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 beziehen und ohne 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 erforderlich, zum einen 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen, die seit mindestens sechs Jahren Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch beziehen und in dieser Zeit nicht oder nur kurz erwerbstätig waren. Der Lohnkostenzuschuss beträgt in den ersten 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts, 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 ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. Aus diesem Grund werden 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen weiteren neuen Lohnkostenzuschuss geschaffen. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Anders als der in § 88 Drittes Buch Sozialgesetzbuch geregelte Eingliederungszuschuss und der Zuschuss nach § 16e SGB II in der geltenden Fassung knüpft der neue Lohnkostenzuschuss 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. 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 beschäftigungsbegleitende Betreuung statt.

C. Alternativen

Keine.

D. 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 18 Millionen Euro pro Jahr. Dem stehen Einsparungen aus dem Wegfall der bisherigen Regelung gegenüber. Die Neufassung erleichtert die Inanspruchnahme der Leistung. Die Förderkosten für diese Leistung sind durch das Budget nach § 46 Absatz 2 Satz 2 SGB II auf höchstens 20 Prozent der auf die Jobcenter entfallenden Mittel für gesetzliche Eingliederungsleistungen begrenzt.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 25 Millionen Euro pro Jahr.

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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch eingesparten Ausgabemittel des Bundes für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem zweiten Buch Sozialgesetzbuch zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch zur Verfügung zu stellen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Der Wirtschaft entsteht durch die Neuregelungen in § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch im Vergleich zur bisherigen Rechtslage kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Förderfall.

Der Wirtschaft entsteht je 1 000 Förderfälle nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch ein Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 16 000 Euro.

Durch die Änderung in § 404 Drittes Buch Sozialgesetzbuch entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand, da bestehende Informationspflichten unberührt bleiben.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Durch eine neue Informationspflicht nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch entsteht für 1 000 Förderfälle ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand von 6 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende entstehen durch die Neuregelung des § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch je 1 000 Förderfällen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage Einsparungen beim Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 85 000 Euro.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch entsteht den Trägern der Grundsicherung für Arbeitsuchende ein Erfüllungsaufwand von rund 85 000 Euro.

Durch die Änderung in § 404 Drittes Buch Sozialgesetzbuch entsteht für die Verwaltung durch eine ansteigende Zahl von Ordnungswidrigkeitsverfahren ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 40 000 Euro jährlich. Dem stehen zusätzliche Einnahmen durch Bußgelder in nicht bezifferbarer Höhe gegenüber.

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 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 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. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet entsprechende Anwendung. § 22 Absatz 4 Satz 1 Mindestlohngesetz 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. Die Nachbeschäftigungszeit im Sinne von § 92 Absatz 2 Satz 5 des Dritten Buches beträgt sechs Monate.

2. Die Höhe der Rückzahlung entspricht der Summe des in den letzten sechs Monaten gezahlten Förderbetrages.

(4) 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 regelmäßige beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.“

3. Dem § 16g wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Entfällt die Hilfebedürftigkeit der oder des Erwerbsfähigen durch eine Beschäftigungsaufnahme, die nach § 16e dieses Buches oder nach § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 in Verbindung mit den §§ 88 und 90 des Dritten Buches gefördert wird, soll die Förderung bis zum Ende des vor Wegfall der Hilfebedürftigkeit festgelegten Bewilligungszeitraums erbracht werden. Entsprechendes gilt bei einer Förderung nach § 16b dieses Buches. Absatz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass Leistungen zur beschäftigungsbegleitenden Betreuung nach § 16e Absatz 4 ebenfalls für die Dauer der Förderung nach Satz 1 erbracht werden können.“

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 Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt im

ersten bis einschließlich 24. Monat des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,

25. bis einschließlich 36. Monat des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,

37. bis einschließlich 48. Monat des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,

49. bis einschließlich 60. Monat des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. § 22 Absatz 4 Satz 1 Mindestlohngesetz 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 für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,

2. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbstständig tätig war und

3. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 höchstens für eine Dauer von sechzig Monaten erbracht werden.

(4) In den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine regelmäßige beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Die angemessenen Kosten einer erforderlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung werden für die gesamte Dauer einer Förderung nach Absatz 2 Satz 1 getragen.

(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 erwerbsfähige leistungsberechtigte Person umgehend abberufen, wenn sie diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus anderen Gründen beendet wird. Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie 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.“

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. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

   „§ 447 Zehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetz zur Schaffung neuer Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose“.

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

3. In § 404 Absatz 2 Nummer 5 werden die Wörter „nicht richtig“ durch die Wörter „nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig“ ersetzt.

4. Folgender § 447 wird angefügt:

„§ 447

Zehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch - Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt

§ 27 Absatz 3 Nummer 5 in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden für Beschäftigungen, die nach § 16e des Zweiten Buches in der bis zum [Tag vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung gefördert werden.“

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 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 begründen, werden durch Lohnkostenzuschüsse gefördert. Durch diese Förderung und eine beschäftigungsbegleitende Betreuung wird diesem Personenkreis, der in absehbarer Zeit keine realistische Chance auf eine ungeförderte Beschäftigung hätte, eine längerfristige Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnet. Neben der Eröffnung von Teilhabechancen bleibt der Übergang aus der geförderten Beschäftigung in eine ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel. Aus diesem Grund werden beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht.

2. Weiterentwicklung des § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch

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 beschäftigungsbegleitenden Betreuung, eingeführt. Die einfache und transparente Ausgestaltung des Instrumentes soll es für Arbeitgeber besonders attraktiv machen, Personen mit einer längeren Dauer von Langzeitarbeitslosigkeit eine Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Wie der Eingliederungszuschuss

nach § 88 Drittes Buch Sozialgesetzbuch 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 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 Zweiten Buch Sozialgesetzbuch 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 Zweiten Buches Sozialgesetzbuch 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 Dritten Buch Sozialgesetzbuch 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 Inan-spruchnahme der neuen Instrumente ab. Die Entscheidung über die Inanspruchnahme verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch neuer Fassung entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 18 Millionen Euro pro Jahr.

Je 1 000 Förderfälle nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch entstehen dem Bund Förderkosten von bis zu 25 Millionen Euro pro Jahr. Diese umfassen sowohl die Lohnkostenzuschüsse, die beschäftigungsbegleitende Betreuung sowie ggf. 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch eingesparten Ausgabemittel des Bundes für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem zweiten Buch Sozialgesetzbuch zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch in seiner aktuellen Fassung.

Der Wirtschaft entsteht ein Erfüllungsaufwand für Anträge auf Lohnkostenzuschüsse nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch. Ausgehend von einem zeitlichen Bearbeitungsauf-

wand von 30 Minuten pro Fall und Arbeitskosten von 32,20 Euro je Stunde bedeutet dies je 1 000 Förderfälle einen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 16 000 Euro.

Hinsichtlich der in § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch vorgesehenen Förderung von Weiterbildungen wird eine neue Informationspflicht für diejenigen Arbeitgeber, die hiervon Gebrauch machen wollen, eingeführt. Bei einem durchschnittlichen Bearbeitungsaufwand von 11 Minuten pro 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch, 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 beschäftigungsbegleitender Betreuung. Aufgrund der Vereinfachung der zu prüfenden Voraussetzungen wird sich der zeitliche Bearbeitungsaufwand insgesamt von etwa 4,0 auf 2 Stunden reduzieren (Wegfall der verstärkten vermittlerischen Unterstützung und schnellere Prüfung 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch je 1 000 Förderfällen ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 85 000 Euro, ausgehend von einer Bearbeitungszeit von etwa zwei Stunden pro Fall.

5. Weitere Kosten

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

6. 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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.

Die Untersuchung der Wirkungen der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Arbeitsförderung sind Schwerpunkt der im Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch geregelten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und damit ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher für die neu geregelten Instrumente (§ 16e und § 16i SGB II) in diesem Gesetz nicht. Der Einsatz des mit diesem Gesetz eingeführten Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ist - wegen des neuartigen Charakters des Instruments und des damit unmittelbar zusammenhängenden erhöhten Erkenntnisbedarfs - in der Wirkungsforschung nach § 55 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 sind nach § 46 Absatz 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch aus Steuermitteln zu finanzieren.

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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 Drittes Buch Sozialgesetzbuch sowie dem neuen Regelinstrument nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 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, dies betrifft auch eine beschäftigungsbegleitende Betreuung während der gesamten Förderdauer.

Zu Absatz 1

Zielgruppe der neuen Förderung sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Bestimmte Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit (z. B. Maßnahmeteilnahme, Kinderbetreuungszeiten) bleiben dabei unberücksichtigt (§ 18 Absatz 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch). 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 (einschließlich des Beitrags zur Arbeitsförderung) 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 ungeförderte Beschäftigung verbessern sich damit.

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 nicht wie der Eingliederungszuschuss nach § 88 des Dritten Buches einem Minderleistungsausgleich bei der geförderten Person dient. Nach Satz 3 ist für die Bemessung der Förderung entsprechend § 91 Absatz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt maßgeblich, das den allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz nicht unterschreiten darf. 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 Mindestlohngesetz nach Satz 4 nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Rechtsfolge, wenn das geförderte Arbeitsverhältnis während des Förderzeitraums gestört wird und/oder die erforderliche Nachbeschäftigung nicht erfolgt. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, bedarf es einer Regelung zur Nachbeschäftigung. Absatz 3 Nummer 2 stellt sicher, dass die Höhe der Rückzahlung im angemessenen Verhältnis zu einer erfolgten Beschäftigung steht.

Zu Absatz 4

Die 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch sowie die Fördermöglichkeiten über das Vermittlungsbudget ist sichergestellt, dass das Jobcenter vor Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses beschäftigungsbegleitende Betreuung erbringen kann. Durch Absatz 4 wird nun sichergestellt, dass eine solche Leistung auch bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit während der Ausübung eines geförderten Arbeitsverhältnisses erfolgen kann und erfolgen soll. Ziel der 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 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 beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt, sein. Hierzu sollen Betreuer eng mit Arbeitgeber und persönlichem Ansprechpartner der oder des Langzeitarbeitslosen zusammenarbeiten. Aufgrund der besonderen Bedeutung einer Unterstützung der oder des Langzeitarbeitslosen gerade zu Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses stellt Absatz 4 Satz 3 klar, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung in angemessenem Umfang für eine regelmäßige beschäftigungsbegleitende Betreuung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen hat. Dabei haben die Jobcenter in der Ermessensausübung Spielräume, um die bedarfsgerechte Förderleistung im Einzelfall festzulegen.

Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die die 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 min-

destens 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)

§ 16g Absatz 3 Satz 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch stellt klar, dass Förderentscheidungen zu finanziellen Zuschüssen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit jeglicher Art einmalig für den gesamten Bewilligungszeitraum getroffen werden. Der Wegfall der Hilfebedürftigkeit während des Bewilligungszeitraums führt nicht zu einer Aufhebung der Bewilligung oder der Einstellung der Zahlung der Zuschüsse.

Die Neuregelung in § 16g Absatz 3 Satz 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch eröffnet den Jobcentern die Möglichkeit, flankierend zu einem Lohnkostenzuschuss nach § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch Leistungen zur beschäftigungsbegleitenden Betreuung für den gesamten Bewilligungszeitraum zu erbringen. 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 Zweiten Buch Sozialgesetzbuch wird die Möglichkeit geschaffen, für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose eine längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern. Durch diese Förderung und eine beschäftigungsbegleitende Betreuung wird diesem Personenkreis, der in absehbarer Zeit keine realistische Chance auf eine ungeförderte 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 ungeförderte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mittel- und langfristiges Ziel.

Zu Absatz 1

Um für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose Teilhabechancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen, regelt Absatz 1 die Möglichkeit, dass Arbeitgeber, die ein 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 diese erwerbswirtschaftlich tätig, gemeinnützig oder kommunal verfasst sind. 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 (vgl. § 18d Zweites Buch Sozialgesetzbuch) beteiligt werden. Gemäß § 18d Satz 2, 2. Halbsatz Zweites Buch Sozialgesetzbuch 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 Dritten Buch Sozialgesetzbuch (siehe Artikel 2 Nummer 2) und unterliegen dem allgemeinen und besonderen Arbeitsrecht. Die Wochenarbeitszeit kann arbeitsvertraglich flexibel festgelegt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt Höhe und Dauer des Lohnkostenzuschusses. Die Förderung ist langfristig angelegt und durch feste Fördersätze transparent ausgestaltet. Dies soll für Arbeitgeber einen Anreiz zur Beschäftigung von sehr arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen geben.

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 das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Nach Satz 2 ist für die Bemessung der Förderung entsprechend § 91 Absatz 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt maßgeblich, das den allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz nicht unterschreiten darf. Das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt kann ein durch Rechtsverordnung oder allgemeinverbindlichen Tarifvertrag vorgegebener Mindestlohn, ein einschlägiger Tariflohn, der ortsübliche Lohn oder der gesetzliche Mindestlohn sein. Wird das Arbeitsentgelt angepasst, ist auch die Höhe des Lohnkostenzuschusses entsprechend anzupassen. Zusätzlich ist auch der Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung berücksichtigungsfähig, der aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung pauschaliert berücksichtigt wird. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht berücksichtigungsfähig.

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 Mindestlohngesetz 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 ungeförderte 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 ungeförderte Beschäftigung finden können.

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 Abs. 1 Nr. 3 Zweites Buch Sozialgesetzbuch nicht als arbeitslos geführt wurden. Das Regelinstrument steht demnach in besonderer Weise Personen mit Kindern, auch Alleinerziehenden, offen.

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 Jahren in den letzten sieben Jahren“ definiert wird, da dies mit geringerem Aufwand zu ermitteln ist.

Durch die Regelung in Nummer 2 werden erwerbstätige Leistungsberechtigte, deren Einkommen nicht bedarfsdeckend ist, sowie Leistungsberechtigte, die aufgrund vergangener Erwerbstätigkeit in den letzten sieben 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 3 soll eine erneute Förderung nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch ausgeschlossen werden, nachdem eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits die maximale Förderdauer von 60 Monaten in einem oder mehreren geförderten Arbeitsverhältnissen verbracht hat.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt eine 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 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 Zweites Buch Sozialgesetzbuch sowie die Fördermöglichkeiten über das Vermittlungsbudget sichergestellt.

Die 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 beschäftigungsbegleitenden Betreuung regelmäßig die Integrationsfortschritte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überprüft und Übergänge in ungeförderte Beschäftigung sowohl während der laufenden Förderung als auch zu deren Ende unterstützt und begleitet werden. Die 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 beschäftigungsbegleitenden Betreuung sollen auch die betrieblichen und sozialen Anforderungen sein, die der Arbeitgeber an sein Personal stellt. Hierzu sollen die Betreuerinnen und Betreuer („Coaches“) eng mit dem Arbeitgeber sowie mit dem persönlichen Ansprechpartner der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zusammenarbeiten.

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 beschäftigungsbegleitenden Betreuung

teilnehmen. Der Arbeitgeber ist in dieser Zeit dazu verpflichtet, ggf. die Durchführung der beschäftigungsbegleitenden Betreuung während der Arbeitszeit auf seinem Betriebsgelände zu ermöglichen sowie die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer für die Zeiten der erforderlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

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 Übergange in nachhaltige ungeförderte 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 ungeförderte Beschäftigung arbeitsrechtlich jederzeit möglich ist. Damit soll gewährleistet werden, dass Menschen nicht dauerhaft vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden.

Die Abberufung ist Ausdruck der Nachrangigkeit der geförderten Beschäftigung gegenüber einer ungeförderten 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 ungeförderte 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 Artikel 2 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zu Artikel 2 Nummer 4.

Zu Nummer 2

Der Ausschluss von der Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) für nach § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch geförderte Arbeitsverhältnisse stellt 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 § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch steht die Heranführung an eine längerfristige, ungeförderte 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.

Bei den nach § 16e Zweites Gesetzbuch neuer Fassung bezuschussten Arbeitsverhältnissen handelt es sich anders als bei den nach § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch in der geltenden Fassung oder nach dem neuen § 16i Zweites Buch Sozialgesetzbuch geförderten Arbeitsverhältnissen nicht um beschäftigungsschaffende Maßnahmen, sondern um geförderte Integrationen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher ist es sachgerecht, die nach § 16e Zweites Gesetzbuch neuer Fassung bezuschussten Arbeitsverhältnisse in die Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) einzubeziehen.

Zu Nummer 3

Beschäftigt ein Arbeitgeber ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist dafür die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über die Beschäftigungsbedingungen zu erteilen. Derzeit kann der Arbeitgeber nur im Fall nicht richtig erteilter Auskünfte nach § 39 Absatz 2 Satz 3 Aufenthaltsgesetz mit einem Bußgeld belegt werden. Durch die Präzisierung der Bußgeldnorm auf nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilte Auskünfte zu den Beschäftigungsbedingungen werden weitere praxisrelevante Fälle erfasst und die Möglichkeiten der Missbrauchsbekämpfung gestärkt.

Zu Nummer 4

Die Regelung stellt sicher, dass vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes nach § 16e Zweites Buch Sozialgesetzbuch geförderte versicherungsfreie Beschäftigungen bis zum Ende der Förderung auch weiter versicherungsfrei bleiben.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.