

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

Die Empfehlungen (DV 26/19) wurden am 17. Juni 2020 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

Zielstellung	3
1. Die geförderten Beschäftigten umfassend begleiten – Das Coaching individuell ausgestalten	4
2. Die Förderung zugänglich und durchlässig gestalten – „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Verbund mit anderen Förderinstrumenten umsetzen	7
3. Die Förderung flankierend unterstützen – den Passiv-Aktiv-Transfer auch im kommunalen Bereich umsetzen	8
4. Die Förderung an den Ressourcen der Menschen orientieren – eine Vielfalt an Arbeitgebern ansprechen – Qualitätskriterien umsetzen	9
5. Innovation fördern – Neue Wege für die Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten beschreiten	12
6. Hinweise für eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“	14

Zielstellung

Mit dem zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Teilhabechancengesetz hat der Bund neue rechtliche Rahmenbedingungen und erweiterte finanzielle Spielräume für die Eingliederung von arbeitsmarktfernen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten geschaffen, die bislang keinen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt finden.

Ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes befinden sich rund 35.000 Menschen in einem Arbeitsverhältnis, das mit Hilfe der Förderung nach § 16i SGB II begründet werden konnte. Nahezu jede/r zweite geförderte Beschäftigte konnte hierdurch den Leistungsbezug verlassen. Rund jedes zweite Arbeitsverhältnis wird nach Tariflohn oder Branchen-Mindestlohn vergütet. Rund ein Viertel der Arbeitsverhältnisse wurde für den gesamten Förderzeitraum von fünf Jahren geschlossen. Ca. 90 % der Jobcenter nutzen ergänzende Mittel aus dem Passiv-Aktiv-Transfer des Bundes, um Förderungen nach § 16i SGB II zu begründen.¹

Die Zahlen zeigen, dass mit der Förderung nach § 16i SGB II viel erreicht wurde. Dennoch können und sollen die Reichweite und die Wirkung der Förderung weiter gestärkt werden. Ein maßgeblicher Schlüssel hierzu ist die Umsetzung vor Ort.

Mit dieser Empfehlung zeigt der Deutsche Verein Gelingensfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ auf. Die Empfehlungen knüpfen an die Arbeiten der Jahre 2018 und 2019 an. Sie werden von der Frage geleitet, wie die Förderung ausgestaltet werden sollte, um die Zielgruppe der Förderung in Beschäftigung zu integrieren, sozial zu stabilisieren und soziale Teilhabe² zu verbessern. Hierzu werden fachliche Hinweise zu fünf Bereichen der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gegeben:

1. Die geförderten Beschäftigten umfassend begleiten – Das Coaching individuell ausgestalten
2. Die Förderung zugänglich und durchlässig gestalten – „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Verbund mit anderen Förderinstrumenten umsetzen
3. Die Förderung flankierend unterstützen – den Passiv-Aktiv-Transfer auch im Bereich der Kommunen umsetzen
4. Die Förderung an den Menschen orientieren – eine Vielfalt an Arbeitgebern ansprechen – Qualitätskriterien umsetzen
5. Innovation fördern – Neue Wege für die Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten beschreiten

Die Empfehlungen richten sich an Jobcenter, freie Träger und Bildungsträger. Ausgehend von Praxiserfahrungen gibt der Deutsche Verein darüber hinaus auch

Ihr Ansprechpartner
im Deutschen Verein:
Andreas Krampe.

¹ Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit im Februar 2020. Siehe auch: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Teilhabechancen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt nach §§ 16e und 16i SGB II, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Januar 2020; Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion der FDP vom 3. März 2020 (BT-Drucks. 19/17486).

² Unter „Soziale Teilhabe“ wird hier die Handlungsfähigkeit von Individuen verstanden, an den verschiedenen Formen des gesellschaftlichen Lebens aktiv teilzunehmen und sich als zugehörig wahrzunehmen. Soziale Teilhabe ist demnach mehrdimensional. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können die Teilhabe in den Dimensionen verbessern, die einen (zumindest impliziten) Bezug zur Arbeitswelt haben. Für eine Operationalisierung des Begriffs „Soziale Teilhabe“ in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen siehe die Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ – Endbericht, November 2019, S. 23 ff.

Hinweise für eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens der Förderung nach § 16i SGB II. Diese Hinweise sollen dazu beitragen, die Zielerreichung der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ weiter zu verbessern.

1. Die geförderten Beschäftigten umfassend begleiten – Das Coaching individuell ausgestalten

Die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (im folgenden kurz „Coaching“) stellt einen Kernbestandteil der Förderung nach § 16i SGB II dar. Aufgabe und gleichzeitig Qualitätsmaßstab des Coachings ist es, die geförderte Person soweit in Bezug auf das Arbeitsverhältnis sowie ihre soziale und persönliche Situation zu stabilisieren, dass berufliche und soziale Integration dauerhaft gelingen kann.

Das Gesetz gibt für das Coaching lediglich einen Rahmen ohne detaillierte Vorgaben vor. Für eine erfolgreiche Umsetzung muss das Coaching deshalb mit Blick auf die Besonderheiten des Einzelfalls individuell ausgestaltet werden. Für die Entwicklung und Festlegung der konkreten Inhalte und der Intensität des Coachings sind der persönliche Unterstützungsbedarf der geförderten Person und ihr Bedarf an Verbesserung von Teilhabe sowie die betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen leitend. Hierfür tragen die Jobcenter und die Coaches eine besondere Verantwortung. Dabei ist zu berücksichtigen:

- Das Coaching richtet sich an Leistungsberechtigte in verfestigten prekären Lebenslagen. Mehrjährige Erwerbslosigkeit und Leistungsbezug können zu psychosozialer und wirtschaftlicher Desintegration führen, die einen intensiven Beratungs- und Unterstützungsbedarf im Integrationsprozess auslösen können.³
- Das Coaching muss zeitlich, räumlich und inhaltlich auf die Bedarfe der geförderten Personen abgestimmt werden. Motivation und aktive Mitwirkung sind eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg. Die Wünsche und Bedürfnisse der geförderten Beschäftigten sollen deshalb berücksichtigt werden.
- Das Coaching soll sich nicht nur auf die berufliche Integration (dem vorrangigen Ziel der Grundsicherung für Arbeitsuchende), sondern auch auf die soziale Integration (z.B. die gelingende Bewältigung des Alltags) beziehen. Beides zusammen fördert „soziale Teilhabe“.
- Das Coaching ist ganzheitlich ausgerichtet. Das heißt, bei der Beratung und Unterstützung sind auch das persönliche Umfeld und die Bedarfsgemeinschaft der geförderten Person zu berücksichtigen. Die geförderte Person wird in ihrem jeweiligen Arbeits- und Lebenskontext begleitet.
- Neben den geförderten Arbeitnehmer/innen soll sich das Coaching auch an die Arbeitgeber richten und Beratung im Zusammenhang mit der Beschäftigung nach § 16i SGB II anbieten. Dies soll die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und ggf. einen Übergang in ungeforderte Beschäftigung unterstützen.

³ Befunde hierzu: Hirsland, A./Ramos Lobato, P.: Armutsdynamik und Arbeitsmarkt. Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen, IAB Forschungsbericht 3/2010.

Der Deutsche Verein hält es für sinnvoll, dass das Coaching auch strukturierte Methoden der persönlichen Hilfe aus der Sozialen Arbeit aufgreift, um die angestrebten Wirkungen zu entfalten. Diese werden von dem Ziel geleitet, die Handlungsmacht der Klienten/innen zu fördern, kritische Situationen zu bewältigen, Probleme zu lösen sowie längerfristige realistische Perspektiven einer selbstbestimmten Lebensführung in der Gemeinschaft zu entwickeln. Hierzu sind die Methoden der sozialen und motivierenden Beratung, der lebenspraktischen Unterstützung sowie der individuellen Förderung von Handlungskompetenzen und Ressourcen geeignet.⁴

Bezogen auf das Arbeitsverhältnis gilt es dieses zu stabilisieren, vorzeitigen Abbrüchen entgegenzuwirken und soweit möglich bei einem Übergang in eine dauerhafte Beschäftigung auch über den Förderzeitraum hinaus zu unterstützen. Hierzu sind die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den beruflichen Alltag, die Beratung und praktische Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz, die Identifizierung von Bedarfen für Weiterbildung und betriebliche Praktika bei anderen Arbeitgebern sowie beratende und vermittelnde Aktivitäten des Übergangsmagements geeignet.

Bezogen auf die soziale und persönliche Situation der geförderten Person wirkt das Coaching darauf hin, bestehende Beratungs- und Unterstützungsbedarfe zu erkennen. Die Coaches beraten, motivieren und unterstützen bei der Inanspruchnahme von sozialen Beratungsangeboten (auch kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II). Sie leisten bei Bedarf auch selbst lebenspraktische Beratung und Unterstützung (z.B. bei dem Aufbau von Tagesstrukturen, bei dem Ausfüllen von Anträgen, Erledigung von Behördengängen, der Stärkung persönlicher und motivationaler Kompetenzen) und bei Bedarf auch konkrete Hilfe bei der Bewältigung des Alltags (z.B. bei der Geldeinteilung, bei Konsumententscheidungen, bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel). Bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern und Jugendlichen unterstützen sie bei Bedarf auch bei der Inanspruchnahme von Leistungen für Bildung und Teilhabe sowie von familienunterstützenden und -ergänzenden Hilfen. Umfang und Tiefe des Coachings sollen auf der Basis des individuellen Bedarfs und der örtlichen Gegebenheiten entschieden werden.

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, dass die Jobcenter vor Ort das Coaching angepasst an die örtlichen Bedingungen umsetzen und hierfür Gestaltungsverantwortung erhalten. Die Coaches sollen fachlich qualifiziert und für die Aufgabe gut vorbereitet sein. Der Betreuungsschlüssel soll eine intensive Begleitung ermöglichen.⁵ Eine regelmäßige Supervision, kollegiale Beratung und Weiterbildung sollen sichergestellt werden. Handlungsleitend für die Jobcenter sollen stabile und verlässliche Rahmenbedingungen für eine wirtschaftliche Umsetzung eines qualitativ hochwertigen und individuell passgenauen Coachings sein.

4 Im Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ hat sich das Instrument der ABC-Messung bewährt. Dort, wo das Instrument zur Anwendung kam, haben die geförderten Beschäftigten diese Methode zur Selbstreflexion von Ressourcen und Kompetenzen und zur Standortbestimmung in Bezug auf verschiedene Lebensbereiche fast durchgängig positiv bewertet. Ausgehend von der Auswertung der Messung ergaben sich mitunter intensivere Beratungsgespräche. Siehe Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“, Endbericht, November 2019, S. 67.

5 Vgl. Schulze-Böing, M.: Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt – Hinweise für die Umsetzung des neuen Förderinstruments nach § 16i SGB II, in NDV 2019, 217–222.

Neben der Anpassung auf individuelle Bedarfe bilden eine regelmäßige Präsenz und niedrigschwellige, direkte Ansprechbarkeit der Betreuungsfachkräfte eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Coachings. Die Akzeptanz des Coachings kann erhöht werden, wenn die Begleitung eine gewisse Intensität und Regelmäßigkeit und damit Selbstverständlichkeit aufweist. Zudem schaffen kontinuierliche Gespräche und auch Arbeitsplatzbesuche Gelegenheiten, persönliche Anliegen und Problemlagen auch jenseits der Erwerbsarbeit anzusprechen. Die Herausforderung besteht darin, die Intensität des Coachings den Bedarfen anzupassen und gleichzeitig eine gewisse Regelmäßigkeit der Kontaktaufnahme im Sinne einer kontinuierlich verfügbaren Gelegenheitsstruktur zu etablieren.⁶

Die Jobcenter entscheiden über die Organisationsform des Coachings in eigener Verantwortung. Wenn sie das Coaching selbst durchführen, bietet dies den Vorteil, dass die Einbettung in die Leistungsprozesse des Jobcenters gewährleistet ist. Schnittstellen werden vermieden. Eine Übertragung an Dritte kann aber beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn örtlich kundige und fachlich geeignete Träger gute Konzepte für das Coaching entwickelt haben, die zum Einsatz kommen können. Weiterhin können mit einer (zusätzlichen) Beauftragung von Dritten unter Umständen mehr geförderte Beschäftigte mit einem geeigneten Betreuungsschlüssel begleitet werden, als es mit dem Einsatz allein des eigenen Personals möglich ist.

In Einzelfällen kann ein externes Coaching geeignet sein, ein vertrauensvolles Verhältnis zum Klienten herzustellen. Wenn Jobcenter freie Träger in das Coaching einbinden, dann sollen die Verfahren der Vergabe so gestaltet werden, dass die Träger das Coaching auf die tatsächlichen Bedarfe der geförderten Personen zuschneiden können. In der Bewertung von Angeboten im Vergabeprozess sollen Qualitätskriterien im Vergleich zu Preisen entsprechend gewichtet werden. Dies beinhaltet, dass die Ausschreibungen neben fachlichen Qualitätsstandards auch Vorgaben über Betreuungsschlüssel enthalten, die die Träger nicht unterschreiten sollen. Die Träger sollten einen Sitz im Jobcenterbezirk oder seinem engen Umkreis haben. Dies soll dazu beitragen, dass Träger mit guten Ortskenntnissen das Coaching durchführen, geeignete Netzwerke aufbauen können und lange Wege zum Maßnahmeort (Beschäftigungsbetrieb, Besprechungsräume, ggf. Wohnung der geförderten Person) zulasten der Coaches und der geförderten Beschäftigten vermieden werden. Längerfristige Verträge anstelle von Jahresverträgen mit Optionsziehung sowie eine Begrenzung des Anteils der Honorarkräfte im Vergleich zu den fest angestellten Betreuungskräften sollen eine kontinuierliche Begleitung der geförderten Beschäftigten sicherstellen. Bei Auftragsvergabe im Bereich der gemeinsamen Einrichtungen sind hierzu individualisierte und dezentralisierte Ausschreibungsverfahren über die Regionalen Einkaufszentren (REZ) der Bundesagentur für Arbeit geeignet, die einen Einkauf von individuellen Maßnahmen für einzelne Jobcenter ermöglichen.

⁶ Siehe Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“, Endbericht, November 2019, S. 61 ff.

2. Die Förderung zugänglich und durchlässig gestalten – „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Verbund mit anderen Förderinstrumenten umsetzen

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, die Förderung nach § 16i SGB II so auf der örtlichen Ebene umzusetzen, dass auch Leistungsberechtigte einbezogen werden, die einen erschwerten Zugang zu der Förderung nach § 16i SGB II haben.

So sind Frauen in der Förderung gegenwärtig unterrepräsentiert.⁷ Eine gezielte und aktive Beratung, Unterstützung und Förderung (wie beispielsweise Arbeitsverhältnisse mit flexiblen Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung) können dazu beitragen, dass mehr Frauen und Alleinerziehende an der Förderung nach § 16i SGB II teilnehmen. Die Beauftragten für Chancengleichheit sowie die Beiräte bei den Jobcentern sollen einbezogen werden, um Frauen stärker bei der bewerberorientierten Stellenakquise zu berücksichtigen.

Weiterhin können insbesondere gesundheitliche Beeinträchtigungen, aber auch individuelle soziale Problemlagen (beispielsweise Überschuldung) Barrieren für einen Eintritt in die Förderung darstellen.

Um Barrieren für eine Inanspruchnahme oder Creaming-Effekte zu vermeiden, weist der Deutsche Verein darauf hin, dass bei Bedarf Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II ergänzend zu einer Förderung nach § 16i SGB II einzubeziehen sind. Die Förderung nach § 16i SGB II sollte konzeptionell in ein stimmiges Arbeitsmarktprogramm des jeweiligen Jobcenters eingebunden sein. Die Förderungen sollen einander ergänzen und nicht in Konkurrenz zueinander treten. Leitidee für die Förderung von arbeitsmarktfernen Personen sollte sein, eine individuell zugeschnittene Reintegration zu fördern, die sich an den Fähigkeiten und Förderbedarfen der Menschen orientiert.

Einer Förderung nach § 16i SGB II soll im Regelfall eine mindestens zweimonatige ganzheitliche Unterstützung vorausgehen (s. § 16i Abs. 3 Satz 2). Darüber hinausgehende, vorbereitende Maßnahmen können jedoch geeignet sein, die Zugänglichkeit zu einer Förderung nach § 16i SGB II weiter zu verbessern und Zugangsbarrieren abzubauen. Einfache Tätigkeiten und Tagesstrukturierung in förderlichen Umfeldern können Leistungsberechtigten in schwerwiegenden individuellen Problemlagen (z.B. Desintegration aufgrund von Suchtproblematiken, Überschuldung, Wohnungslosigkeit) Gelegenheiten geben, ihre Schwierigkeiten zu bearbeiten und Beschäftigungsfähigkeit für ein gefördertes Arbeitsverhältnis nach § 16i SGB II zu erlangen. Hierzu können Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II geeignet sein.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III können eingesetzt werden, um die zu fördernden Personen an den Arbeitsmarkt heranzuführen, Vermittlungshemmnisse im Vorfeld abzubauen oder betriebliche Erprobungen zu ermöglichen.

Schließlich können Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II als niedrigschwelligere Ausweichmöglichkeit angeboten werden, wenn Leistungsberechtigte wider Erwarten den Anforderungen eines geförderten Arbeitsverhältnisses nicht entsprechen und dieses vorzeitig beendet wird.

⁷ Im Oktober 2019 waren 37,6 % der im Bestand der geförderten Personen Frauen. Bundesagentur für Arbeit: Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Teilnehmenden mit der Kostenträgerschaft SGB II (Monatszahlen), Januar 2020.

Gelingt es auch mit einer Regelförderung nicht, Beschäftigungsfähigkeit zu stabilisieren oder zu verbessern und ein gefördertes Arbeitsverhältnis anzubahnen, können Leistungen der Freien Förderung (im Rahmen des Möglichen nach § 16f SGB II) in Betracht gezogen werden.⁸

Um die Leistungsberechtigten aus dem Kreis der arbeitsmarktfernen Personen passgenau zu fördern und Integrationsfortschritte zu erreichen, sollen Förderungen durchlässig gestaltet werden. Übergänge zwischen einzelnen Leistungen und in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen in Orientierung an der individuellen Leistungsfähigkeit und den Bedarfen befördert werden.

3. Die Förderung flankierend unterstützen – den Passiv-Aktiv-Transfer auch im kommunalen Bereich umsetzen

Der Deutsche Verein ruft die kommunalen Träger im SGB II, die dies bisher nicht getan haben, dazu auf, die Möglichkeiten der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im Sinne ihrer von sozialer Ausgrenzung bedrohten Bürgerinnen und Bürger, aber auch im Interesse der Unternehmen und Arbeitgeber vor Ort offensiv zu nutzen. Es ist zu begrüßen, wenn die kommunalen Träger im SGB II Mittel, die sie bei einer Förderung im Bereich der Kosten für Unterkunft und Heizung einsparen können, wieder für die Umsetzung des § 16i SGB II einsetzen.

Ein kommunaler Passiv-Aktiv-Transfer unterstützt die Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II flankierend. Die Förderung der Arbeitsverhältnisse kann intensiviert werden; kommunale Beschäftigungsprogramme können entwickelt werden. Weiterhin haben kommunale Träger im SGB II, die kommunale Mittel gezielt einsetzen, mehr Möglichkeiten, in das Arbeitsmarktgeschehen für arbeitsmarktferne Personen und damit in die Verausgabung öffentlicher Mittel steuernd einzugreifen, als dies bei kommunalen Trägern der Fall ist, die hierauf verzichten.

Ein geeignetes Instrument für die Umsetzung eines kommunalen Passiv-Aktiv-Transfers kann die Einrichtung eines kommunalen „Beschäftigungsfonds“ durch Beschluss der Kommunalvertretung sein. Dieser umfasst den Anteil der Kosten der Unterkunft, den der kommunale Träger im SGB II nach eigener realistischer Vorausberechnung voraussichtlich durch die Begründung von geförderten Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II einsparen wird.

Die Einbringung eingesparter kommunaler Anteile der Kosten der Unterkunft in einen Fonds ermöglicht es den kommunalen Trägern im SGB II, planvoll und systematisch zu bestimmen, für welche Zwecke die Mittel eingesetzt werden. Beispielsweise können die Mittel für die Anschubfinanzierung von neuen Einsatzfeldern eingesetzt werden, die bislang noch nicht in der Kommune bestehen. Es können investive Maßnahmen gefördert werden, wenn dies für die Schaffung zusätzlicher dauerhafter Arbeitsplätze erforderlich ist, die mit Teilnehmenden nach § 16i SGB II besetzt werden. Es können Arbeitsverhältnisse für gemeinnützige Tätigkeiten durch Zuschüsse unterstützt werden, die sich auch bei einer Förde-

⁸ Niedrigschwellige Beschäftigungshilfen auf der Grundlage der freien Förderung nach § 16f SGB II werden beispielsweise in Aachen („Aachener Modell“) und in Köln (Betreute Tagesstruktur – BeTa) durchgeführt. Siehe hierzu: Just, W.: Betreute Tagesstruktur (BeTa) – Eine Ergänzung zum Teilhabechancengesetz, in NDV 2019, 555–558.

rung nach § 16i SGB II nicht selbst tragen, beispielsweise im sozialen Bereich (z.B. durch Finanzierung von Sach- und Anleiterkosten oder von Finanzierungslücken in Folge degressiver Förderung). Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II in der Kommunalverwaltung kann mit zusätzlichen kommunalen Mitteln intensiviert und über den gesamten Förderzeitraum sichergestellt werden.

Wenn sich ein kommunaler Träger im SGB II für die Einrichtung eines kommunalen KdU-Fonds entscheidet, empfiehlt der Deutsche Verein, seine Umsetzung in Form einer regelmäßigen Berichterstattung kontinuierlich in Hinblick auf erreichte Ziele und Finanzierung zu überprüfen und ggf. anzupassen. Gegenstand der Berichterstattung können sein die angenommene und realisierte Einsparsumme an kommunalen Kosten der Unterkunft, die Verwendung dieser Mittel, die Zahl der geförderten Arbeitsverhältnisse (ggf. unterteilt nach kommunal bezuschussten und nicht bezuschussten geförderten Arbeitsverhältnissen sowie nach Arbeitgeberart – privat-gewerblich, gemeinnützig, Kommune) sowie die Eigenanteile, die der kommunale Träger im SGB II für die Zielerreichung ggf. zusätzlich einbringt. Das Umsetzungskonzept und die Berichterstattung hierzu sollten in Abstimmung mit dem örtlichen Beirat des Jobcenters erstellt werden.

Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass der Einsatz von eingesparten kommunalen Mitteln im Rahmen eines Passiv-Aktiv-Transfers freiwillig ist. Kommunale Träger im SGB II, die zur Haushaltssicherung verpflichtet sind und deren Haushaltsführung unter der Aufsicht des Landes steht, können auch aus diesem Grund daran gehindert sein, einen kommunalen Passiv-Aktiv-Transfer zu realisieren. Der Deutsche Verein ruft die Länder dazu auf, von ihrer Möglichkeit Gebrauch zu machen, durch Vereinbarungen mit Spitzenverbänden auf Landesebene verlässliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die es auch kommunalen Trägern im SGB II in der Haushaltssicherung ermöglichen, einen kommunalen Passiv-Aktiv-Transfer umzusetzen.⁹ Die Aufsichtsbehörden sollen für das Thema „kommunaler Passiv-Aktiv-Transfer“, dessen Umsetzung in kommunaler Verantwortung liegt, sensibilisiert werden.

4. Die Förderung an den Ressourcen der Menschen orientieren – eine Vielfalt an Arbeitgebern ansprechen – Qualitätskriterien umsetzen

Geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II sind nicht an die Kriterien der Zusätzlichkeit, des öffentlichen Interesses und der Wettbewerbsneutralität gebunden, wie das bei Arbeitsgelegenheiten gilt. Sie können bei allen Arten von Arbeitgebern¹⁰ in allen Organisationsformen begründet werden. Damit hat der Gesetzgeber bewusst auf die Abgrenzung eines „zweiten Arbeitsmarktes“ verzichtet und die privat-gewerblichen und öffentlichen Arbeitgeber in die soziale Verant-

9 Diesen Weg hat das Land Nordrhein-Westfalen beschritten. In einer gemeinsamen Erklärung von Spitzenverbänden mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sprechen sich die Unterzeichnenden für eine möglichst vollumfängliche Nutzung des Passiv-Aktiv-Transfers aus. Die Landesregierung wird die Rahmenbedingungen, unter denen sich auch Kommunen in der Haushaltssicherung beteiligen können, transparent machen.

10 Nach dem Arbeitsrecht ist Arbeitgeber, wer die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers kraft Arbeitsvertrages fordern kann und das Arbeitsentgelt schuldet (s. z.B. BAG, Urteil vom 27. September 2012, Az.: 2 AZR 838/11). Als Rechtsformen sind natürliche oder juristische Personen (des Privatrechts und des öffentlichen Rechts) sowie Personengesellschaften möglich.

wortung für die Erwerbslosen, die bislang vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, einbezogen.

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, dass sich die Förderung nach § 16i SGB II an den beruflichen Wünschen, den persönlichen Interessen an bestimmten Tätigkeitsfeldern sowie den Fähigkeiten der Menschen orientiert. Die Stellensuche und Vermittlung („Matching“) sollen bewerberorientiert sein. Es sollen ausgehend vom Potenzial der Arbeitssuchenden passende Stellen gesucht werden. Dabei wird eine stellenorientierte Vermittlung nicht ausgeschlossen.

Für die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse und die Wirkung auf die Teilhabe ist die Ansprache und Auswahl von Arbeitgebern anhand von allgemeinen Kategorien (privat-gewerblich, gemeinnützig, öffentlich) wenig zielführend. Wichtiger ist es, dass die Voraussetzungen und Ansprüche der Beschäftigten mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Erwartungen der Arbeitgeber zusammenpassen.¹¹ Individuelle Beratung und Vorbereitung, Unterbreitung von Wahlmöglichkeiten, ggf. Nutzung von Betriebserkundungen und Praktika müssen diese Passung herstellen.

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, ein möglichst breites Spektrum an Arbeitgebern für die Begründung geförderter Arbeitsverhältnisse anzusprechen und ein breites Angebot an Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus zu akquirieren. Arbeitgeber sind für geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II besonders geeignet, wenn sie

- *möglichst längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten und mittel- bis langfristig ungeforderte Beschäftigungschancen eröffnen,*
- *Tätigkeiten und Arbeitsplätze schaffen, die für die Zielgruppen geeignet sind und eine möglichst große Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt aufweisen,*

Die Tätigkeiten und Arbeitsplätze sollen anforderungsgerecht sein und eine Weiterentwicklung im Verlauf der Beschäftigung ermöglichen. Hierzu sollen die geförderten Arbeitnehmer/innen in möglichst marktnahe, betriebliche Arbeitsprozesse eingebunden werden. Die Anforderungen hinsichtlich Arbeitsleistung, Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten sowie die Unterstützung im Betrieb sollen schrittweise angepasst werden.

- *geeignete Begleitstrukturen im Betrieb aufweisen,*
In den Betrieben sollen Begleitstrukturen vorhanden sein, die eine fachliche Einarbeitung und Begleitung durch geeignete Fachkräfte des Unternehmens (z. B. Anleiter, Meister) gewährleisten.
- *ein förderliches Betriebsklima, Anerkennung und Aufgeschlossenheit für die vielfältigen Lebenssituationen und Voraussetzungen ihrer Beschäftigten aufweisen („Diversity Management“),*
- *Weiterbildung und betriebliche Praktika befördern.*

Die Unternehmen sollen mit Weiterbildung und bei Bedarf auch betrieblichen Praktika bei anderen Arbeitgebern dazu beitragen, Beschäftigungsfähigkeit zu

¹¹ Dies zeigen die Ergebnisse der Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“, Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ – Endbericht, November 2019, S. 177 f.

verbessern und Übergangschancen in dauerhafte ungeforderte Beschäftigung zu erhöhen. Hierzu sollen sie mit dem Coaching zusammenwirken.

Exkurs – Sicherung geförderter Arbeitsverhältnisse in der besonderen Situation der Pandemie des Coronavirus

Die Pandemie des Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) seit März 2020 und die vorübergehenden Maßnahmen des Bundes und der Länder, seine Verbreitung zu verlangsamen und zu vermeiden, können auch bei Betrieben negative wirtschaftliche Auswirkungen haben, die geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II begründet haben.

Kommt es bei ihnen zu einer Betriebsschließung aufgrund einer vorübergehenden Betriebsstörung, gilt im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung, dass der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmer/innen, die nach § 16i SGB II gefördert werden, in gleicher Weise grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt wie gegenüber nicht geförderten Arbeitnehmer/innen, wenn sie arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber sie aber aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB).¹²

Allerdings entfällt der Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn dieser Kurzarbeit einführt. Geförderte nach § 16i SGB II erhalten kein Kurzarbeitergeld, da die Beschäftigungsverhältnisse nicht zur Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig sind.

Der Deutsche Verein ruft Arbeitgeber und Jobcenter dazu auf, geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II auch in solchen Fällen von Kurzarbeit fortzuführen, die durch die gegenwärtige Pandemie des Coronavirus bedingt sind.

Empfehlungen des Landes und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Nordrhein-Westfalen können hierfür leitend sein:¹³

Führt ein Arbeitgeber teilweise Kurzarbeit ein, sollte das Jobcenter mit ihm klären, ob geförderte Beschäftigungsverhältnisse hiervon betroffen sind. Ist dies der Fall, sollten mit den Beteiligten Möglichkeiten eines alternativen Einsatzbereichs abgestimmt werden, der nicht von Kurzarbeit betroffen ist. Auch Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren, sollten geprüft werden, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Die Förderung nach § 16i SGB II kann dann fortgeführt werden.

Ist dies nicht möglich oder führt ein Betrieb vollständig Kurzarbeit ein, tritt der Deutsche Verein dafür ein, auf die Abberufung der Geförderten zu verzichten und gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungen zu entwickeln, die Förderung nach § 16i SGB II fortzuführen. Nur dies stellt sicher, dass das Coaching weitergeführt (bei Kontaktverbot z.B. telefonisch), Mittel des Passiv-Aktiv-Transfers weiter eingesetzt sowie der Antrag auf Arbeitslosengeld II bzw. auf Erhöhung aufstockender

¹² Siehe hierzu: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Fragen und Antworten zur Umsetzung von Förderungen nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“, Stand: März 2020.

¹³ Siehe hierzu: Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Nordrhein-Westfalen und Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Auswirkungen der Corona-Krise auf THCG-Maßnahmen, 18. März 2020.

Leistungen und dann das Prüf- und Bewilligungsverfahren bei einer Neueinstellung der Geförderten nach Beendigung der Kurzarbeit vermieden werden. Insbesondere bleiben geförderte Arbeitsverhältnisse gesichert. Der Verwaltungsaufwand der Jobcenter durch Beendigung und Neubewilligung der Förderung nach § 16i SGB II bzw. Arbeitslosengeld II wird vermieden. Auch für die Teilnehmenden ist Kontinuität und Sicherheit bzgl. ihres Arbeitsplatzes von zentraler Bedeutung.

Vergleichbare Lösungsansätze, geförderte Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II fortzuführen, sollten auch bei Arbeitgebern angestrebt werden, die ihre Betriebstätigkeit aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls bedingt durch die Coronapandemie und ihre Folgen reduzieren oder einstellen müssen und keine Kurzarbeit einführen, da sie die betrieblichen Voraussetzungen (vgl. § 97 SGB III) hierfür nicht erfüllen.

Leitendes Ziel soll es sein, den Bestand an geförderten Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II auch in der besonderen Situation eines durch die Pandemie des Coronavirus und ihrer Folgemaßnahmen bedingten vorübergehenden wirtschaftlichen Abschwungs zu sichern und fortzuführen.

5. Innovation fördern – Neue Wege für die Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten beschreiten

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, neue Wege zu beschreiten, um zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für geförderte Arbeitsverhältnisse zu erschließen. Dies soll dazu beitragen, die Reichweite und Wirkung der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ zu erweitern.

Neue Arbeitsplätze nach dem Modell des „Job Carving“ erschließen

Das Job Carving (aus dem Englischen, to carve = schnitzen) wurde entwickelt, um angepasste Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt zu erschließen. Der Beratungsansatz unterstützt Arbeitgeber darin, neue Stellenangebote für Menschen mit geringerer Produktivität zu schaffen. Neben der Schaffung neuer Arbeitsplätze mit niedrigeren Anforderungen werden eine Entlastung der Fachkräfte von einfachen Tätigkeiten und eine Verbesserung der Arbeitsabläufe angestrebt.¹⁴

Entsprechend fortentwickelt, können Handlungsansätze nach dem Job Carving auch von Jobcentern eingesetzt werden, um zusätzliche geförderte Arbeitsverhältnisse zu erschließen. Fachkräfte („Job Carver“ oder geschulte Betriebsakquisiteure) gehen in Betriebe, analysieren Arbeitsabläufe und unterbreiten Vorschläge für die Zusammenstellung einfacher Tätigkeiten, die bislang von Fachkräften ausgeübt werden, zu neuen Tätigkeits- und Stellenprofilen. Geeignete Kandidat/innen werden im Jobcenter gesucht und bei der Bewerbung unterstützt. In einer praktischen Anpassungs- und Erprobungsphase im Betrieb wird das Stellenprofil an die Kandidatin/den Kandidaten angepasst. Gestaltet sich dies für beide Seiten erfolgreich, kommt es zur Begründung des geförderten Arbeitsverhältnisses.

¹⁴ Siehe: LWL-Integrationsamt Westfalen (Hrsg.): Job Carving. Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, 2017.

Handlungsansätze nach dem Modell des Job Carving können als ergänzender bewerberorientierter Vermittlungsansatz geeignet sein, um zusätzliche Arbeitsplätze insbesondere in Betrieben der Privatwirtschaft zu erschließen. Erste Erfahrungen hierzu liegen aus dem Jobcenter in Stuttgart vor. Voraussetzungen sind ein gutes Arbeitgebernetzwerk sowie gut ausgebildetes Personal, idealerweise mit arbeitswissenschaftlichem und sozialpädagogischem Hintergrundwissen.

Arbeitsmarktnahe Tätigkeiten bei Beschäftigungsträgern fördern

Der Deutsche Verein empfiehlt Jobcentern, sich auf Rahmenbedingungen für die Einbeziehung von Beschäftigungsträgern in die Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II zu verständigen. Das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eröffnet hierzu neue Möglichkeiten:

Zum einen können geförderte Arbeitsverhältnisse direkt bei Beschäftigungsträgern begründet werden. Dies bietet den Vorteil eines niedrigschwelligen Zugangs, insbesondere für Leistungsschwächere. Aufgrund der Finanzierungsbedingungen bestehen in der Regel keine Beschäftigungsperspektiven über den Förderzeitraum hinaus. Die Förderung nach § 16i SGB II sollte deshalb gezielt eingesetzt werden, Übergangschancen in ungeforderte Beschäftigung zu verbessern. Hierzu gehören neben dem Coaching der gezielte Einsatz von Weiterbildung und betrieblichen Praktika und der Aufbau von stetigen Kooperationen mit anderen örtlichen Unternehmen.

Zum anderen eröffnet die Förderung nach § 16i SGB II die Möglichkeit, Beschäftigungsträger als wirtschaftliche Geschäftsbetriebe oder soziale Betriebe zu entwickeln, die sich im Rahmen von geförderter Beschäftigung auch wirtschaftlich betätigen. Dies war in der Vergangenheit nicht möglich, da bei nahezu allen bisherigen Beschäftigungsprogrammen nur Tätigkeiten ausgeübt werden durften, die „zusätzlich“, „gemeinnützig“, im „öffentlichen Interesse“ und „wettbewerbsneutral“ waren. Realisierbar sind jetzt beispielsweise die Übernahme von einfachen Montageaufträgen (verlängerte Werkbank), die Erbringung von Dienstleistungen (z.B. Gebäudereinigung/einfachere Arbeiten in der Pflege) oder der Betrieb von Sozialkaufhäusern.

Für die Gründung und Entwicklung dieser Betriebe können die Erfahrungen von Inklusionsbetrieben genutzt werden, die Menschen mit Behinderung beschäftigen (s. hierzu den folgenden Abschnitt). Inklusionsbetriebe benötigen bei ihrer Gründung in der Regel eine Anschubfinanzierung durch externe Fördermittel. Bewährt haben sich hier die anteilige Förderung von Erstinvestitionen (Fahrzeuge, Geräte, Maschinen) sowie die Förderung eines Betriebsleiters für einen befristeten Zeitraum (z. B. drei Jahre). Bei der Gründung von Betrieben, die Arbeitsverhältnisse für arbeitsmarktferne Personen im Rechtskreis des SGB II anbieten, kann eine solche Anschubfinanzierung nur außerhalb der Förderung nach § 16i SGB II erbracht werden. Die Anschubfinanzierung sollte an die Schaffung einer Mindestzahl zusätzlicher Arbeitsplätze gebunden werden. Sie sollte mit gleichen Konditionen auch regulären Unternehmen angeboten werden, um Wettbewerbsverzerrung auszuschließen. Voraussetzung für die Förderung sollte, wie bei jeder Existenzgründung, ein mehrjähriger Geschäftsplan sein. Dieser soll von einer fachkun-

digen Stelle geprüft und in der Umsetzung begleitet werden. Die Finanzierung kann aus Mitteln der Kommune (kommunaler Passiv-Aktiv-Transfer), des Landes oder des Europäischen Sozialfonds (ESF) erfolgen.¹⁵

Arbeitsplätze bei Inklusionsbetrieben erschließen

Der Deutsche Verein tritt dafür ein, auch Inklusionsbetriebe (nach §§ 215 ff. SGB IX) für die Begründung geförderter Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II anzu sprechen.¹⁶ Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt (§ 215 Abs. 1 SGB IX). Zu ihrer Zielgruppe gehören auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen. Außerdem werden Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen auf die Mindestquote schwerbehinderter Menschen angerechnet, die Integrationsbetriebe beschäftigen müssen. Beide Personengruppen gehören potenziell zur Zielgruppe der Förderung nach § 16i SGB II.

Eine Förderung nach § 16i SGB II kann langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Menschen, die noch nicht über die notwendige Leistungsfähigkeit und Qualifizierung verfügen, eine realistische Perspektive auf einen Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in einem Inklusionsbetrieb eröffnen. Für Leistungsberechtigte ohne anerkannte Schwerbehinderung, aber mit psychischen Erkrankungen oder Beeinträchtigungen kann ein nach § 16i SGB II gefördertes Arbeitsverhältnis in einem Inklusionsbetrieb ebenfalls eine sinnvolle Perspektive darstellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Inklusionsbetrieb Erfahrungen hat in der Beschäftigung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und geeignete Begleitangebote (z.B. Ergotherapie) bereitstellt.

6. Hinweise für eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“

Die Förderung des § 16i SGB II hat sich in der Praxis gut bewährt. Sie hat weder den Charakter eines Bundesprogramms noch das eines Modellvorhabens, sondern ist ein Regelinstrument des SGB II. Bisher hat der Bund hierfür zusammen mit anderen Leistungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bis zum Jahr 2022 vier Milliarden Euro zusätzlich im Eingliederungstitel zur Verfügung gestellt. Für den dauerhaften Erfolg hält es der Deutsche Verein für unerlässlich, darüber hinaus auch dauerhaft eine auskömmliche Mittelausstattung zu gewährleisten. Darüber hinaus kann eine Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens dazu beitragen, die Zielerreichung der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ weiter zu

¹⁵ Siehe hierzu „Innovationsfonds zur Umsetzung eines sozialen Arbeitsmarktes im Kreis Lippe“. Unternehmen, die eine festgelegte Mindestzahl an zusätzlichen und längerfristigen Arbeitsplätzen für geförderte Arbeitsverhältnisse schaffen, können unter bestimmten Bedingungen Mittel für die erforderliche Anschubfinanzierung aus einem kommunalen Fonds erhalten.

¹⁶ Siehe hierzu die Bestandsaufnahme und Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen vom 17. Juni 2020.

verbessern. Hierzu gibt der Deutsche Verein, ausgehend von den jetzigen Erfahrungen, folgende Hinweise:

Besondere Lebensumstände und Bezug existenzsichernder Leistungen nach anderen Gesetzbüchern berücksichtigen

Die Fördervoraussetzung eines sechsjährigen Leistungsbezugs innerhalb von sieben bzw. von fünf Jahren ohne wesentliche Erwerbstätigkeit stellt die Nachrangigkeit und Zielgruppenorientierung des Instruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ klar. Die Regelung führt in der Praxis jedoch dazu, dass Leistungsberechtigte im SGB II, die zum Kreis der arbeitsmarktfernen Personen gehören, allein aufgrund besonderer Lebensumstände oder Schickschläge von der Förderung ausgeschlossen werden. Hierzu gehören erwerbsfähige Leistungsberechtigte im SGB II, die

1. aufgrund von Erkrankungen, eines Unfalls oder einer Reha-Maßnahme längere Zeit nicht im Leistungsbezug waren,
2. aus Haft oder stationärer Unterbringung (vgl. § 7 Abs. 4 SGB II) entlassen wurden,
3. nach einem positiven Ausgang des Asylverfahrens aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in die Grundsicherung für Arbeitsuchende gewechselt sind,
4. nach Überwindung einer Erwerbsminderung aus der Sozialhilfe in die Grundsicherung für Arbeitsuchende gewechselt sind,
5. im Bezug einer Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten (nach §§ 67 ff. SGB XII) vorübergehend keine Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben¹⁷ oder
6. langzeiterwerbslos sind, familiäre Sorgearbeiten (Kinderziehung, Angehörigenpflege) übernommen haben und in dieser Zeit allein aufgrund des Partnereinkommens nicht im Leistungsbezug des SGB II waren.

Um auch diese arbeitsmarktfernen Leistungsberechtigten des SGB II in die Förderung nach § 16i SGB II einzubeziehen, regt der Deutsche Verein an, Möglichkeiten zu prüfen, die aufgeführten Zeiten als Unterbrechungszeiten des Langzeitleistungsbezugs im SGB II als persönliche Voraussetzung für eine Förderung nach § 16i SGB II anzuerkennen. Dies könnte in Anlehnung an § 18 Abs. 2 SGB III geschehen, der bestimmte Aufschubtatbestände aufzählt, die für eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt bleiben. Zeiten des Bezugs existenzsichernder Leistungen nach anderen Gesetzbüchern (Sozialhilfe, Asylbewerberleistungsgesetz) sollen angerechnet werden.

Eine solche Neuregelung wäre geeignet, das Ziel der Förderung nach § 16i SGB II, „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ für mehr besonders arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte im SGB II zu erreichen und einer Verfestigung des Leistungsbezugs entgegenzuwirken. Da die Zuweisung der Leistungsberechtigten bei den Jobcentern verbleibt, werden gleichzeitig die Flexibilität und Möglichkeiten der Jobcenter

¹⁷ Dies gilt bei Leistungsberechtigten, die in stationären Einrichtungen gewohnt haben, die nach ihrer Konzeption keine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorsahen (vgl. § 7 Abs. 4 Nr. 2 SGB II).

unter Wahrung des Nachrangs erweitert, geeignete Förderteilnehmende auszuwählen.

Die Förderung nach § 16i SGB II für Rehabilitanden öffnen

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass langzeitleistungsbeziehende Rehabilitanden im Rechtskreis SGB II, die ein sozialversicherungsversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anstreben, sowie ihre potenziellen Arbeitgeber um eine Förderung nach § 16i SGB II nachfragen. Dies liegt daran, dass im Einzelfall eine Förderung nach § 16i SGB II für Arbeitgeber günstigere Förderkonditionen bieten kann als andere Leistungen der Rehabilitation (beispielsweise Eingliederungszuschüsse für behinderte und schwerbehinderte Menschen nach § 90 SGB III). Aufgrund von rechtlichen Regelungen ist dies jedoch nicht möglich. Zwar haben erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Behinderungen grundsätzlich unter den gleichen Voraussetzungen die Möglichkeit, Eingliederungsleistungen nach dem SGB II zu erhalten. Bei Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind jedoch die Eingliederungsleistungen nach dem SGB III zu gewähren (s. § 16 Abs. 1 Satz 3 SGB II). Zudem sind Eingliederungsleistungen nach dem SGB II grundsätzlich nachrangig gegenüber den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 5 Abs. 1 SGB II).

Der Deutsche Verein regt deshalb an, eine Regelung in die Vorschrift des § 16i SGB II aufzunehmen, die auch Rehabilitanden im SGB II als potenziell Berechtigte dieser Förderung benennt.

Darüber hinaus sollte die Klärung der Frage, welche ergänzenden Leistungen für gesundheitlich beeinträchtigte Menschen geeignet sind, die nach § 16i SGB II gefördert werden, in die Förderziele für den zweiten Förderaufruf für das Bundesprogramm „Innovative Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben – Rehapro“ aufgenommen zu werden, der für das Jahr 2020 geplant ist.

Hilfen aus dem Vermittlungsbudget für Hilfen bei der Anbahnung und Aufnahme einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung öffnen

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Jobcenter erforderliche Hilfen anlässlich einer Beschäftigungsaufnahme, die bei einer ungeforderten Beschäftigung möglich sind, bei der Aufnahme eines nach § 16i SGB II geförderten Arbeitsverhältnisses ablehnen müssen. Beispiele hierfür sind die Übernahme von Kosten für Pendelfahrten, Zuschüsse zum Pkw oder die Förderung eines Führerscheins. Dies liegt daran, dass Leistungen aus dem Vermittlungsbudget (nach § 44 SGB III) ausgeschlossen sind, da Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II nicht in der Arbeitsförderung (SGB III) versicherungspflichtig sind. Gleichzeitig scheidet die hilfsweise Heranziehung der nachrangigen Freien Förderung nach § 16f SGB II oft aus, da die Leistungsberechtigten aufgrund von vorherigen Maßnahmeteilnahmen, Kindererziehung oder Angehörigenpflege nicht das Kriterium der Langzeitarbeitslosigkeit erfüllen.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Inanspruchnahme einer Förderung nach § 16i SGB II im Vergleich zur Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung er-

schwert und maßnahmeteilnehmende Leistungsberechtigte gegenüber Leistungsberechtigten benachteiligt werden, die an keiner Maßnahme teilgenommen haben. Dies dient nicht dem Zweck des Gesetzes. Notwendige Vorförderungen im SGB II und SGB III müssen für alle Leistungsberechtigten unschädlich sein, die aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen eine Förderung nach § 16i SGB II in Anspruch nehmen können.

Der Deutsche Verein regt deshalb an, die Anspruchsvoraussetzungen des § 44 SGB III um die Aufnahme einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung zu erweitern. Dies würde den Jobcentern die Möglichkeit eröffnen, notwendige Hilfen zielgenauer zu gewähren und Hindernisse wirksamer zu überwinden, die einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen, als es jetzt der Fall ist.

Coaching durch Arbeitgeber selbst in begründeten Einzelfällen ermöglichen

Die Regelung des § 16i SGB II sieht vor, dass die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) ausschließlich durch die Jobcenter oder durch Dritte, nicht aber durch die Arbeitgeber selbst durchgeführt werden kann. Diese Regelung soll verhindern, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Coach und geförderter Person durch einen Konflikt zwischen Coachingmandat und Arbeitgeberinteresse belastet wird. Allerdings hat sich diese Regelung in der Praxis in bestimmten Konstellationen auch als ein Hindernis gezeigt, das Coaching in gebotener Qualität gemäß dem Ziel des Gesetzes und der Förderung durchzuführen.

So halten Beschäftigungsträger, die sich gezielt an Leistungsberechtigte mit Suchtproblematiken oder an Leistungsberechtigte in besonderen sozialen Schwierigkeiten (nach §§ 67 ff. SGB XII) wenden, in der Regel bereits qualifiziertes Personal vor, das die Beschäftigten begleitend am Arbeitsplatz unterstützt. Aufgrund der jetzigen Regelung werden nun in derartigen Fällen unter Umständen unnötige Doppelstrukturen geschaffen. Darüber hinaus führt der Einsatz von Coaches, die bei Bildungsträgern angestellt sind, bei Beschäftigungsträgern zu Spannungen, die die Arbeit der Coaches beeinträchtigen können, wenn etwa Arbeitgeber und Träger des Coachings in geschäftlichen Konkurrenzbeziehungen stehen.

Der Deutsche Verein regt deshalb eine Neuregelung an, die in solchen Situationen in besonderen Ausnahmefällen ein Coaching durch Arbeitgeber selbst ermöglicht, wenn dies nachvollziehbar begründet ist. Möglich wäre eine Ermessensregelung, die mit Zustimmung der Leistungsberechtigten angewandt werden könnte.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit 140 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