

# **Teilhabe am Arbeitsmarkt – Empfehlungen zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II**

Bundestagung 2019 der BAG Wohnungslosenhilfe e.V.

Arbeitsgruppe C 11

13.11.2019

**Andreas Krampe, Deutscher Verein**

## 1. Zielrichtung der Förderung nach § 16i SGB II und rechtliche Ausgestaltung

- Soziale Teilhabe durch öffentlich geförderte Beschäftigung sowie langfristig Perspektive am allgemeinen Arbeitsmarkt

## 2. Einige statistische Daten

- Qualität geht vor Quantität

## 3. Empfehlungen zur Umsetzung (aus der Diskussion im Deutschen Verein)

- Im Verbund fördern
- Arbeitsverhältnisse aktiv anbahnen
- Coaching individuell ausgestalten
- Arbeitgeber ansprechen
- Den Passiv-Aktiv-Transfer nutzen

# Zielgruppe und Ziel der Förderung

---

- **Zielgruppe:** Sehr arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die bislang nicht in Erwerbstätigkeit integriert werden konnten  
(Terminus „Langzeitarbeitslose“ [vgl. § 18 SGB III] nicht zutreffend)
  - **Vorrangiges Ziel:** Auch dieser Personengruppe wieder eine Perspektive zur Teilhabe am Arbeitsmarkt eröffnen
  - **Darüber hinaus:** - Förderung von Beschäftigungsfähigkeit  
- Mittel- und langfristig:  
Übergang in ungeforderte Beschäftigung
- BT-Drs. 19/4725
- **Geförderte Beschäftigung als Teilhabeförderung:**
    - Dauerhafter Ausschluss von Erwerbsarbeit gefährdet soziale Teilhabe
    - Der Ausschluss soll durch geförderte Beschäftigung überwunden werden
    - Vorrangiges Ziel der Förderung ist Stärkung sozialer Teilhabe

# § 16i SGB II - Rechtliche Ausgestaltung

---

- **Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse (ohne Arbeitslosenversicherung)**
  - Bei allen Arten von Arbeitgebern möglich
  - Keine Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse, Wettbewerbsneutralität
- **Zuschuss zum Arbeitsentgelt**
  - 100% Lohnkostenzuschuss innerhalb der ersten 2 Jahre
  - Zuschuss sinkt ab dem 3. Jahr um 10 Prozentpunkte jährlich
  - Mindestlohn, Tarif bei Tarifbindung oder bei Anwendung eines Tarifvertrags
  - Förderdauer maximal 5 Jahre (kein Ausgleich für Minderleistung, sondern zusätzliche Arbeitsplätze)
- **Coaching („Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“)**
  - i.d.R. verpflichtend
  - Über die gesamte Förderdauer
  - Verpflichtende Freistellung durch den Arbeitgeber im 1. Jahr
  - Bei Anschlussbeschäftigung Fortsetzung um 6 Monate möglich
- **Weiterbildung und betriebliche Praktika**
  - Bei Erforderlichkeit (Entscheidung durch das Jobcenter)
  - Zuschuss an den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 3.000 € je Förderfall
  - Alle Arten von Qualifizierung förderfähig
  - Keine AZAV-Zulassung erforderlich

## § 16i SGB II - Fördervoraussetzungen

---

- **Ab dem 25. Lebensjahr**
- **i.d.R. 6 Jahre Leistungsbezug SGB II innerhalb der letzten 7 Jahre (Rahmenfrist)**
  - Keine oder nur kurzzeitige sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung oder Selbstständigkeit innerhalb der 7 Jahre
- **Erleichterter Zugang (5 Jahre Leistungsbezug SGB II ohne Rahmenfrist) für besondere Personengruppen :**
  - Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind
  - Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte (nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX)
- **i.d.R. 2 Monate ganzheitliche Unterstützung durch das Jobcenter vor der Förderung**

- 
- Über die Förderung entscheiden die Jobcenter nach pflichtgemäßem Ermessen (Kann-Leistung, Prüfung der Eignung und Wirtschaftlichkeit im Einzelfall)
  - Minderleistung oder weitere besondere Voraussetzungen sind nicht zu prüfen (wohl aber kommt es auf die Passung von geförderter und Arbeitsplatz an)
  - Motivation der Leistungsberechtigten ist wichtig, da die Zuweisung einen Arbeitsvertrag voraussetzt

## § 16i SGB II - Ausgewählte Einzelheiten

---

- **Kurzzeitigkeit der Beschäftigung (§ 16i Abs. 3 SGB II), Anhaltspunkte:**
  - Dauer und/oder Häufigkeit der Beschäftigungen
  - Arbeitszeit am Tag /in der Woche
  - Anforderungsniveau der Beschäftigung
  - Lage der letzten Beschäftigung im Betrachtungszeitraum
- **Besonderer Zugang aus § 16e SGB II a.F. (FAV) und Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i Abs. 10 SGB II)**
  - *Möglich (auch wenn Hilfebedürftigkeit vorübergehend entfallen war) wenn:*
    - seit 1.1. 2015 nach diesen Förderungen länger als 6 Monate beschäftigt
    - das Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt wurde
  - *Aber:* - Die Zeiten werden auf die Förderdauer 16i angerechnet
    - Übergang nahtlos, aber nicht automatisch, Ermessen/Einzelfallprüfung bleibt
- **Befristung eines Arbeitsvertrages (§ 16i Abs. 8 SGB II)**
  - Befristung bis zu 5 Jahre im geförderten Arbeitsverhältnis zulässig
  - Dabei höchstens einmalige Verlängerung bis zur Gesamtdauer 5 Jahre zulässig
- **Abberufung**
  - Abberufungsgründe: Aussicht auf zumutbare Arbeit oder Ausbildung, Teilnahme an Maßnahme der Berufsausbildung oder FbW mit Berufsabschluss
- **Die Integrationsverantwortung bleibt für die gesamte Förderdauer beim Jobcenter**

# § 16i SGB II - Ablauf

**Im Vorfeld: Das JC ermittelt potenzielle Förderfälle und spricht Arbeitgeber an, Arbeitgeber melden Stellenangebote, JC unterbreitet Vermittlungsvorschlag, Bewerbergespräch, Arbeitgeber meldet Einstellungsabsicht, JC übermittelt Antragsunterlagen**

**Der Arbeitgeber beantragt Gewährung eines Lohnkostenzuschusses nach § 16i SGB II beim Jobcenter (z.B. mit Meldung der Einstellungsabsicht, Angaben zum geplanten Arbeitsvertrag)**

**Das Jobcenter entscheidet über die Förderung des Leistungsberechtigten (persönliche Zugangsvoraussetzungen, Eignung und Wirtschaftlichkeit der Förderung) und stellt die Förderfähigkeit des Antrags fest (Voraussetzungen des Arbeitsverhältnisses)**

**Arbeitgeber und Leistungsberechtigte/r schließen den Arbeitsvertrag (sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung)**

**Das Jobcenter prüft und bestätigt die Förderentscheidung auf Grundlage des vorgelegten Arbeitsvertrags**

**Das Jobcenter weist den/die Leistungsberechtigten dem geförderten Arbeitsverhältnis und Coaching zu (Status: Arbeitnehmer/in, arbeitsuchend) und informiert den Arbeitgeber über die Zuweisung**

## Zwischenfazit

- **Bundesseitig wenige rechtliche und fachliche zentrale Vorgaben nach dem Motto „mache es einfach“**
- **Strikte Ausgestaltung der Fördervoraussetzungen (6 Jahre in den letzten 7 Jahre bzw. 5 Jahre Leistungsbezug)**
- **Bei großzügiger Förderhöhe und langem Förderzeitraum**
- **Es kommt auf die Ausgestaltung vor Ort an**

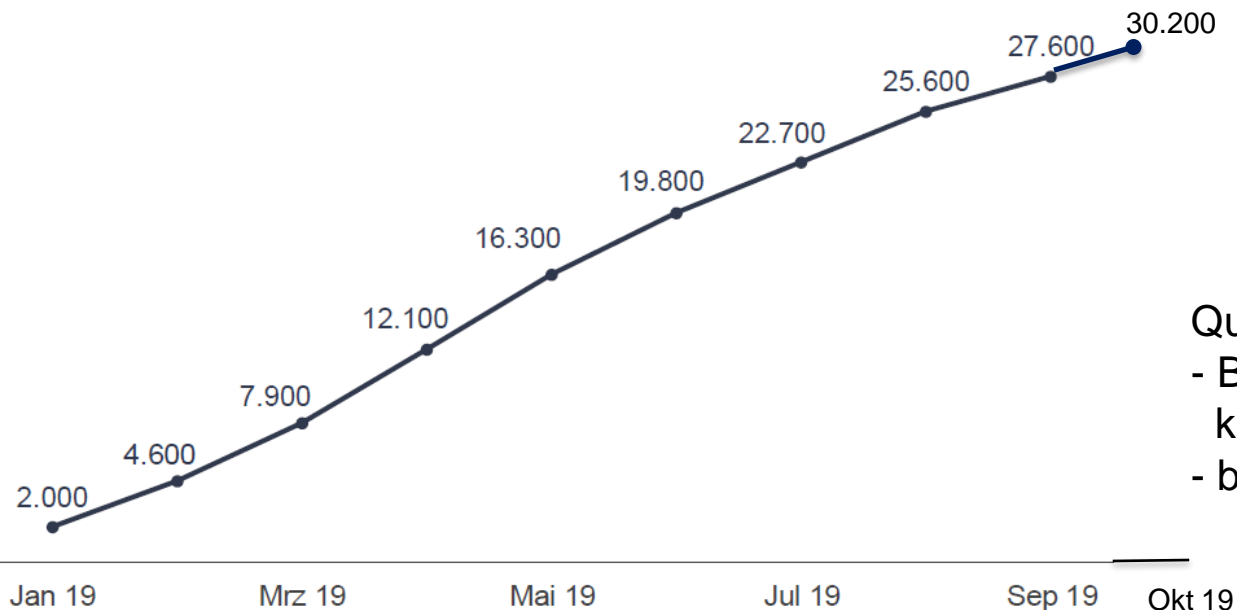


# § 16i SGB II – Daten: Teilnahmen

## Bestand an Maßnahmeteilnehmenden

in Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt\*

„Verhaltener“ Aufbau =  
„Behutsamer“ Aufbau?



Quellen:

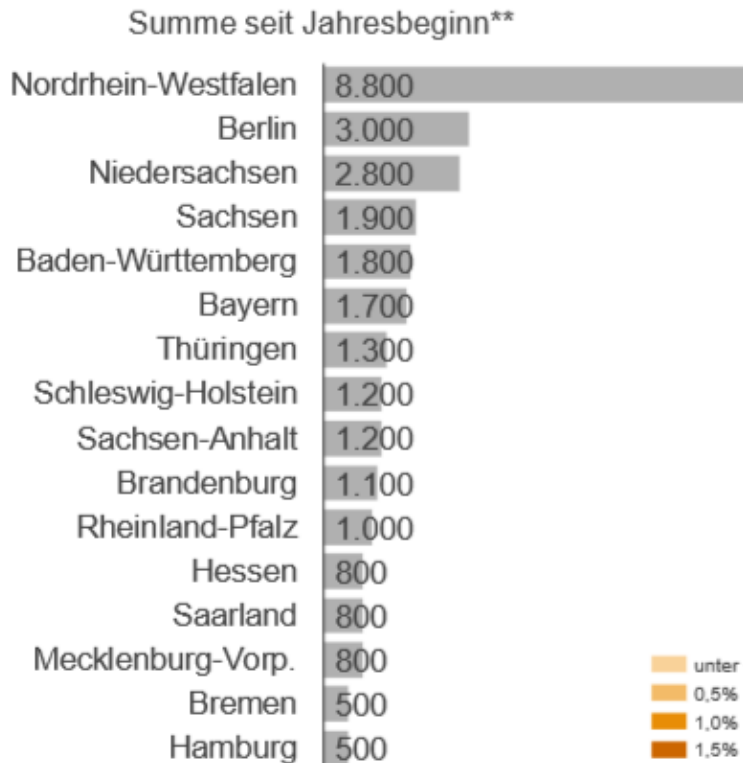
- BA, Arbeitsmarkt kompakt 09/2019
- biaj.de

- Die 406 Jobcenter in Deutschland förderten im Oktober 2019 30.164 Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II
- Insgesamt gab es in diesem Zeitraum ca. 32.490 Eintritte in die Förderung
- Rund 570.800 Personen (von 3,4 Mio. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 25 Jahre im SGB II) sind potenziell förderberechtigt (Juni 2018)

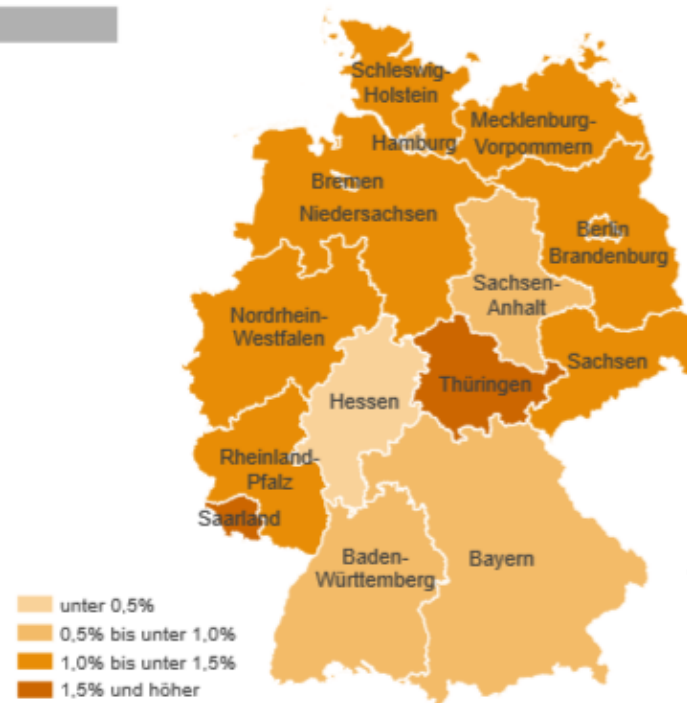
# § 16i SGB II – Daten: regional

## Eintritte von Maßnahmeteilnehmenden in Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt\*

„Verhaltener“ Aufbau =  
„Behutsamer“ Aufbau?



Summe seit Jahresbeginn als Anteil an  
den Langzeitleistungsbeziehern



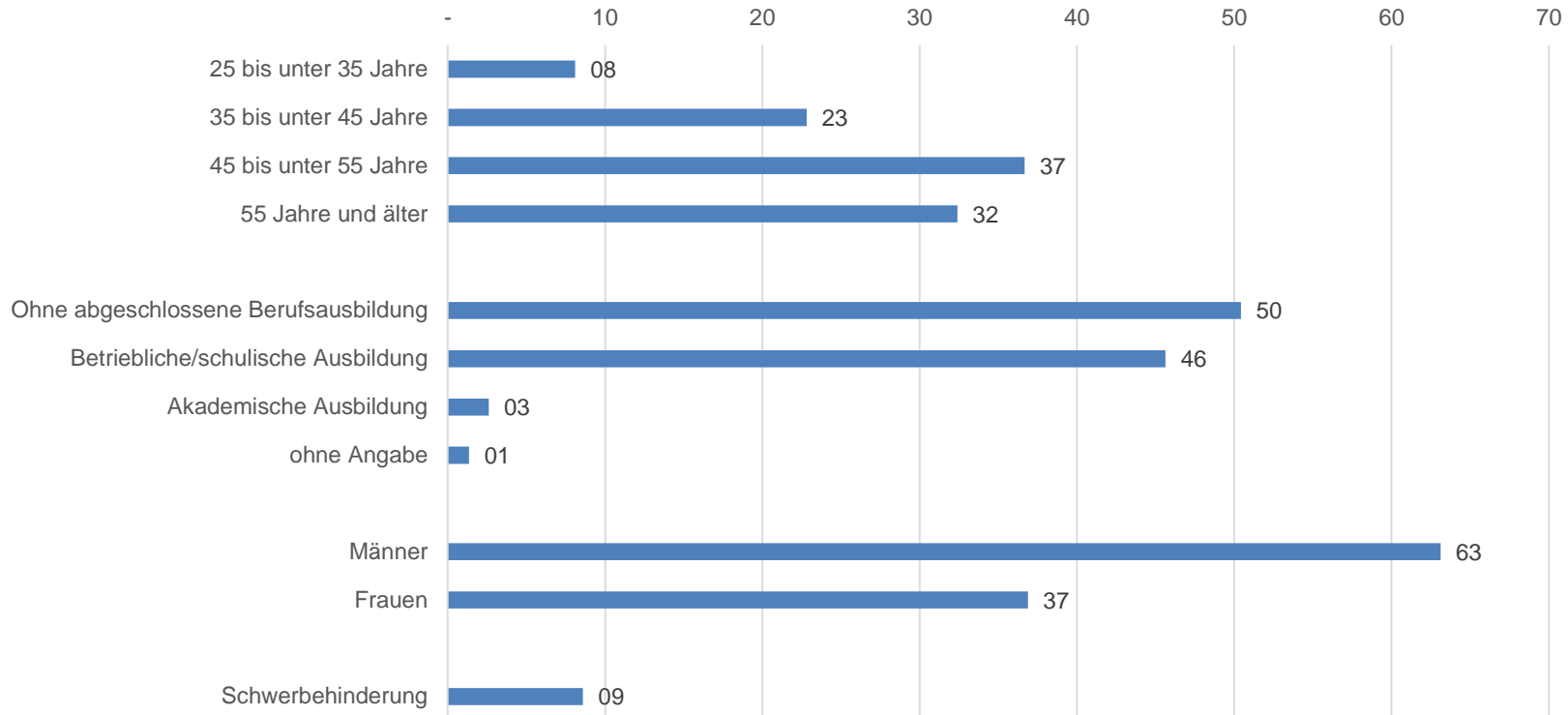
Quelle:  
BA, Arbeitsmarkt  
kompakt 09/2019

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\* Werte der aktuellsten drei Monate sind vorläufig und nicht hochgerechnet.  
\*\* auf 100 gerundet.

- In absoluten Zahlen ist NRW Spitzenreiter
- Förderintensität: Thüringen und Saarland

# § 16i SGB II – Daten: Zielgruppenerreichung



- 70 Prozent 45 Jahren oder älter
- 50 Prozent ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Aber relativ geringer Frauenanteil

Quelle: BMAS  
DV-Fachtagung  
„Herausforderung im  
Jobcenter am 16.09.2019

## § 16i SGB II – Daten: Ausgaben (der gE)

---

- Für die Förderung nach § 16i SGB II gaben die Jobcenter gE (ohne zkt) von Januar bis Oktober 2019 insgesamt **201 Mio. €** aus.
- Davon stammen **49,5 Mio. € (25%)** aus dem Passiv-Aktiv-Transfer des Bundes
- **151,1 Mio. € (75%)** stammen aus den Haushaltsmitteln der Jobcenter gE für SGB-II-Eingliederungsleistungen
- Diese 151,1 Mio. € im Zeitraum 01.-10.2019 bilden **6,5%** der 3,681 Mrd. € an SGB II-Eingliederungsleistungen für die gE in gesamt 2019
  
- Für 2019 stehen im Bundeshaushalt bis zu **700 Mio. €** für den PAT zur Verfügung (durch Förderung nach § 16i im konkreten Einzelfall eingesparte ALG II und Bundesanteil an KdUH, d.h. Entlastung des EGT)
  
- Die Nutzung des PAT wirkt entlastend auf das Eingliederungsbudget der Jobcenter

Quelle: [biaj.de](http://biaj.de) Bremen, 06.11.2019

## § 16i SGB II - Förderfälle

---

### Zwischenfazit

- Ein „verhaltener“ Aufbau geförderter Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGB II ist zu begrüßen, wenn er durch eine sorgfältige Auswahl und Beratung der Förderteilnehmenden, gezielte Arbeitsplatzakquise, und passgenaue Zuweisung bedingt ist
- Grenze der finanziellen Mittel ist noch nicht erreicht
- Aufgrund der Mehrjährigkeit der Förderung sind ausreichend Verpflichtungsermächtigungen erforderlich

### **Ziele:**

Ein breites Spektrum an arbeitsmarktfernen Personen erreichen:

- auch Personen mit geringerer Leistungsfähigkeit
- auch individuelle soziale Probleme bearbeiten

### **Lösungsperspektiven:**

Verzahnung mit kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II

- Konzepte der Kommune (Ausrichtung auf den Personenkreis, Zugänge)
- Zusammenwirken von Coaches, Jobcenter und Kommune

Niedrigschwellige Zugänge, „Brückenförderung“

(z.B. AGH § 16d SGB II, § 16f SGB II, Maßnahmen nach § 45 SGB III)

- Vorbereitung auf §16i
- Auffangfunktion bei Abbruch einer Förderung nach § 16i
- Perspektiven, wenn §16d und § 16i nicht greifen

Örtliche Konzepte für einen Sozialen Arbeitsmarkt

- Abgestimmter Einsatz der Instrumente
- Durchlässigkeit zwischen Förderungen und zum allgemeinen Arbeitsmarkt

# Empfehlung zur Umsetzung:

## 2. Arbeitsverhältnisse anbahnen

### **Förderteilnehmenden auswählen und vorbereiten:**

- Möglichst umfassende Ermittlung des gesamten Teilnehmerpotenzials (EDV, Beratungsgespräche)
- Differenzierte Anspracheformen: Gruppeninformationen, Einzelberatung, in niedrigschwelligen Aktivierungs- und Orientierungsmaßnahmen
- (Förderung von) Motivation bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen maßgeblich

### **Arbeitgeber gewinnen:**

- Gezielte, bewerberorientierte Arbeitgeberansprache
- Einsatz von Arbeitsplatz-/Betriebsakquisiteuren
- Stigma-Management
- Qualität (Aufnahmebereitschaft, Passung, Perspektiven) im Einzelfall maßgeblich

### **Arbeitsverhältnisse gezielt anbahnen:**

Möglichst wie übliche Vorgehen am Arbeitsmarkt:

- Aufbau eines Bewerber\*innen-Pools, Arbeitgeber-Pool, Stellenmarkt
- Intensive Nutzung der zweimonatigen vorbereitenden Unterstützungsphase (Klärung der Erwartungen im Vorfeld, ggf. auch Betriebserkundung/ Arbeitserprobung)
- Unterstützung bei der Bewerbung

# Empfehlung zur Umsetzung:

## 3. Coaching individuell ausgestalten

---

### Ziele:

- Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (Arbeitsplatzanforderungen, Leistungsfähigkeit, berufliche Perspektiven)
- Soziale Stabilisierung
- Beratung zur beruflichen Weiterbildung (in Kooperation mit JC und AG)
- Übergangsperspektiven in ungeforderte Beschäftigung

### Realisierung:

- Vertrauensvolles Aktionsbündnis
- Eine Person über den Förderzeitraum
- Individueller Förderplan

DV-Empfehlungen 3/2019

---

### Problemanzeige:

- Bei Coaching durch Dritte: Zentrale Vergabe, Wirtschaftlichkeit und Qualität

### Lösung:

- Dezentrale Ausschreibung (durch REZ, JC)?

DV-Diskussion aktuell



# Empfehlung zur Umsetzung:

## 4. Arbeitgeber ansprechen

---

### *Ziel:*

Stabile geförderte Arbeitsverhältnisse durch Orientierung an Ressourcen der Geförderten und individuelle „Zuweisung“

### *Realisierungsbedingungen:*

- Gezielte Arbeitgeberansprache
- Breites Spektrum an Arbeitsplätzen und Arbeitgebern

### **Private (und öffentliche) Arbeitgeber**

- Chancen: „Klebeeffekt“ und Übergang in ungeförderte Beschäftigung
- Risiken: Überforderung/Creaming, ausreichende Zahl?, ggf. Mitnahmeeffekte

### **Gemeinnützige Arbeitgeber** (Soziale Betriebe, Beschäftigungsgesellschaften)

- Chancen: Perspektiven für Leistungsschwächere, Übernahme von sozialen Aufgaben
- Risiken: Lock-In Effekte, Unerwünschte Dauersubventionierung

### **Inklusionsbetriebe (nach §§§ 215 ff. SGIX)**

- Überschneidungen der Zielgruppen gegeben
- 16i als Zugangsweg in Inklusionsbetriebe

# Empfehlung zur Umsetzung: Potenziale sozialer Betriebe entwickeln

---

**Soziale Betriebe und Beschäftigungsträger können wichtige Aufgaben in einem Sozialen Arbeitsmarkt übernehmen (Erfüllung sozialer Aufgaben, Beschäftigung von Leistungsschwächeren)**

**Auch für sie gilt die Anforderung, möglichst marktnahe Beschäftigung anzubieten, die der betrieblichen Realität entspricht**

**Ausschlaggebend soll die Qualität des Arbeitsgebers sein (Aufnahmebereitschaft, Passung, Perspektiven) , nicht seine Rechtsform**

**Hierzu müssen ihre Potenziale weiterentwickelt werden:**

- Gezielte Nutzung der Möglichkeiten zur Weiterbildung und betrieblichen Praktika bei anderen Arbeitgebern im Rahmen des § 16i SGB II
- Kooperation mit privatgewerblichen Arbeitgebern (Einbindung in regionale Wertschöpfung, Übergangsmöglichkeiten für die geförderten Arbeitnehmer\*innen)
- Unterstützung der Weiterentwicklung durch kommunalen Innovationsfonds
- Lokaler Konsens, Vermeidung von Abdrängung in Nischantätigkeiten

# Empfehlung zur Umsetzung: Kriterien für Arbeitgeber

---

- ✓ Längerfristige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anbieten
- ✓ Arbeitsplätze und Tätigkeiten schaffen, die für die geförderten Arbeitnehmer\*innen geeignet sind
- ✓ Sich auf die Besonderheiten der geförderten Arbeitnehmer\*innen einzustellen, Eingewöhnung und Einarbeitung ermöglichen
- ✓ Die geförderten Arbeitnehmer\*innen fachlich anleiten und in betriebliche Arbeitsabläufe einbinden; hierfür geeignete Fachkräfte bereitstellen
- ✓ Arbeitsinhalte und Arbeitsanforderungen schrittweise an den Bedingungen am allgemeinen Arbeitsmarkt anpassen
- ✓ Weiterbildung und betriebliche Praktika befördern
- ✓ Mit Jobcoach und Jobcenter zusammenwirken
- ✓ Anschlussperspektiven sichern: auf eine Weiterbeschäftigung im Betrieb oder Übergang zu einem anderen Arbeitgeber hinwirken

DV-Diskussion aktuell

# Empfehlung zur Umsetzung:

## 5. Den Passiv-Aktiv-Transfer nutzen

---

### Ziele:

- Allgemein: Breitere finanzielle Grundlage für Förderungen nach § 16i SGB II bzw. für die Förderung arbeitsmarktferner Personen
- Bund/ Bundesanteil: Entlastung des Eingliederungstitels
- Kommune/kommunaler PAT: Zusätzliche Mittel für ergänzende Förderungen

### Rahmenbedingungen:

- Nutzung des PAT für Jobcenter und Kommunen freiwillig (in eigener Verantwortung)
- Empfehlung des BMAS an die Jobcenter (gE), den PAT zu nutzen
- Aufruf des DV an die Kommunen, eingesparte kommunale Mitteln bei den KdU einzubringen (DV 12/18 vom 20.3.2019)

### Lösungsperspektive für kommunalen PAT:

Einrichtung eines kommunalen „KdU-Fonds“

- Anschubfinanzierung innovativer Einsatzfelder
- Bezuschussung gemeinnütziger Tätigkeiten, Stellen in der Kommunalverwaltung,
- Prämien für Beschäftigungsträger bei Übergängen in ungeforderte Arbeitsverhältnisse

DV-Diskussion aktuell

# Fazit

---

- 1. Die Förderung § 16i SGB II stellt einen Paradigmenwechsel und Meilenstein in der öffentlich geförderten Beschäftigung dar**
- 2. Die Förderung kann aufgrund der Zielgruppe („besonders arbeitsmarktferne Personen“) und Zielrichtung („Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung“) auch für wohnungslose Menschen geeignet sein**
- 3. Aufgrund der Lebenssituation kann es im Einzelfall schwieriger sein, die Fördervoraussetzungen zu erfüllen (z.B. Lücken in der Förderbiographie)**
- 4. Beschäftigungsträger in der Wohnungslosenhilfe, die die Förderung nutzen wollen, sind herausgefordert, Beschäftigungskonzepte zu schaffen, die über Tagesstrukturierung hinausgehen**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**

## ***Diskussion***

Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Umsetzung der Förderung nach § 16i SGB II  
"Teilhabe am Arbeitsmarkt" vom 20. März 2019

[https://www.deutscher-verein.de/de/download.php?file=uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2019/dv-21-18\\_teilhabe-am-arbeitsmarkt.pdf](https://www.deutscher-verein.de/de/download.php?file=uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2019/dv-21-18_teilhabe-am-arbeitsmarkt.pdf)

Kontakt: Andreas Krampe

[krampe@deutscher-verein.de](mailto:krampe@deutscher-verein.de)