Referentenentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG - Teilhabechancengesetz)

A. Problem und Ziel

Trotz der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und der rückläufigen Arbeitslosenzahl in den vergangenen Jahren gibt es nach wie vor eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, die seit langem Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen und ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Beschäftigung haben. Ziel ist es, auch dieser Personengruppe wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dazu ist es zum einen erforderlich, die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung zu verbessern. Zum anderen sollen ihnen vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden.

B. Lösung

Mit diesem Gesetz werden neue Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und dem sozialen Arbeitsmarkt geschaffen.

Um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von sehr arbeitsmarktfernen Personen zu fördern, wird in § 16i SGB II ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, seit mindestens ~~sechs~~-sieben Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen und in dieser Zeit nicht oder nur kurz erwerbstätig waren. Der Lohnkostenzuschuss beträgt in den ersten 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns, sinkt dann um 10 Prozentpunkte und nach Ablauf von jeweils zwölf Monaten um jeweils 10 Prozentpunkte. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre. Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. Aus diesem Grund werden eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht.

Um mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und zu unterstützen, wird § 16e SGB II neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen weiteren neuen Lohnkostenzuschuss geschaffen. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit Personen, die trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Der neue Lohnkostenzuschuss knüpft weder bei der Auswahl der förderfähigen Personen noch bei der Dauer und Höhe der Förderung an Merkmale wie Minderleistung oder das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen an. Dadurch unterscheidet er sich vom Eingliederungszuschuss nach § 88 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) und

von dem Zuschuss nach dem bisher geltenden § 16e SGB II. Er beträgt pauschal im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent, im zweiten Jahr 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Er ist damit für die Verwaltung einfach zu handhaben und auch für Arbeitgeber transparent. Es findet eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung statt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zur Ermöglichung der mit diesem Gesetz verbundenen Ziele und Mehrausgaben stellt der Bund im Bundeshaushalt beim Einzelplan 11 Titel 1101 685 11 „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ insgesamt vier Milliarden Euro für den Zeitraum bis zum Jahr 2022 zur Verfügung. Der Bund schafft darüber hinaus im Einzelplan 11 des Bundeshaushalts zusätzlich entsprechende Voraussetzungen, um die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II eingesparten Ausgabemittel des Bundes für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i SGB II zur Verfügung stellen zu können.

Die aus den Änderungen durch dieses Gesetz resultierenden tatsächlichen Ausgaben hängen von der Inanspruchnahme der neuen Instrumente ab und lassen sich daher nicht beziffern. Die Entscheidung über die Inanspruchnahme im Rahmen des vorhandenen Budgets verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16e SGB II entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 18 Millionen Euro je Jahr. Dem stehen Einsparungen aus dem Wegfall der bisherigen Regelung gegenüber. Die Neufassung erleichtert die Inanspruchnahme der Leistung. Die Förderkosten für diese Leistung sowie für Leistungen nach §§ 16f und 16h SGB II sind durch das Budget nach § 46 Absatz 2 Satz 3 SGB II auf höchstens 20 Prozent der auf die Jobcenter entfallenden Mittel für gesetzliche Eingliederungsleistungen begrenzt. Durch den Wegfall des § 16e SGB II alte Fassung ist auf der Grundlage der Ausgaben für dieses Instrument im Jahr 2017 mit Einsparungen innerhalb des Eingliederungstitels von bis zu 100 Mio. Euro jährlich zu rechnen, die dadurch für andere Maßnahmen zur Verfügung stehen. Hiervon entfallen rund 80 Mio. Euro auf die gemeinsamen Einrichtungen und 20 Mio. Euro auf die zugelassenen kommunalen Träger.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16i SGB II entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 24 Millionen Euro je Jahr.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der Wirtschaft entsteht durch die Neuregelungen in § 16e SGB II im Vergleich zur bisherigen Rechtslage kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand je Förderfall.

Der Wirtschaft entsteht je 1 000 Förderfälle nach § 16i SGB II ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 4622 5000 Euro. Zusätzlich entsteht je 1 000 Förderfälle, in denen Arbeitgeber einen Antrag auf Förderung von Weiterbildung stellen, ein Erfüllungsaufwand von 6 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Durch eine neue Informationspflicht nach § 16i SGB II entsteht für 1 000 Förderfälle ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand von 6 500 Euro.

Durch eine ~~neue~~-weitere Informationspflicht nach § 16i SGB II für diejenigen Arbeitgeber, die einen Antrag auf Förderung von Weiterbildung stellen, entsteht für 1 000 Förderfälle ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand von 6 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Neuregelung des § 16e SGB II ergibt sich rechnerisch je 1 000 Förderfälle ein Minderbedarf von gut einem Vollzeitäquivalent an Personalkapazität. Dem entspricht eine Einsparung beim Erfüllungsaufwand bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Vergleich zur bisherigen Rechtslage von rund 85 000 Euro. Die tatsächliche Wirkung auf den Personalbedarf hängt auch von der Veränderung der Inanspruchnahme ab. Maßgebend ist der begründete Bedarf. Die Bundesagentur für Arbeit führt derzeit eine Personalbedarfsermittlung durch. Geringere Personal- und Sachkosten führen im Rahmen des für die Verwaltungsausgaben im SGB II bestehenden Budgets insofern nicht zu Minderausgaben für den Bundeshaushalt.

Der zusätzliche Personalaufwand in den Jobcentern für Maßnahmen nach § 16i SGB II hängt von der konkreten Inanspruchnahme des Instruments ab. Rechnerisch ergibt sich je 1 000 Förderfälle ein Mehrbedarf von gut einem Vollzeitäquivalent an Personalkapazität. Dem entspricht ein Erfüllungsaufwand bei den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende von rund 85 000 Euro. Je 1 000 Teilnehmenden an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung fällt zudem ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 21 000 Euro an. Gegebenenfalls weiteres erforderliches Personal, insbesondere zur Betriebsakquise, ist derzeit noch nicht absehbar und bleibt daher unberücksichtigt. Maßgebend ist der begründete Bedarf. Die Bundesagentur für Arbeit führt derzeit eine Personalbedarfsermittlung durch. Die für Maßnahmen nach § 16i SGB II anfallenden zusätzlichen Personal- und Sachkosten werden ebenfalls im Rahmen des bestehenden Budgets für die Verwaltungsausgaben im SGB II finanziert und belasten insofern nicht den Bundeshaushalt.

Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen in den beiden neuen Instrumenten und anderen Maßnahmen und Programmen, die ebenfalls dem Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit dienen, wird in einem begleitenden Monitoring erfasst und regelmäßig veröffentlicht.

F. Weitere Kosten

Keine.

Referentenentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG - Teilhabechancengesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 20 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu § 16e wird wie folgt gefasst:

„§ 16e Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“.

b) Nach der Angabe zu § 16h wird folgende Angabe zu § 16i eingefügt:

„§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt“.

2. § 16e wird wie folgt gefasst:

„§ 16e

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

(1) Arbeitgeber können für die nicht nur geringfügige Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach diesem Buch seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründen. Für die Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit nach Satz 1 findet § 18 des Dritten Buches entsprechende Anwendung.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 wird in den ersten beiden Jahren des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geleistet. Er beträgt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. Für das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt findet § 91 Absatz 1 des Dritten Buches mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalisierte Anteil des Arbeitgebers

am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) § 92 des Dritten Buches ist mit folgenden Maßgaben entsprechend anzuwenden:

1. Abweichend von § 92 Absatz 2 Satz 3 zweiter Halbsatz des Dritten Buches ist der für die letzten sechs Monate bewilligte Förderbetrag zurückzuzahlen.
2. Die Nachbeschäftigungszeit im Sinne von § 92 Absatz 2 Satz 5 des Dritten Buches beträgt sechs Monate.

(4) Während einer Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.“

3. Dem § 16g wird folgender Absatz angefügt:

„(3) Leistungen zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16e Absatz 4 und § 16i Absatz 4 dieses Buches können während der gesamten Dauer der jeweiligen Förderung auch erbracht werden, wenn die Hilfebedürftigkeit entfällt.“

4. Nach § 16h wird folgender § 16i eingefügt:

„§ 16i

Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,

4.2. sie für insgesamt mindestens ~~sechs~~-~~sieben~~ Jahre innerhalb der letzten ~~sieben~~-~~acht~~ Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,

2.3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und

3.4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber einen Zuschuss von bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten, höchstens aber 1 000 Euro je Weiterbildung, erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder

2. eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

~~(8)~~(9) Die Agentur für Arbeit hat jährlich eine Stellungnahme zu den Einsatzfeldern vom Örtlichen Beirat anzufordern. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.“

Artikel 2

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2581) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 27 Absatz 3 Nummer 5 wird die Angabe „§ 16e“ durch die Angabe „den §§ 16e und 16i“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Bundesregierung hat sich das Ziel der Vollbeschäftigung gesetzt. Angestrebt wird, Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Mit einem ganzheitlichen Ansatz soll die Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert und arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen zugleich vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt angeboten werden. Zur Prävention gegen sich weiter verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit und deren Folgen für die Betroffenen selbst und ihre Familien sollen sich die Bemühungen jedoch nicht nur auf sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose beschränken. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes sollte vielmehr auch die Reintegration von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt besser unterstützt werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Einführung eines Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch

Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die bisher trotz vielfältiger Anstrengungen nicht integriert werden konnten, bedarf es eines neuen Regelinstruments, das eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung mit dem Ziel der Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht.

Mit diesem Gesetz wird daher ein neues gesetzliches Förderinstrument im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch eingeführt, das wesentliche Erkenntnisse aus dem Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt aufgreift: Arbeitgeber, die Arbeitsverhältnisse mit sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen über 25 Jahren begründen, werden durch Lohnkostenzuschüsse gefördert. Durch diese Förderung und eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung wird diesem Personenkreis, der in absehbarer Zeit keine realistische Chance auf eine ungeforderte Beschäftigung hätte, eine längerfristige Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnet. Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. Aus diesem Grund werden eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht.

2. Weiterentwicklung des § 16e des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll auch die Reintegration von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besser unterstützt sowie die Möglichkeiten der Förderung mit Lohnkostenzuschüssen erweitert werden. Mit diesem Gesetz wird daher, aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen mit dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit, ein neuer, für die Verwaltung möglichst einfach zu handhabender erhöhter Lohnkostenzuschuss, unterstützt durch ein flankierendes Angebot einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, eingeführt. Die einfache und transparente Ausgestaltung des Instrumentes soll es für Ar-

beitgeber besonders attraktiv machen, Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit eine Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Wie der Eingliederungszuschuss nach § 88 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) setzt auch der neue Lohnkostenzuschuss deshalb darauf, einen finanziellen Anreiz zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu geben, verzichtet aber auf den Ausgleich einer bestehenden Minderleistung und befördert durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung zusätzlich die Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen. Insgesamt werden damit die Beschäftigungschancen von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert. Einer weiteren Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit wird vorgebeugt.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen im SGB II folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 (Arbeitsvermittlung) und Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 (öffentliche Fürsorge) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes. Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende, da hier die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse eine bundesgesetzliche Regelung erforderlich machen (Artikel 72 Absatz 2 Grundgesetz). Nur durch die Gesetzgebung des Bundes lassen sich einheitliche Lebensverhältnisse gewährleisten. In der Bundesrepublik Deutschland bestehen hinsichtlich des Beschäftigungsstandes, der Arbeitsmarktlage und des Einkommensniveaus erhebliche regionale Unterschiede. Durch eine einheitliche Bundesgesetzgebung im Bereich der öffentlichen Fürsorge und der Arbeitsvermittlung wird verhindert, dass sich das Sozialgefüge innerhalb der Bundesrepublik auseinanderentwickelt.

Die Regelungen in Artikel 1 zur Änderung des SGB II zielen auf bundeseinheitliche Bedingungen für die Förderung von Langzeitarbeitslosen mit Lohnkostenzuschüssen. Bundeseinheitliche Regelungen sind zur Wahrung der Rechtseinheit erforderlich. Würden diese Änderungen den Ländern überlassen, so bestünde die konkrete Gefahr unterschiedlicher Leistungshöhen und -dauern in den verschiedenen Ländern. Hierdurch würden Arbeitgeber in denjenigen Ländern benachteiligt, in denen entweder gar keine oder aber nur geringere Zuschüsse und/oder kürzere Förderdauern eingeführt würden. Eine solche Rechtszersplitterung kann weder im Interesse des Bundes noch der Länder hingenommen werden. Zudem würde bei unterschiedlichen Ausgestaltungen von Lohnkostenzuschüssen in den Ländern die Gefahr eines Verstoßes gegen das EU-Beihilfenrecht bestehen.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die in Artikel 2 vorgesehenen Änderungen im SGB III folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Das Gesetz ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

Insbesondere handelt es sich bei den vorgesehenen Lohnkostenzuschüssen nicht um eine Beihilfe im Sinne von Artikel 107 ff. des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen

Union (AEUV), sondern um eine unterschiedslos auf alle Wirtschaftsteilnehmer anwendbare allgemeine Maßnahme. Die Lohnkostenzuschüsse nach den §§ 16e und 16i SGB II neue Fassung sind nicht selektiv, da sie keine bestimmten Unternehmen oder Produktionszweige begünstigen. Vielmehr steht die Beantragung dieser Lohnkostenzuschüsse allen Arbeitgebern unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region offen.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die vorgesehenen Änderungen zielen darauf ab, die gesetzlichen Instrumente für Langzeitarbeitslose unbürokratischer auszugestalten und damit den in den Jobcentern für deren Umsetzung entstehenden Verwaltungsaufwand zu reduzieren.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die vorgesehenen Änderungen entsprechen der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Sie zielen darauf ab, arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen neue Perspektiven sowohl auf dem allgemeinen als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt zu bieten, ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern und sie, wenn möglich, in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Damit betreffen die vorgesehenen Änderungen insbesondere die Regel Nummer 10 und die Indikatoren 1.1.a (materielle Deprivation), 8.5.a (Erwerbstätigenquote insgesamt) und 8.5.b (Erwerbstätigenquote Ältere) der Nachhaltigkeitsstrategie.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die aus den Änderungen durch dieses Gesetz resultierenden Kosten hängen von der Inanspruchnahme der neuen Instrumente ab. Die Entscheidung über die Inanspruchnahme verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16e SGB II neuer Fassung entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 18 Millionen Euro je Jahr.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16i SGB II entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 24 Millionen Euro je Jahr. Diese umfassen sowohl die Lohnkostenzuschüsse, die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie gegebenenfalls Qualifizierungskosten.

Im Zusammenhang mit diesem Gesetz stockt der Bund die Ausgabemittel bei Titel 1101 685 11 „Leistungen zur Eingliederung in Arbeit“ im Bundeshaushalt um insgesamt vier Milliarden Euro für den Zeitraum bis zum Jahr 2022 auf. Der Bund schafft in diesem Zusammenhang des Weiteren die Voraussetzungen im Einzelplan 11 des Bundeshaushalts, um die durch Maßnahmen nach § 16i SGB II eingesparten Ausgabemittel des Bundes für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i SGB II zur Verfügung zu stellen.

4. Erfüllungsaufwand

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht durch die Neuregelungen kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Für die Wirtschaft entsteht durch die Neuregelungen in § 16e SGB II im Vergleich zur bisherigen Rechtslage kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand. Allerdings ist es erklärtes Ziel, dass von dem neuen Instrument wesentlich stärker Gebrauch gemacht wird als von § 16e SGB II in seiner aktuellen Fassung.

Der Wirtschaft entsteht ein Erfüllungsaufwand für Anträge auf Lohnkostenzuschüsse nach § 16i SGB II. Es entsteht eine einmalige Informationspflicht für diejenigen Arbeitgeber, die einen Lohnkostenzuschuss beantragen. Ausgehend von einem zeitlichen Bearbeitungsaufwand von ~~1230~~ 1230 Minuten je Fall für die Beantragung des Lohnkostenzuschusses und Arbeitskosten von 32,20 Euro je Stunde bedeutet dies je 1 000 Förderfälle einen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund ~~46-6~~ 5000 Euro. Zudem entsteht ein Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft ausgehend von einem zeitlichen Bearbeitungsaufwand von 30 Minuten je Fall. Dies bedeutet je 1 000 Förderfälle einen Erfüllungsaufwand von Höhe von 16 000 Euro.

Hinsichtlich der in § 16i SGB II vorgesehenen Förderung von Weiterbildungen wird eine neue Informationspflicht für diejenigen Arbeitgeber, die hiervon Gebrauch machen wollen, eingeführt. Bei einem durchschnittlichen Bearbeitungsaufwand von 11 Minuten je Antrag auf Förderung einer Weiterbildung führt dies unter den gegebenen Personalkostensätzen von 32,20 Euro je 1 000 Fälle einer Weiterbildung zu einem Erfüllungsaufwand rund 6 000 Euro.

Der Erfüllungsaufwand für § 16e SGB II, der den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende für die Antragsprüfung und -bewilligung entsteht, wird sich bezogen auf den Einzelfall verringern, da künftig auf prüfungsintensive Tatbestandsvoraussetzungen wie das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen oder einer Minderleistung verzichtet wird. Hinzu kommt lediglich Erfüllungsaufwand für die Organisation einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung. Aufgrund der Vereinfachung der zu prüfenden Voraussetzungen wird sich der zeitliche Bearbeitungsaufwand insgesamt von etwa vier auf zwei Stunden reduzieren (~~Wegfall der verstärkten vermittlerischen Unterstützung und~~ schnellere Prüfung durch Wegfall der übrigen Voraussetzungen), so dass es je 1 000 Förderfällen zu einer Einsparung von rund 85 000 Euro kommt.

Für die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende entsteht durch §16i SGB II je 1 000 Förderfällen ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 85 000 Euro, ausgehend von einer Bearbeitungszeit von etwa zwei Stunden je Fall. Je 1 000 Teilnehmenden an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung fällt zudem ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 21 000 Euro an, ausgehend von einer Bearbeitungszeit von etwa 30 Minuten je Fall.

5. Weitere Kosten

Keine. Nennenswerte Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Demografische Auswirkungen des Gesetzes

Da das Instrument auf eine Zielgruppe ausgerichtet ist, die von der guten Konjunktur bisher nicht profitieren konnte, sind positive Effekte auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Fachkräfteproblematik und die sozialen Sicherungssysteme zu erwarten - allesamt auch Themen und Handlungsfelder der Demografiestrategie der Bundesregierung. Personen, deren Arbeitsverhältnisse gefördert werden, erwerben zum Beispiel höhere Rentenanwartschaften durch die Beschäftigung. Obwohl die geförderte Beschäftigung erfahrungsgemäß in der Mehrzahl einfache Tätigkeitsfelder umfasst, führen diese jedoch in der Regel zu einer Entlastung von Fachkräften, die von Hilfsarbeiten freigestellt werden. Dadurch werden zum Beispiel Angebote in der Pflege, der Kinderbetreuung oder sonstige kommunale Leistungen verbessert. In der eigenen Bedarfsgemeinschaft ist zudem davon auszugehen, dass sich durch die Beschäftigung positive Rollenvorbilder für zum Beispiel jugendliche Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft oder das familiäre Umfeld ergeben, da diese die positive Wirkung der Beschäftigung erleben. Für ältere Langzeitarbeitslose ist zu erwarten, dass sich die soziale Situation insgesamt verbessert. Geförderte Beschäftigung hilft hier, Isolationstendenzen und dem Gefühl des „Nicht-gebraucht-werdens“ entgegenzuwirken.

7. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind geschlechtsneutral formuliert. Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung sind die Regelungen gleichstellungspolitisch ausgewogen.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung ist nicht vorgesehen, da die wesentlichen Inhalte der gesetzlichen Neuregelungen in § 16e und § 16i SGB II bereits im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sowie des Bundesprogramms Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt erprobt wurden und sich dort als erfolgreich erwiesen haben. So hat sich im ESF-Bundesprogramm zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit gezeigt, dass Arbeitgeber mit einer kombinierten Förderung aus einem Lohnkostenzuschuss und beschäftigungsbegleitender Betreuung für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen gewonnen werden können und diese Beschäftigungsverhältnisse mit einem Anteil von negativen Abbrüchen (erneute Arbeitslosmeldung) von unter 20 Prozent vergleichsweise stabil sind. Für das Bundesprogramm Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt wurde festgestellt, dass schon einige Zeit nach der Aufnahme der Beschäftigung wesentliche Merkmale für soziale Teilhabe bessere Werte annehmen als bei Nicht-Teilnehmern. Das betrifft insbesondere Lebenszufriedenheit, Selbstvertrauen, Anerkennung, Gesundheitszustand und Kollegialität.

Die Untersuchung der Wirkungen der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Arbeitsförderung sind Schwerpunkt der im SGB II und SGB III geregelten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und damit ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Der Einsatz des mit diesem Gesetz eingeführten Regelinstrumentes „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist - wegen des neuartigen Charakters des Instruments und des damit unmittelbar zusammenhängenden erhöhten Erkenntnisbedarfs - in der Wirkungsforschung nach § 55 SGB II schwerpunktmäßig zu berücksichtigen und zeitnah auf seine Wirkungen hin zu untersuchen. Die damit verbundenen Mehraufwendungen für die Ausweitung des Forschungsprogramms des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) sind nach § 46 Absatz 1 SGB II aus Steuermitteln zu finanzieren.

Die Evaluierung wird die folgenden Regelungsziele laufend überprüfen: Führen die neuen Förderinstrumente zu einer nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und -chancen der Teilnehmenden? Führt die Förderung nach § 16i SGB II zu einer Verbesserung der sozialen Teilhabe der Teilnehmenden? Entsprechende Indikatoren zur Abbildung dieser Ziele ~~und~~ werden seit längerem in der Arbeitsmarktforschung verwendet. Als Datengrundlage können zunächst Prozessdaten genutzt werden, darüber hinaus wird eine Reihe von Erhebungen erforderlich sein.

Das IAB legt zum 31. Dezember 2021 einen Bericht vor, der Ergebnisse zur Umsetzung beider Instrumente, zur Frage der Genauigkeit der Auswahl von Teilnehmenden (Vermeidung von Lock-in-Effekten), einer möglichen Verdrängung von nicht-geförderten Arbeitgebern, einer möglichen Mitnahme durch geförderte Arbeitgeber und zu den Wirkungen auf die soziale Teilhabe der Geförderten enthält. Zum 31. Dezember 2024 legt das IAB einen Bericht vor, der zusätzlich zu den genannten Themen für beide Instrumente Ergebnisse zur Veränderung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden und zu den Beschäftigungswirkungen für die Teilnehmenden enthält. Auf der Grundlage der vorgelegten Berichte unterrichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Deutschen Bundestag über die Umsetzung der §§ 16e und 16i SGB II.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird die Eintritte und Bestände in beiden Instrumenten im Rahmen eines Monitorings erfassen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Nummer 4.

Zu Nummer 2

(§ 16e)

An die Stelle des bisherigen § 16e SGB II tritt im Zusammenhang mit der Einführung des Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eine Rechtsgrundlage für einen Lohnkostenzuschuss, der sich deutlich von dem bestehenden Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III sowie dem neuen Regelinstrument nach § 16i SGB II abgrenzt. Mittel- und langfristiges Ziel der Förderung ist die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen und deren langfristige Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Wie der Eingliederungszuschuss setzt auch der neue Lohnkostenzuschuss einen Anreiz bei Arbeitgebern zur Einstellung von Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit, verzichtet aber auf den Ausgleich einer bestehenden Minderleistung und befördert durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung zusätzlich die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Langzeitarbeitslosen. Mit der Regelung wird ein einfach anzuwendender Lohnkostenzuschuss, der auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt abzielt und sich verstärkt auch an privatwirtschaftliche Arbeitgeber richtet, geschaffen. Die Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit werden aufgegriffen: Die vorgesehene Ausgestaltung des § 16e SGB II unterstützt ein bewerberorientiertes Vorgehen der Jobcenter und insbesondere die gezielte Stellenakquise in der direkten Arbeitgeberansprache und ermöglicht eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung während der gesamten Förderdauer. Der neue § 16e SGB II fügt sich in die bestehenden Sanktionsregelungen (§ 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II) ein.

Zu Absatz 1

Zielgruppe der neuen Förderung sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die trotz vermittlerischer Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen nach dem SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit (zum Beispiel Maßnahmeteilnahme, Kinderbetreuungszeiten) bleiben dabei unberücksichtigt (§ 18 Absatz 2 SGB III). Eine Förderung kommt in der Regel in Betracht, wenn bereits anderweitige Vermittlungsbemühungen über mindestens sechs Monate erfolgt sind und diese Leistungen zur Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht erfolgreich waren. Der Verzicht auf weitere Fördervoraussetzungen, wie besondere Vermittlungshemmnisse oder erwartete Minderleistung, macht den Lohnkostenzuschuss für die Verwaltung einfach handhabbar. Zudem führt dies dazu, dass auch eine Eingliederung in sehr niedrigschwellige Tätigkeiten, bei denen die Feststellung einer Minderleistung kaum möglich ist, eröffnet wird. Mit einer mindestens zweijährigen Arbeitslosigkeit gehen in aller Regel zunehmende Vermittlungshemmnisse einher. Eine sich weiter verfestigende Langzeitarbeitslosigkeit kann zu diesem Zeitpunkt aber noch vermieden werden.

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Lohnkostenzuschüsse stellen für Arbeitgeber einen besonderen Anreiz dar, Langzeitarbeitslose zu integrieren. Die Ausgestaltung als klassischer Lohnkostenzuschuss ist für Arbeitgeber attraktiv. Anders als bei einer Maßnahme besteht keine temporäre Zuweisung; die Förderung knüpft allein daran an, dass ein mindestens zweijähriges Arbeitsverhältnis begründet wird. Zudem steigen die Wirkungen einer geförderten Beschäftigung auf die Beschäftigungsfähigkeit mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Chancen auf einen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung verbessern sich damit.

Das Potenzial für die Zielgruppe nach Absatz 1 lässt sich ~~statistisch~~ nicht exakt ermitteln. Statistisch gab es im Mai 2018 im Rechtskreis SGB II rund 450.000 Arbeitslose mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens zwei Jahren. Ob eine Person aus dem potenziellen Teilnehmerkreis für eine Förderung nach § 16e SGB II geeignet ist, liegt im Ermessen des Jobcenters.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt Höhe und Dauer der Förderung. Die Vorschrift stellt weder Förderhöhe noch -dauer in das Ermessen des Jobcenters, da der Lohnkostenzuschuss - anders als der Eingliederungszuschuss nach § 88 SGB III - keinen Ausgleich für eine individuelle Minderleistung der geförderten Person darstellen soll. Vielmehr bietet der Lohnkostenzuschuss den Arbeitgebern einen Anreiz zur Beschäftigung Langzeitarbeitsloser.

Der bewusste Verzicht auf einzelfallabhängige Kriterien zur Bemessung der Förderhöhe wie etwa eine individuelle Minderleistung dient zudem der Verwaltungsvereinfachung durch die Schaffung einer möglichst unbürokratischen Regelung. Die regelmäßige Prüfung und Dokumentation solch individueller Kriterien würde bei den Jobcentern Ressourcen binden, die zweckmäßiger in die Akquise geförderter Arbeitsplätze sowie in die Auswahl geeigneter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer investiert werden sollten.

Nach Satz 3 ist für die Bemessung der Förderung entsprechend § 91 Absatz 1 SGB III das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt maßgeblich, das den allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz nicht unterschreiten darf. Die Bestimmung des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts erfolgt in Anlehnung an die einschlägigen Regelungen des SGB IV einschließlich der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag dient der Verwaltungsvereinfachung. Er vermeidet, dass für jeden Einzelfall der konkrete Beitragssatz zur Krankenversicherung ermittelt werden muss. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht den geltenden pauschalierten Beitragssatz jährlich in den Amtlichen Nachrichten der BA (ANBA). Angesichts dessen, dass mit den vorgesehenen Lohnkostenzuschüssen bereits ein Anreiz zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gesetzt wird, gilt § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes nach Satz 4 nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

Zu Absatz 3

Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, regelt Absatz 3 die Rechtsfolgen, wenn das geförderte Arbeitsverhältnis während des Förderzeitraums gestört wird und/oder die erforderliche Nachbeschäftigung nicht erfolgt. Absatz 3 Nummer 1 stellt sicher, dass die Höhe der Rückzahlung im angemessenen Verhältnis zu einer erfolgten Beschäftigung steht. Absatz 3 Nummer 2 sieht - in Anlehnung an die Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit - eine Pflicht zur Nachbeschäftigung von sechs Monaten vor.

Zu Absatz 4

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) ist erforderlich, um die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses zu erleichtern und dessen Fortbestand zu sichern (Stabilisierung). Eine fortdauernde intensive Betreuung durch das Jobcenter hat sich im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit als zielführend erwiesen. Über den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 SGB II sowie die Fördermöglichkeiten des § 45 SGB III ist sichergestellt, dass das Jobcenter auch bereits vor Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses eine beschäftigungsbegleitende beschäftigungsstabilisierende Betreuung erbringen kann. Durch Absatz 4 wird geregelt, dass eine solche Leistung auch während der Ausübung eines geförderten Arbeitsverhältnisses erfolgen kann und erfolgen soll. Ziel der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung ist es, das Leistungsvermögen der nunmehr beschäftigten Person zu steigern, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und damit eine dauerhafte Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll in der Regel im Rahmen von einzelfallbezogenen Kontaktgesprächen, nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gegebenenfalls auch während der betrieblichen Arbeitszeit in den Räumlichkeiten des Betriebes oder am Arbeitsplatz stattfinden. Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt, sein. Aufgrund der besonderen Bedeutung einer Unterstützung der oder des Langzeitarbeitslosen gerade zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses stellt Absatz 4 Satz 2 klar, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung in angemessenem Umfang für eine regelmäßige ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen hat.

Inhalte des Coachings können insbesondere sein:

- Beratung der Bedarfsgemeinschaft,
- Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, zum Beispiel im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt,
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum,
- Hilfen bei Behördengängen/Antragstellungen,
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (Achstes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VIII),
- Alltagshilfen (zum Beispiel Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild),
- Soziale Aktivierung, Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Erwartungen des Arbeitgebers und ähnliches),
- Verhaltenstraining, zum Beispiel Umgang mit dem Arbeitgeber/den Kollegen am Arbeitsplatz,
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz,
- Übergangsmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung beziehungsweise zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses.

Bedarfsorientiert gefördert werden können darüber hinaus:

- Persönliche Kompetenzen (zum Beispiel Motivation, Leistungsfähigkeit, aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Selbständigkeit, Offenheit, Werterhaltung, Empathie),
- Soziale Kompetenzen (zum Beispiel Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit),
- Methodische Kompetenzen (zum Beispiel Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen),
- Interkulturelle Kompetenzen (zum Beispiel Verständnis und Toleranz für sowie im Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen).

Die Jobcenter haben in der Ermessensausübung Spielräume, um die bedarfsgerechte Förderleistung im Einzelfall festzulegen. Die Intensität des Coachings soll an die individuellen

Bedarfe und die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses angepasst werden.

Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführen. Die Erfahrungen aus dem ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit zeigen, dass die Betreuungspersonen über einen Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder einen anderen mindestens dem Niveau 6 des deutschen Qualifikationsrahmens zugeordneten formalen Abschluss verfügen und mindestens zwei Jahre beruflich tätig gewesen sein sollten. Vorteilhaft sind einschlägige berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit arbeitslosen Menschen. Entscheidend ist die Eignungsbeurteilung des Jobcenters aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen der Betreuungsperson.

Zu Nummer 3

(§ 16g)

Die Neuregelung in § 16g Absatz 3 SGB II eröffnet den Jobcentern die Möglichkeit, flankierend zu einem Lohnkostenzuschuss nach den §§ 16e oder 16i SGB II Leistungen zur ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung für den gesamten Bewilligungszeitraum zu erbringen, selbst wenn die Hilfebedürftigkeit entfällt. Hierdurch soll die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nachhaltig gesichert und zugleich die Betreuungskontinuität durch die Jobcenter gewährleistet werden.

Zu Nummer 4

(§ 16i)

Mit der Einführung des neuen Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im SGB II wird die Möglichkeit geschaffen, für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern. Durch diese Förderung, ein bewerberorientiertes Vorgehen der Jobcenter, insbesondere die gezielte Stellenakquise in der direkten Arbeitgeberansprache sowie eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung wird diesem Personenkreis, der in absehbarer Zeit keine realistische Chance auf eine ungeforderte Beschäftigung hätte, eine längerfristige Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnet. Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und damit der Übergang aus der geförderten in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. § 16i SGB II fügt sich in seiner Ausgestaltung als Maßnahme in die bestehenden Sanktionsregelungen (§ 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 SGB II) ein.

Zu Absatz 1

Um für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose Teilhabechancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen, regelt Absatz 1 die Möglichkeit, dass Arbeitgeber, die ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person begründen, die die Voraussetzungen nach Absatz 3 erfüllt, mit einem Lohnkostenzuschuss gefördert werden können.

Die Fördermöglichkeit richtet sich an alle Arbeitgeber unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region und gleich ob es sich um erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber handelt. Die Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse sind keine Fördervoraussetzung. Dadurch werden Abgrenzungsschwierigkeiten vermieden und weitere Tätigkeitsfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet.

~~Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und Branchen, die für öffentlich geförderte Beschäftigung besonders geeignet sind, ist es in der Regel zielführend, wenn ein lokaler Konsens erreicht wird. In diesem Zusammenhang sollen insbesondere die örtlichen Beiräte der Jobcenter im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsauftrags (vergleiche § 18d SGB II) beteiligt werden. Nach § 18d Satz 2 zweiter Halbsatz SGB II hat das Jobcenter Stellungnahmen des Beirats, insbesondere diejenigen der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zu berücksichtigen.~~

Die Arbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht nach dem SGB III (siehe Artikel 2 Nummer 2) und unterliegen dem allgemeinen und besonderen Arbeitsrecht. Es können sowohl Arbeitsverhältnisse in Vollzeit wie auch in Teilzeit begründet werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt Höhe und Dauer der Förderung. Die Förderung ist langfristig angelegt und durch feste Fördersätze transparent ausgestaltet. Ebenso wie § 16e soll der Lohnkostenzuschuss keinen Ausgleich für eine individuelle Minderleistung der geförderten Person darstellen, sondern zusätzliche Arbeitsplätze schaffen und damit die Arbeitgeber ermutigen, sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose dort zu beschäftigen. Eine Verdrängung regulärer Arbeitsplätze findet wegen des geringen Mehrwertes und des mit der Beschäftigung dieses Personenkreises verbundenen zusätzlichen Aufwandes nicht statt. Die Ausführungen in Absatz 2 der Begründung zu § 16e Absatz 2 gelten entsprechend.

Der Lohnkostenzuschuss ist der Höhe nach pauschal festgelegt und degressiv ausgestaltet. Die degressive Ausgestaltung berücksichtigt, dass die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit im Regelfall mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses ansteigt. Dies rechtfertigt es, den Anreiz für die Beschäftigung nach und nach abzusenken.

Berechnungsbasis für die Höhe des Lohnkostenzuschusses ist die jeweils aktuelle Höhe des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Wird der Mindestlohn angepasst, ist auch die Höhe des Lohnkostenzuschusses entsprechend anzupassen. Die Bestimmung des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts erfolgt ebenso wie bei § 16e in Anlehnung an die einschlägigen Regelungen des SGB IV einschließlich der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Auch wenn sich die Höhe des Lohnkostenzuschusses am gesetzlichen Mindestlohn bemisst, bleibt eine arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer höheren Vergütung, etwa eines durch Rechtsverordnung oder allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgegebenen Mindestlohns oder eines einschlägigen Tariflohns bestehen. Zusätzlich ist auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung berücksichtigungsfähig, der wie bei § 16e aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung pauschaliert berücksichtigt wird. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig.

Nach Satz 2 ist Bemessungsgrundlage für den Zuschuss die jeweils arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Für die Berechnung des Zuschusses ist also die aktuelle Mindeststundlohnhöhe nach dem MiLoG mit der vereinbarten Arbeitszeit zu multiplizieren.

Angesichts dessen, dass mit den vorgesehenen Lohnkostenzuschüssen bereits ein Anreiz zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gesetzt wird, gilt § 22 Absatz 4 Satz 1 MiLoG nach Satz 3 nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

Arbeitsverhältnisse nach Absatz 1 können für bis zu fünf Jahre gefördert werden. Die lange Förderdauer hat zunächst das Ziel, die erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen zu

stabilisieren und eine nachhaltige Teilhabewirkung auszulösen. Wenn dies gelingt, werden durch die geförderte Beschäftigung die Beschäftigungsfähigkeit der Personen dauerhaft erhöht und letztlich Übergangschancen in ungeforderte Beschäftigung geschaffen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 definiert die Zielgruppe des neuen Instruments. Eine öffentlich geförderte Beschäftigung mit der hier vorgesehenen hohen und längerfristigen Förderung muss sich auf sehr arbeitsmarktferne Personen beschränken, um Creaming und Einsperreffekte zu vermeiden. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass die gewünschten arbeitsmarktpolitischen Effekte verfehlt werden oder sich sogar ins Negative verkehren. Der neue Lohnkostenzuschuss nach Absatz 2 soll sich daher auf den Personenkreis derjenigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten beschränken, die in absehbarer Zeit keine ungeforderte Beschäftigung finden können.

Unter sehr arbeitsmarktfernen Personen sind diejenigen Leistungsbezieher zu verstehen, bei denen durch eine Häufung von Vermittlungshemmnissen (höheres Lebensalter, fehlende oder entwertete Qualifikation, gesundheitliche Beeinträchtigung o. a.) keine oder nur sehr geringe Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt bestehen.

Ein sehr langer Leistungsbezug stellt einen geeigneten Indikator zur Bestimmung dieser arbeitsmarktfernen Zielgruppe dar. Es ist vielfach belegt, dass eine lange Dauer des Bezuges von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende allein schon ein signifikantes Vermittlungshemmnis darstellt und in aller Regel mit weiteren Vermittlungshemmnissen wie gesundheitlichen Einschränkungen, Qualifikationsdefiziten oder Alter einhergeht. Durch die Leistungsbezugsdauer als Voraussetzung der Förderung wird außerdem sichergestellt, dass auch Personen erfasst werden, die aufgrund von Kinderbetreuungszeiten nach § 10 Absatz 1 Nummer 3 SGB II nicht als arbeitslos geführt wurden. Das Regelinstrument steht demnach in besonderer Weise Personen mit Kindern, auch Alleinerziehenden, offen. Demgegenüber sind jugendliche Leistungsbezieher unter 25 Jahren für eine Förderung nach § 16i nicht vorgesehen. Hier sollten Maßnahmen zur Ausbildung und Qualifizierung im Vordergrund stehen.

Zudem ist die Dauer des Leistungsbezugs ein objektives und mit geringem Verwaltungsaufwand zu erhebendes Kriterium. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn das Kriterium in der Form von „~~sechs-sieben~~ Jahren in den letzten ~~sieben-acht~~ Jahren“ definiert wird, da dies mit geringerem Aufwand zu ermitteln ist.

Durch die Regelung in Nummer ~~32~~ werden erwerbstätige Leistungsberechtigte, deren Einkommen nicht bedarfsdeckend ist, sowie Leistungsberechtigte, die aufgrund vergangener Erwerbstätigkeit in den letzten ~~sieben-acht~~ Jahren nicht als besonders arbeitsmarktfern anzusehen sind, ausgeschlossen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne dieser Vorschrift ist die in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung versicherungspflichtige Beschäftigung. Beschäftigungen, die in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei sind, sind nicht erfasst. Eine nur kurzzeitige Erwerbstätigkeit steht der Zuweisung nach Absatz 1 nicht entgegen. Bis zu welcher Grenze eine Erwerbstätigkeit noch als „kurzzeitig“ angesehen werden kann, ist dabei unter Berücksichtigung des Ziels zu bewerten, das Instrument auf eine sehr arbeitsmarktferne Zielgruppe zu beschränken.

Mit der Regelung in Nummer ~~43~~ soll eine erneute Förderung nach § 16i SGB II ausgeschlossen werden, nachdem eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits die maximale Förderdauer von fünf Jahren in einem oder mehreren geförderten Arbeitsverhältnissen verbracht hat.

Das Potenzial für die Zielgruppe nach Absatz 3 lässt sich ~~statistisch~~ nicht exakt ermitteln. Statistisch gab es im Juni 2017 rund ~~1,1 Millionen~~ 800 000 erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, seit ~~sechs-sieben~~ Jahren und länger ohne

längere Unterbrechungen Regelleistungen im SGB II bezogen haben und zu diesem Zeitpunkt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hatten. Ob eine Person aus dem potenziellen Teilnehmerkreis für eine Förderung nach § 16i SGB II geeignet ist, liegt im Ermessen des Jobcenters.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“). Diese kann durch das Jobcenter selbst oder durch vom Jobcenter beauftragte Dritte durchgeführt werden. Im Falle der Durchführung durch Dritte werden die Kosten einer erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung während der gesamten Förderdauer getragen.

Dass bereits vor Aufnahme eines nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisses ein „Coaching“ der potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Jobcenter im Sinne einer die Beschäftigung vorbereitenden Beratung und Betreuung erfolgen kann, ist durch den umfassenden Beratungsauftrag nach § 14 SGB II sowie die Fördermöglichkeiten des § 45 SGB III sichergestellt.

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung hat die Aufgabe, die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses zu begleiten, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und vorzeitige Abbrüche zu verhindern. Zudem sollen im Rahmen der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überprüft und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden. Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung soll in der Regel in einzelfallbezogenen Kontaktgesprächen erfolgen, die nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auch während der Arbeitszeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in den Räumlichkeiten des Betriebs oder am Arbeitsplatz stattfinden können. Bestandteil der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt.

Aufgrund der besonderen Bedeutung einer Unterstützung gerade zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der ersten zwölf Monate der Förderung regelmäßig an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung teilnehmen. Der Arbeitgeber ist in dieser Zeit dazu verpflichtet, gegebenenfalls die Durchführung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung während der Arbeitszeit auf seinem Betriebsgelände zu ermöglichen sowie die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für die Zeiten der erforderlichen ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

Die möglichen Inhalte des Coachings sind in der Begründung zu § 16e Absatz 4 erläutert.

Zu Absatz 5

Menschen, die seit langer Zeit Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch beziehen und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren, benötigen bei Aufnahme einer Beschäftigung häufig Weiterbildungen, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben oder veraltete Kenntnisse zu aktualisieren. Unter einer Weiterbildung im Sinne dieser Vorschrift sind alle Arten von Qualifizierungen zu verstehen.

In angemessenem zeitlichem Umfang sollen erforderliche Weiterbildungen oder betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern ohne Unterbrechung der Förderung erfolgen können. Dies begrenzt den Verwaltungsaufwand in den Jobcentern, zumal es sich angesichts der sehr arbeitsmarktfernen Zielgruppe ganz überwiegend um kürzere, niedrigschwellige

Weiterbildungen handeln dürfte. Durch betriebliche Praktika sollen Übergänge in nachhaltige ungeforderte Arbeitsverhältnisse erleichtert werden. Zudem können die Kosten der Weiterbildung, die dem Arbeitgeber entstehen, anteilig erstattet werden.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt die Möglichkeiten der Abberufung und Beendigung des geförderten Arbeitsverhältnisses. Es soll sichergestellt werden, dass ein kurzfristiger Wechsel in ungeforderte Beschäftigung arbeitsrechtlich jederzeit möglich ist. Damit soll gewährleistet werden, dass Menschen nicht dauerhaft vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. Zudem ist eine Abberufung möglich, wenn die Förderung durch das Jobcenter aus anderen Gründen, etwa wegen Verstoßes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen Mitwirkungspflichten oder wegen Verweigerung der Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, beendet wird.

Die Abberufung wegen der Möglichkeit der Vermittlung in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung ist Ausdruck der Nachrangigkeit der geförderten Beschäftigung gegenüber einer ungeforderten Beschäftigung sowie einer Ausbildung. Der Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer müssen zudem die Möglichkeit haben, das geförderte Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen zu können, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen kann. Zudem können die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das geförderte Arbeitsverhältnis fristlos beenden, um an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder an einer auf einen Berufsabschluss abzielenden beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt Förderausschlüsse. Nummer 1 dient der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen sowie missbräuchlicher Inanspruchnahme der Förderung. Dies betrifft auch den Fall, dass Arbeitgeber ein nach Absatz 1 gefördertes Arbeitsverhältnis beenden, um ein neues Arbeitsverhältnis mit einem prozentual höheren Lohnkostenzuschuss nach Absatz 1 eingehen zu können. Nummer 2 soll vermeiden, dass bereits erfolgte Förderungen für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis durch eine Förderung nach Absatz 1 abgelöst werden.

Zu Absatz 8

Absatz 8 regelt, dass mit zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen im Sinne von Absatz 3 ein befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden kann, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zur Dauer von fünf Jahren kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens einmalig verlängert werden. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Zu Absatz 9

Hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und Branchen, die für öffentlich geförderte Beschäftigung besonders geeignet sind, ist es in der Regel zielführend, wenn ein lokaler Konsens erreicht wird. In diesem Zusammenhang sollen die Örtlichen Beiräte der Jobcenter im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsauftrags (vergleiche § 18d SGB II) beteiligt werden. Nach § 18d Satz 2 zweiter Halbsatz SGB II hat das Jobcenter Stellungnahmen des Beirats, insbesondere diejenigen der Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zu berücksichtigen. Entsprechend wird in § 16i SGB II eine Regelung aufgenommen, die die Jobcenter verpflichtet, den Örtlichen Beirat jährlich um Stellungnahme zu den Einsatzfeldern des Instruments aufzufordern. In dieser Stellungnahme soll sich der Beirat insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten äußern.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 4.

Zu Nummer 2

Wie bei Arbeitsverhältnissen, die nach § 16e bisheriger wie auch neuer Fassung gefördert werden, stellt der Ausschluss von der Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) für nach § 16i SGB II geförderte Arbeitsverhältnisse sicher, dass durch die aus Mitteln der Grundsicherung für Arbeitsuchende geförderten Arbeitsverhältnisse keine Arbeitslosengeldansprüche erworben werden können. Dies vermeidet Drehtüreffekte im Leistungsbezug. Bei dem neuen Instrument des § 16i SGB II steht die Heranführung an eine längerfristige, ungeforderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Ziel ist der mit der geförderten Beschäftigung verbundene Zugewinn an fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Qualifikationen, nicht dagegen der Aufbau neuer Versicherungsansprüche auf Arbeitslosengeld. Bestünde die Möglichkeit solche aufzubauen, könnte dies zu Fehlanreizen bei der Aufnahme der geförderten Beschäftigung führen.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.