

Leitfaden zur Umsetzung § 16i und § 16e SGB II in Inklusionsunternehmen

Vorbemerkung

Am 1. Januar 2019 trat das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, auch denjenigen Erwerbslosen Optionen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu eröffnen, die lange Zeit im Leistungsbezug sind und ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben. Hierzu wurden ein neues Förderinstrument – § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ – in die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) eingeführt und die Förderung nach § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ neu gefasst. Für die Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen stellt der Bund bis zum Jahr 2022 4 Milliarden € an zusätzlichen Mitteln im Bundeshaushalt zur Verfügung und ermöglicht einen „Passiv-Aktiv-Transfer“ in seinem Zuständigkeitsbereich.

Mit diesem Papier will die bag if einen Überblick über die Grundsätze der neuen Förderung von Langzeitarbeitslosen nach dem SGB II geben und die Beschäftigungspotentiale der Inklusionsunternehmen für den geförderten Personenkreis analysieren.

Zielgruppen

Zielgruppen der Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i) sind erwerbsfähige Langzeitleistungsberechtigte im Rechtskreis SGB II, deren Zugangschancen zum allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich gemindert sind. Die Gründe hierfür sind vielfältig (Langzeitleistungsbezug, höheres Lebensalter, gesundheitliche Einschränkungen, angespannte regionale Arbeitsmarktlage). Gemeinsames Merkmal ist die Distanz zum Arbeitsmarkt und die damit drohende oder bereits eingetretene soziale Ausgrenzung.

Das Instrument des § 16i SGB II knüpft nach seinen Fördervoraussetzungen an das Alter der leistungsberechtigten Person (mindestens 25 Jahre), die Dauer des Leistungsbezugs (sechs innerhalb der letzten sieben Jahre) sowie die Länge und Intensität der Beschäftigungsepisoden an. Für Schwerbehinderte und für Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft beträgt die geforderte Leistungsbezugsdauer lediglich fünf Jahre. Weitere Zugangsvoraussetzungen zur Förderung bestehen nicht.

Zielgruppen des § 16e (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Rechtskreis SGB II, die trotz vermittlerischer Unterstützung unter Einbeziehung anderer Eingliederungsleistungen des SGB II seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Auch hier gibt es keine weiteren Zugangskriterien.

Leitfaden zur Umsetzung § 16i und § 16e SGB II in Inklusionsunternehmen

Förderung

Gefördert werden können sowohl nach § 16i als auch nach § 16e Beschäftigungsverhältnisse im allgemeinen Arbeitsmarkt und im sozialen Arbeitsmarkt, gleich ob bei privaten Arbeitgebern, sozialen Einrichtungen oder Kommunen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, damit mit der geförderten Beschäftigung im SGB II nicht Arbeitslosengeldansprüche nach dem SGB III erworben werden.

a) Förderung nach § 16i

Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung von Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, wenn sie mit der leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

Der Zuschuss beträgt in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent. Nach jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um 10 Prozentpunkte gesenkt. Berechnungsgrundlage ist die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Arbeitslosenversicherung). Arbeitgeber, die durch Tarifvertrag oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet sind, erhalten den Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts.

Während der Förderung soll eine beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) durch die Jobcenter oder beauftragte Dritte stattfinden. Hierfür ist der Beschäftigte im 1. Jahr der Förderung im angemessenen Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Zusätzlich kann der Arbeitgeber bis zu 3.000 € Zuschuss zu notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten.

b) Förderung nach § 16e

Arbeitgeber erhalten für die Beschäftigung von Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, wenn sie mit der leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis für mindestens zwei Jahre begründen.

Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr 75 Prozent und im zweiten Jahr 50 Prozent. Hier ist, anders als im § 16i, die Berechnungsgrundlage das tatsächliche Arbeitsentgelt zzgl. des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (ohne Arbeitslosenversicherung).

Auch hier soll während der Beschäftigung eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Jobcenter oder beauftragte Dritte erfolgen. Dafür ist der Beschäftigte in den ersten 6 Monaten im angemessenen Umfang unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen.

Leitfaden zur Umsetzung § 16i und § 16e SGB II in Inklusionsunternehmen

Potentiale der Inklusionsunternehmen nutzen

Die Zielgruppe der potentiellen Leistungsempfänger*innen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt und Eingliederung von Langzeitarbeitslosen überschneidet sich an vielen Stellen mit der Zielgruppe der Inklusionsunternehmen. Zur Zielgruppe der Inklusionsunternehmen gehören seit dem 01.08.2016 auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen. Darüber hinaus werden auf die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten auch Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen angerechnet.

Da Schwerbehinderungen, gravierende psychische Problemlagen oder Suchterkrankungen, nicht selten erst verursacht durch die dauerhafte Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, wesentliche Vermittlungshemmnisse darstellen, dürfte der Anteil dieser Personengruppen unter den Leistungsberechtigten nach §§ 16i und 16e relativ hoch sein. Für diese Personen, die in besonderen Beschäftigungsstrukturen, angepassten Arbeitsprozessen und in einem besonderen sozial geprägten Betriebsklima ihre Ressourcen entfalten, können Inklusionsunternehmen der Ort der beruflichen Teilhabe sein.

Insofern können Inklusionsunternehmen bei der Umsetzung der Instrumente im allgemeinen Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle spielen und ihre Erfahrungen und Kompetenzen zur Beschäftigung von Menschen mit besonderen Leistungseinschränkungen und Problemlagen einbringen.

Voraussetzungen zur Beschäftigung der Zielgruppen in Inklusionsunternehmen

Die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen in Inklusionsunternehmen mit Unterstützung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt oder zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bietet unter der Voraussetzung, dass eine **anerkannte Schwerbehinderung** vorliegt, großes Potential für die erfolgreiche und nachhaltige Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mit der längeren und höheren Förderung der SGB II-Instrumente können auch besonders arbeitsmarktferne Personen, die unter den bisherigen Voraussetzungen des § 215 SGB IX noch nicht über die notwendige Leistungsfähigkeit verfügen, einen Zugang zur nachhaltigen Beschäftigung in Inklusionsunternehmen bekommen. Die Förderung bietet somit von Beginn an für die Arbeitnehmer*innen eine realistische Perspektive auf nachhaltige Beschäftigung und gibt ausreichend Zeit zur Qualifizierung und Potentialentwicklung.

Für Leistungsberechtigte ohne anerkannte Schwerbehinderung, aber **mit besonderen psychischen Problemlagen** kann die Beschäftigung in Inklusionsunternehmen ebenfalls eine sinnvolle und nachhaltige Perspektive darstellen. Denn Inklusionsunternehmen verfügen in der Regel über große Kompetenz in der Arbeitsplatzgestaltung und der Gestaltung von Arbeitsprozessen gerade für diese Personengruppe. Voraussetzung zur nachhaltigen Beschäftigung ist allerdings, dass absehbar ist, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Zeitraum der Förderung nach §§ 16 i, 16 e einen Schwerbehindertenstatus erlangen kann. Ist das nicht der Fall, ist zu berücksichtigen, dass nach

Leitfaden zur Umsetzung § 16i und § 16e SGB II in Inklusionsunternehmen

Auslaufen der SGB II - Förderung ohne anerkannten SB-Status keine dauerhaften Nachteilsausgleiche aus der Ausgleichsabgabe möglich sind. Hinzu kommt, dass die/der Beschäftigte ohne anerkannte SB nicht in die Quote der Menschen mit Behinderungen zählt und das Inklusionsunternehmen Gefahr läuft, die gesetzliche Quote nicht zu einzuhalten.

Inklusionsunternehmen stehen seit jeher für eine **nachhaltige und unbefristete Beschäftigung** von besonders betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung. Dieses wesentliche Merkmal sollte nicht durch besondere (befristete) Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und die damit verbundene hohe Förderung aus dem Blick geraten.

Grundsätzlich gilt: Die unternehmerische Entscheidung, ob und welcher Leistungsberechtigte im Inklusionsunternehmen beschäftigt wird, liegt bei der Unternehmensführung.

Empfehlungen

Angesichts der hohen Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen mit Schwerbehinderung, deren Abgangsraten in eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt weit unter denen der nicht schwerbehinderten Menschen liegen, besteht für diese Zielgruppe besonderer Handlungsbedarf.

Die regionalen Jobcenter sollten deshalb ein bestimmtes Kontingent der geförderten Arbeitsstellen denjenigen Personen vorbehalten, die aufgrund ihrer **Schwerbehinderung oder besonderer psychischer Problemlagen** bislang keinen Zugang zur Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben.

Mit einem niedrighwelligen Zugang, personenorientierter Arbeitsplatzpassung und inklusiver Arbeitsgestaltung können die **Förderungen nach §§ 16e und 16i nachhaltige Arbeitsplätze** schaffen und einen wesentlichen Beitrag zur Inklusion im allgemeinen Arbeitsmarkt leisten. Hierfür sind vor Ort die **Inklusionsunternehmen die richtigen Partner**.