

**POSITIONSPAPIER ZUM GESETZENTWURF DER BUNDESREGIERUNG
TEILHABECHANCENGESETZ VOM 18.07. 2018
Kurzfassung**

Wer wir sind

Das Bundesnetzwerk für Arbeit und soziale Teilhabe ist ein Verbund von rund 300 arbeitsmarktlichen Organisationen bzw. Sozialunternehmen in 13 Landesverbänden und Arbeitsgemeinschaften. Die Praktiker in den Organisationen verfügen über jahrelange Erkenntnisse im Umgang mit arbeitslosen Menschen bei der Umsetzung von Angeboten im Bereich Aktivierung, Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung.

Problemanalyse und Zielstellung des Gesetzesentwurfs

Wir teilen die Beobachtung der Bundesregierung, dass es trotz der rückläufigen Arbeitslosenzahl in den vergangenen Jahren nach wie vor eine große Gruppe von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen gibt, die ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt haben. Wir begrüßen ausdrücklich das Ziel der Regierung, auch dieser Personengruppe wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu eröffnen. Mit diesem Ziel vor Augen sind auch wir davon überzeugt, dass intensive Betreuung und individuelle Beratung einerseits und vermehrt Beschäftigungsoptionen auf dem allgemeinen oder sozialen Arbeitsmarkt andererseits angeboten werden sollen.

Im Überblick: Gewünschte Wirkungen und notwendige Rahmenbedingungen

Damit diese Instrumente ihre volle Wirkung erzielen können, ist die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen essentiell. Im Folgenden gehen wir auf die gewünschten Wirkungen ein und geben einen Überblick über die notwendigen Rahmenbedingungen.

- 1. Gesamtgesellschaftliche Wirkung: möglichst viele Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen**
 1. Unbürokratische und schnelle Identifizierung der potentiell förderberechtigten Personen
 2. Flexible und bedarfsgerechte Handhabung der verstärkten vermittlerischen Unterstützung
 3. Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber (Wirtschaft, Träger und Kommune)
 4. Ausreichende Finanzierung für die neuen Instrumente

- 2. Individuelle Wirkung: Erhaltung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Produktivität der gefördert Beschäftigten**
 1. Längerfristige Perspektiven durch eine mehrjährige Vertragsdauer
 2. Ausübung von qualifikationsgerechten Tätigkeiten
 3. Individuell bedarfsgerechtes Coaching durch geeignetes Personal
 4. Individuell bedarfsgerechte Qualifizierung
 5. Tarifliche bzw. ortsübliche Vergütung der Arbeitsleistung

3. Wirtschaftliche Wirkung: Wirtschaftlichkeit des Instruments für den Arbeitgeber

1. Auf die Leistungsfähigkeit der geförderten Beschäftigten abgestimmte Ausgleichsfinanzierung durch Lohnkostenzuschüsse und weiterer Kosten in der notwendigen Höhe
2. (Teil)Kompensation der Ausfallzeiten durch Coaching, Qualifizierung und Praktika der geförderten Beschäftigten
3. Keine oder nur geringe Einschränkungen in den Tätigkeitsbereichen
4. Rechtssicherheit durch klare Regelungen bzgl. Arbeitnehmer-Überlassung
5. Angepasste befristungsrechtliche Rahmenbedingungen

Blick auf die Details: unsere Forderungen im Einzelnen

Viele Aspekte sind im Gesetzentwurf bereits umfassend, flexibel und praxisnah geregelt. Bei einigen sehen wir noch Handlungsbedarf. Hier folgt eine detaillierte und begründete Positionierung zu einzelnen Aspekten der beiden neuen Förderinstrumente.

Finanzierung

1. Wir erachten es für essentiell, dass die Instrumente Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Teilhabe am Arbeitsmarkt über eine **ausreichende Finanzierung über den Eingliederungstitel** verfügen. Eine Zweckbindung der zusätzlich eingestellten Mittel oder eine Aufhebung der Deckungsgleichheit von Eingliederungstitel und Verwaltungshaushalt kommt der Förderung der Zielgruppe zugute.
2. Wir schlagen vor, dass die vom Bund über den **Passiv-Aktiv-Transfer** den Jobcentern zur Verfügung gestellten Mittel für eine auskömmliche Finanzierung der Instrumente eingesetzt werden und bisher noch nicht abgedeckte Posten wie die Regie- und Gemeinkosten finanzieren.

Ausgestaltung der individuellen Förderung der Teilnehmenden

3. Wir befürworten - wo praktisch möglich und gewünscht- eine **Begleitung/ ein Coaching durch Personal beim Arbeitgeber**. So ist der Coach im Bedarfsfall immer vor Ort und kann über den Beschäftigungsalltag Vertrauen zum Coachee aufbauen.
4. Wir plädieren dafür, die **Finanzierung der Weiterbildungskosten auf 100%** zu erhöhen um eine bessere Nutzung der Weiterbildung sicherzustellen.
5. Wir schlagen vor, dass **die verstärkte vermittlerische Unterstützung (vvU) entfallen oder verkürzt** werden kann, wenn bereits eine vvU stattgefunden hat oder ein Übergang aus dem alten „FAV“ oder dem Sonderprogramm „Soziale Teilhabe“ erfolgt. Hintergrund des Vorschlages ist, dass Teilnehmende nicht unnötigerweise Überprüfungsverfahren ausgesetzt werden sollten.

Ausgestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für den Arbeitgeber

6. Wir fordern eine Kompensation der Ausfallzeiten der Beschäftigten für Coaching, Weiterbildung und Praktikumszeiten in der Förderung für den Arbeitgeber.

zusätzliche Forderungen bezüglich §16 e

7. Wir sehen insbesondere für gemeinnützige Träger die Nachbeschäftigungsfrist kritisch, da die Aktivitäten im allgemeinen Interesse und in der Daseinsvorsorge gerade für sozial schwächere Personen (Fahrrad-Lernwerkstätten, Kulturnetzwerke, Jugendangebote, Schreibstuben, Kleiderkammern, Kindebauernhöfe...) wenig Spielraum für selbst erwirtschaftete Umsätze

zulassen und/oder über Preissteigerungen ihr eigentliches Publikum nicht mehr erreichen. Die Nachbeschäftigungsfrist ohne jegliche Förderung kann für diese Vereine und Unternehmen ein starker Hinderungsgrund sein, Menschen mit Hilfe von §16e einzustellen.

zusätzliche Forderungen bezüglich §16 i

8. Wir sind davon überzeugt, dass **7 Jahre Leistungsbezug als Fördervoraussetzung eindeutig zu lang** sind, da eine Vielzahl von Studien belegen, dass die Vermittlungsfähigkeit bereits viel früher drastisch zurückgeht. Vier Jahre wären ein angemessenerer Zeitraum.
9. Wir setzen uns dafür ein, dass im Interesse der potentiellen Beschäftigten die als Förder-Hinderungsgrund geltenden Kriterien der **kurzfristigen und geringfügigen Beschäftigung großzügig ausgelegt** werden sollen.
10. Wir bedauern, dass die **fachliche Anleitung** der Beschäftigten im Gesetzesentwurf keine Berücksichtigung findet. Die fachliche Anleitung der Beschäftigten und die Vermittlung der notwendigen Fertigkeiten und Fähigkeiten der einzelnen Berufsfelder muss ins Gesetz aufgenommen werden.
11. Wir machen deutlich, dass bei den Arbeitgebern beispielsweise durch Anleitung, Verwaltung und Sachkosten weitere zusätzliche Kosten durch die Beschäftigung entstehen. Die Übernahme dieser **Regie- und Gemeinkosten** in der entsprechenden Höhe ist notwendig, um die Einstellung der ehemaligen Langzeitarbeitslosen auch wirtschaftlich zu ermöglichen.
12. Um einen zweiklassigen Arbeitsmarkt zu verhindern und geförderte Beschäftigte nicht weiter zu stigmatisieren, ist eine Förderung **des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts** auch im §16i wünschenswert. Nur so können sich tarifgebundene Arbeitgeber beteiligen bzw. ortsübliche Löhne gezahlt werden.
13. Wir unterstützen die im Gesetz vorgesehene **Möglichkeit der einmaligen Vertrags-Verlängerung** und rufen gleichzeitig dazu auf, Arbeitgeber, die durch Missbrauchsfälle auffallen, bei der Zuweisung nicht mehr zu berücksichtigen. Wir erinnern daran, dass angepasste befristungsrechtliche Rahmenbedingungen notwendig sind, um die 5jährige Beschäftigung im Allgemeinen und die Übernahme von Teilnehmenden aus dem alten §16e FAV und dem Sonderprogramm „Soziale Teilhabe“ im Besonderen sicher zu stellen.
14. Wir weisen darauf hin, dass Arbeitgeber mit ihren geförderten Beschäftigten am Markt aktiv sein können, sollen und wollen. Deshalb sind keine oder nur geringe **Einschränkungen in den Tätigkeitsbereichen** als Eingriff in die unternehmerische Freiheit akzeptabel. Die Rolle des Beirats in den Jobcentern sollte sich dann auch auf eine Konsultation auf ausschließlich strategischem Niveau beschränken.
15. Aus der Erfahrung bitten wir auch und gerade für die öffentlich geförderte Beschäftigung um Rechtssicherheit durch klare **Regelungen bezüglich der Arbeitnehmer-Überlassung**.