfassen sinnvollerweise Kriterien und Regeln für den Verweis an Beratungsstellen, für den Informationsaustausch und die Abstimmung des Handelns im Einzelfall im Rahmen des datenschutzrechtlich Zulässigen. Weiterhin können Regelungen für die zeitliche und umfangmäßige Verfügbarkeit von Beratungskapazitäten getroffen werden. So können Kontingente vereinbart werden, die

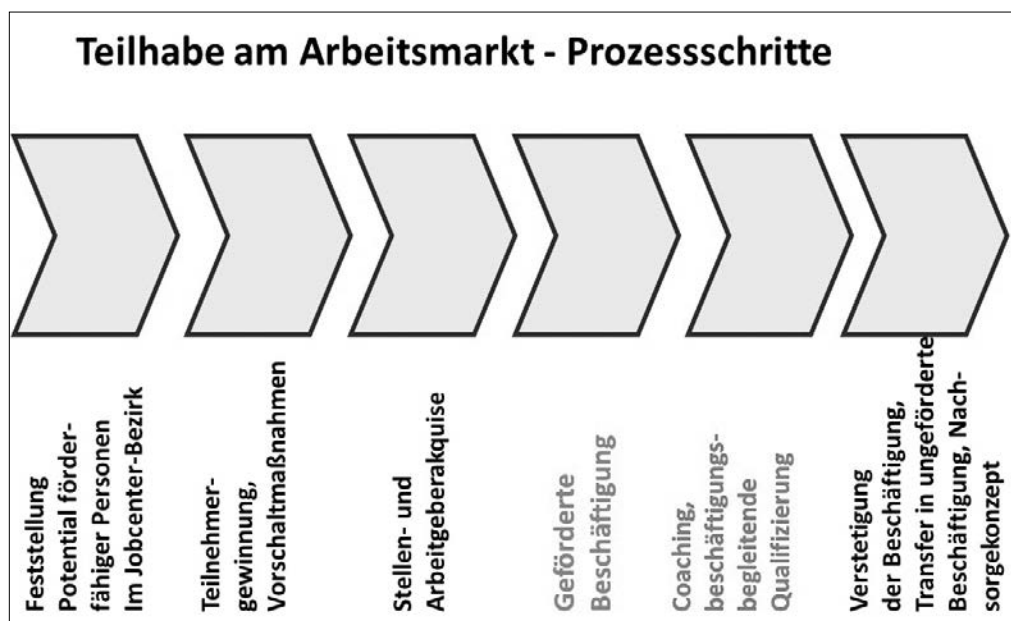
³ Gesamtkonzept „MitArbeit“. Unterrichtung der Bundesregierung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 19(11)152, 15. Oktober 2018.

es Leistungsberechtigten, die vom Jobcenter zugewiesen werden, ermöglichen, Angebote nach § 16a SGB II ohne längere Wartezeit in Anspruch zu nehmen.⁴ Entsprechend des geforderten ganzheitlichen Ansatzes ist es auch Aufgabe der Coaches, auf die Inanspruchnahme ergänzender Leistungen hinzuwirken, um persönliche und soziale Schwierigkeiten bei der Erwerbseingliederung überwinden zu helfen (zum Coaching siehe Kapitel 3.5). Die Integrationsfachkräfte und Fallmanager/innen in den Jobcentern sollen mit den Coaches zusammenarbeiten, um eine abgestimmte Arbeitsweise sicherzustellen.

Weiterhin empfiehlt der Deutsche Verein, die nach § 16i SGB II vorgesehene ganzheitliche Unterstützung im Vorfeld der Arbeitsaufnahme für die Klärung persönlicher Bedingungen in der Bedarfsgemeinschaft und im sozialen Umfeld, die Erörterung von Wünschen und Zielen der Leistungsberechtigten sowie die persönliche Unterstützung beim Arbeitgeberkontakt zu nutzen. Darüber hinaus können Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II oder auch Maßnahmen nach § 45 SGB III (Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung –) im Vorwege geeignet sein (siehe hierzu Kapitel 3.2).

3. Empfehlungen zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II

Der Deutsche Verein orientiert sich in seinen Empfehlungen zum § 16i SGB II an den einzelnen Prozessschritten zur Umsetzung der Förderung. Die Prozessschritte werden im Folgenden nacheinander dargestellt. In der Praxis werden sie aber in Teilen zeitlich parallel umgesetzt. So sollten die Teilnehmer- und Arbeitgebergewinnung parallel verlaufen. Die Prozessschritte gliedern sich wie folgt:



⁴ Siehe: Empfehlungen des Deutschen Vereins zu den kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II, in: NDV 2014, 456–461, 489–493.

3.1 Identifikation der Zielgruppe

Das Instrument des § 16i SGB II knüpft nach seinen Fördervoraussetzungen an das Alter der leistungsberechtigten Person (mindestens 25 Jahre), die Dauer des Leistungsbezugs (sechs innerhalb der letzten sieben Jahre) sowie die Länge und Intensität der Beschäftigungsepisoden an.⁵ Dazu kommen Sonderregelungen zur geforderten Leistungsbezugsdauer (fünf Jahre) für Schwerbehinderte und für Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft. Diese Zugangsvoraussetzungen erleichtert die Handhabung der Förderung. Dennoch ist eine sorgfältige Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entscheidend. Es liegt im Ermessen der Jobcenter, besonders arbeitsmarktfremde Personen auszuwählen, denen perspektivisch der Zugang zum Arbeitsmarkt verschlossen wäre. Ein Rechtsanspruch auf eine Förderung besteht in der Regel nicht.

Es kann in der Praxis schwierig sein, die Leistungsbezugsdauer und Beschäftigungsepisoden über einen mehrjährigen Zeitraum in den IT-Systemen der Jobcenter exakt zu erfassen. Eine gute Dokumentation der erhobenen Tatsachen und der Entscheidungsgründe in Bezug auf die Fördervoraussetzungen ist deshalb wichtig, um Entscheidungen nachvollziehbar zu machen.

3.2 Auswahl, Ansprache und Vorbereitung der Förderteilnehmenden

In vielen Jobcentern werden voraussichtlich mehr Personen die rechtlichen Zugangsvoraussetzungen des § 16i SGB II erfüllen, als zunächst Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.⁶

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, vor Ort systematische Vorgehensweisen bei der Auswahl und Ansprache der Förderteilnehmenden mit klaren und nachvollziehbaren Kriterien zu entwickeln und anzuwenden. Leitbild hierzu soll die „Zielgruppeninklusion“ sein. Es sollen die Personen gefördert werden, die diese Förderung tatsächlich benötigen. Bestenauslese („Creaming“) und Einsperreffekte („Lock-in-Effekte“) sollen vermieden werden.⁷ Angesichts von Förderdauer und -höhe des § 16i SGB II würden solche Fehlsteuerungen die (politische) Akzeptanz des Instruments schnell infrage stellen und die Intentionen des Gesetzgebers konterkarieren.

Für die Auswahl der Teilnehmenden sollen über die „harten“ und quantifizierbaren Kriterien hinaus auch weitere, qualitative Kriterien herangezogen werden (beispielsweise Motivation, Erwerbsbiografie). Diese qualitativen Kriterien sollen sich nicht nur und nicht vorrangig an Defiziten („Vermittlungshemmnisse“) orientieren. Dies widerspräche der Gesetzesintention und dem Grundsatz, Erwerbslose nach ihren Ressourcen und Stärken zu fördern, und könnte die Aus-

5 Die leistungsberechtigte Person nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II darf in dieser Zeit (d.h. in den letzten sieben Jahren vor der Förderung) nicht oder nur kurzfristige sozialversicherungspflichtig oder geringfügig oder selbstständig tätig gewesen sein (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 SGB II).

6 Im Juni 2018 bezogen 870.000 Personen im Alter ab 25 Jahren, die aktuell kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielen, bereits sechs Jahre und länger Regelleistungen nach dem SGB II. 543.000 Personen von ihnen hatten in den letzten sechs Jahren kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit (Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucks. 19/5482).

7 Eine Bestenauslese liegt vor, wenn leistungsfähigere Personen gegenüber leistungsschwächeren eine größere Chance auf Förderung haben. Einsperreffekte liegen vor, wenn Personen gefördert werden, die auch ohne diese Förderung die Ziele erreichen würden.

grenzung bestimmter Personen vom Arbeitsmarkt noch weiter verstärken. Vielmehr sollen die Fähigkeiten und Ressourcen (wie auch im Gesamtkonzept „MitArbeit“ herausgestellt), persönlichen Wünsche und Interessen der zu fördernden Personen für eine angestrebte Tätigkeit angemessen berücksichtigt werden.⁸ Dabei soll sichergestellt werden, dass auch Leistungsberechtigte mit langjährigen Bezugsdauern (über die geforderten sechs Jahre hinaus) in die Förderung einbezogen werden. Die Förderung nach § 16i SGB II soll Personen unterstützen, die aufgrund jahrelang fehlender Erwerbsarbeit in besonderer Weise von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Die Auswahl der Teilnehmenden soll auch von dem Ziel geleitet werden, die Lebensumstände und Erwerbsperspektiven von Familien mit Kindern positiv zu beeinflussen und die Dynamik von generationeller Weitergabe und sozialer „Vererbung“ von Armut und sozialer Ausgrenzung zu durchbrechen. Maßgeblich sollte die Motivation der Leistungsberechtigten sein, eine individuell geeignete geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit begleitendem Coaching anzunehmen.

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass der Förderung nach § 16i SGB II eine mindestens zweimonatige ganzheitliche Unterstützungsphase vorausgeht (vgl. § 16i Abs. 3 SGB II). In dieser soll die individuelle Situation noch einmal eingehend betrachtet und der Unterstützungsbedarf eingeschätzt werden. Ziel ist es, die Chancen auf eine passgenaue Förderung zu erhöhen.⁹ Für die erste Ansprache der potenziellen Teilnehmenden in dieser Phase bieten sich verschiedene, in den Jobcentern in aller Regel bekannte und eingeführte Formate an, etwa Informationsveranstaltungen für Gruppen, die Ansprache von Teilnehmenden in laufenden niederschweligen Aktivierungs- und Orientierungsmaßnahmen oder die gezielte Einladung zu Beratungsgesprächen.

Es ist zudem Sorge dafür zu tragen, dass die zu fördernde Person, Inhalt und Ziel der Förderung, das ausgewählte Tätigkeitsfeld und Arbeitgeber/in bestmöglich zusammenpassen. So kann es z.B. sinnvoll sein, eine langzeitarbeitslose Person, die vor allem Teilhabe über soziale Kontakte wünscht, bei entsprechenden persönlichen Voraussetzungen in ein Tätigkeitsfeld der sozialen Dienste und Einrichtungen zu vermitteln. In Betracht kommen auch Tätigkeiten zur Verbesserung der lokalen Infrastruktur.

Der Arbeitsvertrag zwischen den beiden Vertragsparteien Arbeitgeber/in und zu fördernde Person erfolgt auf der Basis einer Förderzusage durch das Jobcenter an den Arbeitgeber. Nach Abschluss des Arbeitsvertrages wird die leistungsberechtigte Person, die die persönlichen Voraussetzungen erfüllt, der Maßnahme zugewiesen. Die drei wesentlichen Schritte der Förderung sind demzufolge:

1. Förderzusage an den Arbeitgeber durch das Jobcenter
2. Abschluss des Arbeitsvertrags
3. Zuweisung der leistungsberechtigten Person in die geförderte Beschäftigung durch das Jobcenter.

⁸ Siehe hierzu auch: Empfehlungen des Deutschen Vereins zum Fallmanagement im Jobcenter, in: NDV 2018, 49–54.

⁹ Siehe Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zu dem Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch, Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags, Ausschussdrucksache 19(11)190 vom 6. November 2018.

Die Zuweisung ist ein zwingender Schritt, ohne die die Förderung nicht zustande kommt.

Ziel einer Förderung nach § 16i SGB II ist es, Teilhabechancen zu eröffnen. Dies setzt in der Regel voraus, dass die Teilnehmenden motiviert sind und die Entscheidung für ein Arbeitsverhältnis von ihrem eigenen Willen getragen ist.

3.3 Ansprache der Arbeitgeber/innen und Arbeitsplatzakquise

Die neue Förderung nach § 16i SGB II zielt auf Arbeitsplätze bei allen – privatgewerblichen, kommunalen wie freigemeinnützigen – Arbeitgeber/innen ab. Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, die gesamte Bandbreite der unterschiedlichen Arbeitgeber vor Ort für eine Bereitstellung von Arbeitsplätzen in den Blick zu nehmen und für bestmögliche Transparenz über die Förderung gegenüber den Arbeitgebern zu sorgen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, die Anbahnung der geförderten Arbeitsverhältnisse, soweit im rechtlichen Rahmen möglich, in Übereinstimmung mit den üblichen Vorgehensweisen am Arbeitsmarkt zu gestalten. Dabei ist zu beachten, dass eine Zuweisung durch das Jobcenter erforderlich ist, sobald ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

Ein geeignetes Mittel für die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen kann der Aufbau von Pools von Bewerber/innen aus der Zielgruppe und potenziellen Arbeitgeber/innen sein, die für geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II in Betracht kommen. Die Jobcenter würden in diesem Falle die zu fördernden Personen mit dem Arbeitgeber zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses zusammenführen und im Bewerbungs- und Auswahlprozess unterstützen. Der Arbeitgeber kann aus den vorgeschlagenen Bewerbern einen geeigneten Kandidaten/eine geeignete Kandidatin auswählen, mit dem/der er dann einen Arbeitsvertrag abschließt. Es ist Aufgabe der Jobcenter, sicherzustellen, dass nur für arbeitsmarktferne Personen eine Förderung nach § 16i SGB II erfolgt und Mitnahmeeffekte oder gar Missbrauch aufgrund kurzfristiger betrieblicher Kalküle ausgeschlossen sind. Arbeitsverhältnisse, die nur über zwei Jahre abgeschlossen werden und keine darüber hinausgehende Perspektive haben, können in einem Widerspruch zum Gesetzesziel der Teilhabesicherung durch längerfristige Beschäftigung stehen.

Der Deutsche Verein empfiehlt darüber hinaus zu prüfen, inwieweit bewährte Instrumente der betrieblichen Personalwirtschaft und der Arbeitsmarktpolitik, wie das Auswahlverfahren, Jobmessen, Betriebserkundungen und Arbeitserprobungen auch für die Gewinnung von Teilnehmenden im Bereich der Förderung nach § 16i SGB II genutzt werden können.

Bereits in der Phase der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses kann ein anderweitig zu finanzierendes Coaching¹⁰ im Rahmen der gesetzlich vorgesehenen zweimonatigen ganzheitlichen Unterstützung im Vorfeld der Förderung (nach § 16i Abs. 3 SGB II) beginnen und die zu fördernden Personen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses persönlich beraten und praktisch unterstützen

¹⁰ Unter anderem ist hierfür eine Förderung nach § 45 SGB III möglich.

(Auswahl eines geeigneten Arbeitsplatzes, Bewerbung, ggf. Begleitung zum Bewerbungsgespräch).

Für die Einwerbung von Arbeitsplätzen sollten im Jobcenter Arbeitsplatz- bzw. Betriebsakquisiteure eingesetzt werden. Ihr Einsatz hat sich in dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bewährt.¹¹ Neben der Akquisition besteht ihre Aufgabe insbesondere darin, bürokratische Anforderungen und -abläufe bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen gering zu halten und ggf. bestehende Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen abzubauen. Es gilt, deutlich zu machen, dass die zu fördernden Personen motiviert und zuverlässig sind und langandauernde Erwerbslosigkeit bei entsprechender Unterstützung kein zwingendes Hindernis für eine Beschäftigung darstellt („Stigma-Management“). Dabei geht es nicht darum, einen Arbeitsmarkt mit Sonderarbeitsplätzen zu etablieren. Vielmehr sollen potenzielle Arbeitgeber/innen für eine Einstellung arbeitsmarktferner Personen und die Fördermöglichkeit nach § 16i SGB II sensibilisiert und auch Arbeitsplätze für die Förderung erschlossen werden, die sonst nicht für Langzeitarbeitslose oder gar nicht angeboten werden. Zugleich ist dafür Sorge zu tragen, dass es sich um Arbeitgeber/innen handelt, deren Unternehmensstrukturen für eine Integration der Geförderten geeignet sind und die anforderungsgerechte und ausreichend angeleitete Tätigkeiten anbieten können.

In Zeiten der in vielen Regionen spürbaren Arbeitskräfteknappheit kann die Erschließung des Potenzials der Zielgruppe ein Weg zur Reduzierung oder Vermeidung von Angebotsengpässen sein, insbesondere indem Fachkräfte von einfachen Tätigkeiten entlastet werden können. Auch im Sinne einer wohlverstandenen Unternehmenspolitik der sozialen Verantwortung („corporate social responsibility“) sollte die Beschäftigung von bislang langzeitarbeitslosen Menschen ein Element sein, das eine solche Politik glaubwürdiger und damit auch imagewirksamer macht.

Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit zeigen, dass im Bereich der privaten Wirtschaft kleine, inhabergeführte Betriebe besonders gut für die Betriebsakquisition ansprechbar sind. In diesem Bereich sind der Aufbau von persönlichen Kontakten und die Nutzung von Netzwerken (Örtlicher Beirat, Kammern, Arbeitgeber/innen-Stammtische, kommunale Wirtschaftsförderung etc.) besonders hilfreich.

Der Deutsche Verein empfiehlt, auch Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen als Arbeitgeber/innen anzufragen, um Arbeitsplätze für vormals langzeitarbeitslose Menschen zu entwickeln und bereitzustellen, die im Arbeitsalltag für längere Zeit auf eine intensivere Begleitung angewiesen sind. Eine Beschäftigung bei einem sozialen Betrieb oder Beschäftigungsträger kann auch dazu dienen, eine bislang langzeitarbeitslose Person an arbeitsmarktnähere und produktive Tätigkeiten heranzuführen und einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Es ist möglich, Teilnehmende aus Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II, dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ oder der vormaligen För-

¹¹ ISG (Köln)/IAW (Tübingen): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, dritter Zwischenbericht, März 2018.

derung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II a.F. in die neue Förderung nach § 16i SGB II zu überführen, wenn sie weiterhin zu einer sehr arbeitsmarktfernen Zielgruppe gehören und der Förderung bedürfen.¹² Der Deutsche Verein empfiehlt, bei einer Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen oder Tätigkeiten bei ein und demselben Arbeitgeber die erweiterten Tätigkeitsspielräume des § 16i SGB II für eine sinnvolle und möglichst qualifizierende Beschäftigung der geförderten Arbeitnehmer/innen zu nutzen. Dies gilt insbesondere für die Förderfälle, die den einengenden Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität unterlagen.

3.4 Eingliederung in Arbeit und Arbeitsplatzgestaltung

Der Deutsche Verein empfiehlt, die Stellensuche ausgehend von den Stärken, Fähigkeiten und Talenten der zu fördernden Personen zu strukturieren. Diese können in einer Potenzialanalyse ggfs. mit Einsatz einer Eignungs- und Kompetenzfeststellung ermittelt werden. Beschäftigungsmöglichkeiten sollen ausgehend von einem individuellen Fähigkeitsprofil und einer persönlichen Berufs- und Zukunftsplanung der zu fördernden Personen akquiriert und erschlossen werden (bewerberorientiertes Vorgehen).

Für die Eingliederung in Arbeit sollen sich die Integrationsfachkräfte bzw. Betriebsakquisiteure aktiv in die Vermittlung einbringen. Dies kann durch Betriebsbesichtigungen bei potenziellen Arbeitgeber/innen, Praktika und Arbeitserprobungen oder die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen geschehen. Solche Verfahren ermöglichen es den Geförderten, konkrete Arbeitsfelder im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme kennenzulernen. Die Arbeitgeber/innen können sich von der Passung der Geförderten zu der angebotenen Arbeitsstelle überzeugen.

Wurde ein Arbeitsverhältnis begründet, ist insbesondere in den ersten Monaten der Einarbeitungszeit eine intensive Begleitung erforderlich, um vorzeitige Abbrüche der Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Bereits im Vorfeld der Aufnahme einer Beschäftigung soll deshalb mit dem Arbeitgeber besprochen werden, wie die geförderte Person ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt, in den Arbeitsprozessen angemessen fachlich angeleitet und die vorgesehenen Arbeitsaufgaben und -abläufe mit Blick auf die Beschäftigten förderlich gestaltet werden können. Erörtert werden sollte auch, wie bei Konflikten vorgegangen werden kann (z.B. unmittelbar Coach informieren, siehe Kap. 3.5). Damit sollen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der geförderten Person gestärkt und die Arbeitsproduktivität verbessert werden. Diese Aufgaben der Kommunikation mit dem Arbeitgeber können bei Bedarf durch den Coach unterstützt werden (siehe Kap. 3.5). Damit soll deutlich werden, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht alleine gelassen wird, sondern bei Bedarf konkrete Unterstützung erhält.

¹² Übergänge von einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d SGB II in eine Förderung nach § 16i SGB II sind grundsätzlich möglich. Übergänge aus der Förderung nach § 16e SGB II a.F. und dem vormaligen Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ in die neue Förderung nach § 16i SGB II fallen unter die Regelung des § 16i Abs. 10 SGB II.

3.5 Begleitendes Coaching

Das ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Coaching bildet einen zentralen Erfolgsfaktor für eine gelingende Umsetzung einer Förderung nach § 16i SGB II. Es soll sich vorrangig an die geförderte Person richten. Bei Bedarf kann im Rahmen des Coachings auch der Arbeitgeber beraten werden. Zentrales Ziel ist die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses.

Der Deutsche Verein empfiehlt, das Coaching in Form von regelmäßigen persönlichen Einzelberatungen zu gestalten. Das Coaching soll im Regelfall erbracht werden (vgl. § 16i Abs. 4 SGB II). Während der ersten zwölf Monate des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierfür freizustellen. Umfang, inhaltliche Schwerpunkte und Art sollen zwischen dem Geförderten und dem Coach vereinbart werden.¹³ So kann das Coaching der persönlichen Situation der Geförderten gerecht werden. Mit dem Arbeitgeber soll über die Rolle und die Erwartungen an das begleitende Coaching und die konkrete Ausgestaltung der Freistellung des Geförderten möglichst Einvernehmen hergestellt werden.

Wichtige Inhalte des Coachings sind die Beratung zu Fragen der betrieblichen Anforderungen, der beruflichen Weiterbildung und der sozialen und persönlichen Situation der Geförderten unter Einbeziehung der gesamten Bedarfsgemeinschaft. Vereinbart werden sollte deshalb beispielsweise, ob das Coaching in der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz stattfinden kann. Regeln für die Einschaltung des Coaches bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz und für die Vertraulichkeit von Daten sowie die eventuelle Einbeziehung Dritter sollten festgelegt werden. Schließlich kann es sinnvoll sein, die für das Coaching bei Bedarf zur Verfügung stehenden Zeiten zu vereinbaren. Das Coaching kann auch außerhalb des Betriebes, beispielsweise in den Räumlichkeiten des Trägers des Coachings, durchgeführt werden. Die Räumlichkeiten sollen in jedem Falle eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ermöglichen und den Datenschutz wahren.

Das Coaching soll unter Einbeziehung des Arbeitgebers schrittweise die Fähigkeit der Geförderten stärken, den sozialen und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen im Arbeitsalltag selbstständig zu entsprechen. Es soll die Geförderten unterstützen, ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern und ihre persönlich-berufliche Entwicklung voranzubringen. Probleme im Arbeitsverhalten sollen bearbeitet, Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig geklärt und gelöst werden. Hierzu sollen die Coaches Einblick in die betriebliche Praxis nehmen und bei Bedarf mit Arbeitgeber/innen und Vorgesetzten der Geförderten zusammenarbeiten. Im Falle von Konflikten soll der Coach zwischen Arbeitgeber/in und Geförderten vermitteln und alle Möglichkeiten ausschöpfen, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Weiterhin soll das Coaching die Geförderten in Fragen der beruflichen Weiterbildung beraten und unterstützen. Die Weiterbildung im Rahmen des § 16i SGB II kann je nach Bedarf Aktivitäten zum Erwerb oder zur Verbesserung von notwendigen Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Mathematik und Informa-

¹³ Im Falle der Beauftragung eines Dritten müssen die Aufgaben des Coachings durch das Jobcenter konkret beschrieben werden.

tions- und Kommunikationstechnologien), zur Verbesserung von Schlüsselkompetenzen (etwa Konfliktfähigkeit, angemessene Selbstbehauptung und Selbstregulation) bis hin zur Weiterbildung und zur gezielten arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung umfassen (etwa der Erwerb bestimmter Berechtigungen zur Bedienung von Maschinen). Die Weiterbildung soll auch mit Blick auf die Erhöhung von Aufstiegsoptionen im Betrieb aus niedrig qualifizierten und vergüteten Einstiegstätigkeiten angelegt sein, sofern dafür Voraussetzungen im Betrieb gegeben sind. Eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ist für Weiterbildungen im Rahmen des § 16i SGB II nicht erforderlich. Für die Weiterbildungen, die beim Arbeitgeber durchgeführt bzw. von ihm veranlasst werden, können die Jobcenter bis zu 3.000,-€ je Förderfall für den Arbeitgeber übernehmen.

Für die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und entsprechender Weiterbildungsangebote arbeiten die Coaches eng mit den Geförderten, den Arbeitgebern und Jobcentern zusammen. Über eine finanzielle Förderung der Qualifizierung entscheidet das Jobcenter.

Das Coaching soll auch zu einer sozialen Stabilisierung der Geförderten beitragen. Hierzu gehören die Beratung und Unterstützung in lebenspraktischen Fragen, beispielsweise Unterstützung im Umgang mit Behörden oder Rat zur Tagesstrukturierung. Dabei ist die gesamte Bedarfsgemeinschaft zu berücksichtigen. Bei Anzeichen eines weitergehenden sozialen Unterstützungsbedarfs soll das Coaching über die Möglichkeit kommunaler Eingliederungsleistungen (nach § 16a SGB II) und weiterer Leistungen, wie z.B. der Kinder- und Jugendhilfe, informieren und auf ihre Inanspruchnahme hinwirken.

Die Geförderten sollen über den gesamten Zeitraum möglichst von einer Person als Coach begleitet werden, um die Bildung eines vertrauensvollen Arbeitsbündnisses zu ermöglichen. Das Coaching ist nach dem vorliegenden Bedarf zu erbringen. Bereits während der Förderung und insbesondere gegen Ende soll es bei der Entwicklung und Realisierung einer Anschlussperspektive und einem Übergang in ungeforderte Beschäftigung unterstützen. Eine zeitliche begrenzte Fortsetzung nach Abschluss der Förderung ist im Rahmen des § 16g Abs. 2 SGB II möglich.

Der Deutsche Verein empfiehlt, dass die Coaches zu Beginn mit der geförderten Person einen individuellen Förderplan erstellen. In diesem sollen das Förderkonzept, die inhaltlichen Schwerpunkte des Coachings sowie der Qualifizierungsbedarf dokumentiert werden. Der Förderplan soll regelmäßig im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft und angepasst bzw. fortgeschrieben werden. Dies dient auch dazu, Integrationsfortschritte gegenüber dem Arbeitgeber und dem Jobcenter zu dokumentieren.

3.6 Anschlussperspektiven und Sicherung nachhaltiger Integration

Aufgrund der Zielgruppenorientierung auf besonders arbeitsmarktferne Personen wird absehbar nur ein Teil der Geförderten einen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung erreichen können. Die größten Chancen hierzu bestehen dann, wenn Geförderte in demselben Betrieb weiter beschäftigt werden.

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, die Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nach einer Phase der Stabilisierung der Geförderten möglichst frühzeitig zu sondieren und zu fördern. Hierfür sollten die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern und die Coaches die subjektiven und objektiven Bedingungen bei den Geförderten und in den Betrieben in den Blick nehmen, die einen innerbetrieblichen Übergang in reguläre Beschäftigung befördern und so genannte Klebeeffekte erzeugen können.

Auf Seiten der Geförderten sollen individuelle Probleme im Förderzeitraum soweit bearbeitet und gelöst werden, dass sie den Arbeitsalltag nicht mehr beeinträchtigen. Ziel soll es sein, dass die Geförderten im Betrieb als zuverlässig und leistungsbereit anerkannt werden.

Die Förderung nach § 16i SGB II ist zeitlich befristet und degressiv ausgestaltet. Die betriebliche Personalförderung sollte deshalb darauf abzielen, die Produktivität der Beschäftigten so zu erhöhen, dass sich deren Arbeitsplätze dauerhaft selbst tragen. In einem gewissen Umfang weist allerdings jede Belegschaft individuelle unterschiedliche Produktivität auf. Ein gut organisierter Betrieb mit auskömmlichen Margen eröffnet deshalb stets auch Spielräume für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeiter/innen mit eingeschränkter Produktivität.

Zeichnet sich ab, dass eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht möglich ist, sollten die Geförderten noch in der Phase der Förderung intensiv über mögliche Anschlussperspektiven beraten werden. Dabei soll auch die Möglichkeit eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber erwogen werden (vgl. § 16i Abs. 5 SGB II). In Abhängigkeit von der Besonderheit des Einzelfalls sollen arbeitsmarktorientierte Aktivitäten wie eine verstärkte vermittlerische Unterstützung zur Anbahnung eines neuen Arbeitsverhältnisses oder Aktivitäten zur sozialen Teilhabe in Betracht gezogen werden.

Ist ein Übergang in ungeförderte Beschäftigung zunächst nicht möglich, sollen alle Möglichkeiten genutzt werden, den Geförderten eine Anschlussperspektive zu bieten, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und Chancen auf einen Übergang in eine nachhaltige ungeförderte Beschäftigung verbessern, wie z.B. Praktika oder Weiterbildungen. Weiterhin kann angeregt werden, sich bürgerschaftlich zu engagieren und die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft durch Mitwirkung in Initiativen und Vereinen mit zu gestalten. Diese Menschen beziehen weiterhin Leistungen aus dem Rechtskreis des SGB II und stehen auch für Vermittlungen zur Verfügung. Sie erhalten aber lebenspraktische Unterstützung, ihren Alltag in der örtlichen Gemeinschaft aktiv zu gestalten.

4. Zusammenarbeit im Örtlichen Beirat und mit Beschäftigungsträgern

4.1 Zusammenarbeit mit dem Örtlichen Beirat und Herstellung von Transparenz

Es ist gesetzlich vorgesehen, dass die Sozialpartner im Örtlichen Beirat jährlich eine einvernehmliche Stellungnahme zu den Einsatzfeldern der geförderten Arbeitsverhältnisse und dabei insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzer-

rungen sowie Verdrängungseffekten abgeben. Eine hiervon abweichende Festlegung der Einsatzfelder ist von den Jobcentern schriftlich zu begründen (§ 16i Abs. 9 SGB II).

Der Deutsche Verein empfiehlt eine offensive und vorausschauende Information des Örtlichen Beirats über Planungen und Erfahrungen mit der Förderung nach § 16i SGB II. Um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden, sollten die Fördermöglichkeiten des § 16i SGB II allen Arbeitgebern bekannt gemacht werden und die Förderbedingungen transparent gestaltet werden.

4.2 Weiterentwicklung von Beschäftigungsträgern und sozialen Betrieben

Mit der neuen Förderung nach § 16i SGB II ergeben sich neue Gestaltungsspielräume auch für Beschäftigungsträger und soziale Betriebe. Der Deutsche Verein empfiehlt, die damit verbundenen Chancen zu nutzen. Beschäftigungsträger sollen ihre Tätigkeitsfelder marktorientiert weiterentwickeln und erweitern können. Hierzu müssen sie möglichst betriebsnahe Arbeitsbedingungen schaffen und qualifizierende Tätigkeiten anbieten können, die an den allgemeinen Arbeitsmarkt anschlussfähig sind.

Zudem sollte die Kooperation zwischen Beschäftigungsträgern und privaten Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts ausgebaut und entwickelt werden. Damit können die Chancen auf Übergänge in ungeforderte Beschäftigung für die Geförderten verbessert werden. Beispielhaft können Stufenmodelle einer Förderung umgesetzt werden. Dabei werden Geförderte zunächst in den Arbeitsverhältnissen der Beschäftigungsträger trainiert und dann in (zunächst begleitete, aber ansonsten ungeforderte) Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarkts überführt. Die Voraussetzungen hierfür – langfristig angelegte Förderstrategien der Jobcenter und verlässliche Netzwerkstrukturen – können nur vor Ort geschaffen werden.

Mittelfristig sollten darüber hinaus soziale Betriebe weiter entwickelt werden, die auch stark unterstützungsbedürftigen Langzeitarbeitslosen, beispielsweise mit psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen, Beschäftigungsperspektiven bieten können. Unternehmen dieser Art besetzen ihre Arbeitsplätze zu einem Anteil mit Menschen, die bislang von Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren. Sie müssen sich mit ihren Produkten oder Dienstleistungen am Markt betätigen; sie tun dies aber mit dem besonderen sozialen Auftrag, stark unterstützungsbedürftige Langzeitarbeitslose wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und hierfür zu qualifizieren. Ausgangspunkt hierfür können Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen sein, die bereits als soziale Unternehmen tätig sind oder sich entsprechend weiterentwickeln. Hierzu sollen die guten Erfahrungen vorhandener Inklusionsbetriebe genutzt werden.

5. Verbindung der Förderung nach § 16i SGB II mit arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten der Kommunen und der Länder

5.1 Förderprogramme auf kommunaler und Landesebene

Einige Kommunen sowie Bundesländer haben eigene projektgeförderte oder freiwillige Arbeitsmarktprogramme aufgelegt, die sich an arbeitsmarktferne Personengruppen richten, die der Zielgruppe der Förderung nach § 16i SGB II vergleichbar sind. Es kann nicht im Sinne des 10. SGB II-ÄndG sein, dass ein solches Engagement aufgrund einer neuen Bundesförderung eingestellt oder zurückgefahren wird. Vielmehr ruft der Deutsche Verein Kommunen und Länder dazu auf, bestehende lokale und regionale Förderprogramme fortzuführen und mit Blick auf die neue Regelförderung des § 16i SGB II anzupassen und weiter zu entwickeln.

Beispiele für eine kommunale oder landesseitige Ergänzung und Flankierung der Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II können Maßnahmen zur Entwicklung von Qualitätsstandards der öffentlich geförderten Beschäftigung in Betrieben, zum Aufbau von Kooperationen und Netzwerken mit örtlichen Unternehmen, Kammern und Verbänden oder zur Stärkung sozialbetrieblicher Strukturen sein. Weiterhin können flankierende Maßnahmen zur sozialräumlichen oder quartiersbezogenen Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II in den Landkreisen und kreisfreien Städten dazu beitragen, die Wirkung und Reichweite der Förderung nach § 16i SGB II zu erhöhen und zu verstetigen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, solche Flankierungen in Übereinstimmung mit den Fördervoraussetzungen und Zielen der Förderung nach § 16i SGB II zu gestalten und zu erbringen. Ziel soll sein, bestehende Programme auf kommunaler und Landesebene so mit der neuen Regelförderung des Bundes zu verbinden, dass ihre Wirkungen verstärkt werden.

5.2 Kommunaler Passiv-Aktiv-Transfer auf der örtlichen Ebene

Im Zusammenhang mit dem 10. SGB II-ÄndG hat der Bund Voraussetzungen für einen Passiv-Aktiv-Transfer in seinem Verantwortungsbereich geschaffen. Ausgabemittel des Bundes für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und die Bundesbeteiligung an den Kosten der Unterkunft, die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II eingespart werden, sollen zukünftig in pauschalierter Form zusätzlich für die Finanzierung der betreffenden Maßnahmen nach § 16i SGB II eingesetzt werden können und somit den Eingliederungstitel um diesen Beitrag entlasten.

Der Deutsche Verein ruft die Kommunen dazu auf, den Passiv-Aktiv-Transfer des Bundes mit einem Passiv-Aktiv-Transfer auf freiwilliger Basis in ihrem Verantwortungsbereich zu ergänzen. Dies ist möglich, wenn sie den kommunalen Anteil an den Kosten für Unterkunft und Heizung, der mit der Begründung geförderter Arbeitsverhältnisse entfällt, für die Finanzierung oder begleitende Förderung von Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

Kommunale Passivmittel können aktiviert werden, sobald durch geförderte Arbeitsverhältnisse anzurechnende Einkommen erzielt werden, die sich nach Abzug der Bundesbeteiligung auch auf denjenigen Anteil der Wohnkosten mindernd auswirken, der von den Kommunen zu tragen ist (vgl. § 46 Abs. 5 bis 7a SGB II). Solche Einsparungen sind insbesondere bei kleineren Haushalten sowie in Kommunen mit niedrigeren Mietzinsniveaus zu erwarten. Der Deutsche Verein empfiehlt, die gesparten Aufwendungen möglichst über den gesamten Förderzeitraum einzusetzen. Um die Grundlagen hierfür zu ermitteln, können die Vergleichsberechnungen regelmäßig im Förderzeitraum (z.B. jährlich) wiederholt werden.

Die Kommunen können eingesparte kommunale Aufwendungen nicht direkt für die Förderung nach § 16i SGB II einsetzen, die aus Bundesmitteln besteht. Die Finanzierung von ergänzenden und flankierenden Maßnahmen kann jedoch für eine wirksame Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II sinnvoll und hilfreich sein.

Der Deutsche Verein empfiehlt den Kommunen deshalb, den Einsatz eingesparter kommunaler Mittel nach den örtlichen Bedingungen und im Rahmen örtlicher Umsetzungskonzepte zu gestalten. So ist die Finanzierung von flankierenden Leistungen zur Förderung der sozialen Teilhabe möglich, die nicht durch das Coaching im Rahmen des § 16i SGB II oder von kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II erfasst werden, beispielsweise gesundheitsfördernde Angebote, die nicht über die Krankenkassen erschlossen werden können. Es kann sinnvoll sein, eingesparte kommunale Aufwendungen für eine ergänzende investive Finanzierung von Arbeitsplatzkosten einzusetzen, um das Angebot an geförderten Arbeitsplätzen in der Kommune bedarfsgerecht zu erhöhen und weitere Tätigkeitsfelder in der kommunalen Beschäftigungsförderung zu erschließen. Schließlich ist auch die ergänzende Finanzierung von Kosten für die fachliche Anleitung und Personalentwicklung möglich, die nicht in der Förderung nach § 16i SGB II enthalten sind.

Darüber hinaus können die Kommunen Beschäftigungsverhältnisse von Menschen fördern, die die Voraussetzungen der Förderung nach § 16i SGB II (noch) nicht erfüllen. Zu denken wäre etwa an erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II, die zuvor z.B. als vorübergehend voll erwerbsgeminderte Personen, Strafgefangene oder als Asylbewerber/innen Leistungen eines anderen Fürsorgesystems wie dem SGB XII oder Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhalten haben und in dieser Zeit ebenfalls ohne Beschäftigung waren. In Betracht kommt auch eine Förderung von Personen, die wegen Erreichen des Befristungszeitraums (z.B. bei Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II) nicht mehr an Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen des SGB II teilnehmen können.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 130 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de