

Antrag der SPD-Stadtratsfraktion „Neue Chancen für Nürnberger Langzeitarbeitslose nutzen“

1. Das neue Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“ und seine Bedeutung bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Nürnberg

Trotz jahrelanger guter konjunktureller Lage in Deutschland gibt es immer noch eine große Gruppe an arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, die schon sehr lange SGB II-Leistungen beziehen und „ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Beschäftigung haben“¹. So bezogen in Deutschland von 4,171 Mio. erwerbsfähige Leistungsberechtigte 1,266 Mio. (= 30,3%) sechs Jahre und länger SGB II-Leistungen². 542.577 Personen waren dabei in den letzten sechs Jahren ohne Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Das tatsächlich für eine Förderung nach dem § 16 i SGB II in Frage kommende Kundenpotenzial liegt jedoch erheblich niedriger, da viele Personen aufgrund § 10 SGB II (Zumutbarkeit), § 53 a SGB II (Arbeitslose nach Vollendung des 58. Lebensjahres) nicht zur Verfügung stehen.

Kapitel V „Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern“ des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und SPD vom 07. Februar 2018 sieht zur verstärkten Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit die Schaffung eines neuen unbürokratischen Regelinstruments im Sozialgesetzbuch II, nämlich „Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“ vor, das sich sowohl am ersten Arbeitsmarkt als auch an einem neu zu etablierenden „sozialen Arbeitsmarkt“ ausrichtet. Umgesetzt wird diese Passage des Koalitionsvertrages durch 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)“ vom 17. Dezember 2018, das zum 1. Januar 2019 in Kraft trat.

Dieses neue Regelinstrument soll laut Koalitionsvertrag bis zu 150.000 Personen erreichen. Die Finanzierung erfolgt über den Eingliederungstitel, der bis 2022 um vier Milliarden Euro aufgestockt werden soll. Hinzukommen mittels „Passiv-Aktiv-Transfer“ bis zu 700 Mio. Euro für Maßnahmen nach dem § 16 i SGB II bis zur Höhe des dadurch im konkreten Einzelfall eingesparten Arbeitslosengeldes II und des Bundesanteils an den Kosten der Unterkunft und Heizung. Dadurch können auch Mittel, die für das Arbeitslosengeld II veranschlagt werden zur Finanzierung von Maßnahmen nach dem § 16 i SGB II herangezogen werden. Die Jobcenter können, so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die in jedem konkreten Förderfall eingesparten Bundesmittel für passive Leistungen zusätzlich für Maßnahmen nach dem § 16 i SGB II verwenden. Da die Kommunen durch „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ ebenfalls im Bereich der Kosten der Unterkunft und Heizung entlastet werden, können diese die Entlastung freiwillig in die Finanzierung von Maßnahmen des § 16 i SGB II oder für zusätzliche kommunale Eingliederungsleistungen verwenden.

¹ Gesetzentwurf der Bundesregierung zum 10.SGB II-ÄndG vom 18. Juli 2018, Seite 1.

² Bundesagentur für Arbeit, Bestand erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) mit einer Verweildauer von 6 Jahren und mehr bzw. 5 bis unter 6 Jahren nach ausgewählten Strukturmerkmalen, Juni 2018, Erstellungsdatum: 16.11.2018.

Die Entscheidung, für welche Strategien zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen die Mittel eingesetzt werden, verbleibt in der dezentralen Verantwortung der Jobcenter. Kernelement des neuen Regelinstrumentes „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sind zwei neue Förderinstrumente, die in das SGB II aufgenommen werden:

- 1) Die Neufassung des **§ 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“** sieht vor, dass Personen, die trotz vermittlerischer Unterstützung seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (tariflich oder ortsüblich) in den ersten beiden Jahren des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gefördert werden können, um so ein „Abgleiten“ in lange Jahre der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses 75 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und im zweiten Jahr 50 Prozent. Das Gesetz sieht die Förderung des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung vor. Die Förderung ist für alle Arbeitsplätze auf den allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt möglich. Das Arbeitsverhältnis muss mindestens für die Dauer von zwei Jahren begründet werden. Zusätzlich wird ein beschäftigungsbegleitendes Coaching durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten bereitgestellt. In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung muss der Arbeitgeber die geförderten Personen für das beschäftigungsbegleitende Coaching unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen. Außerdem besteht die Möglichkeit, bei diesen Personen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern.
- 2) Mit dem neuen **§ 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“** wird im SGB II ein neues Regelinstrument für sehr arbeitsmarktferne Personen im SGB II-Bezug eingeführt. Für diese erwerbsfähigen Personen gelten folgende Kriterien:
 - Sie müssen das 25. Lebensjahr vollendet haben³
 - Sie müssen mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen des SGB II bezogen haben⁴
 - Sie dürfen in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig bzw. selbständig beschäftigt gewesen sein
 - Es dürfen für sie keine Zuschüsse an Arbeitgeber für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sein.

Die Arbeitgeber können einen maximal fünfjährigen Lohnkostenzuschuss beantragen, wenn sie mit den erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eingehen.

Bemessungsgrundlage des Zuschusses ist der Tariflohn oder eine kirchenrechtliche Regelung. Ist dies bei einem Arbeitgeber nicht der Fall, ist die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns die Bemessungsgrundlage. Der Zuschuss wird zuzüglich des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung (früher: Arbeitslosenversicherung) geleistet.

³ Bei jugendlichen Leistungsbeziehenden sollten Ausbildung bzw. Maßnahmen zur Qualifizierung im Vordergrund stehen.

⁴ Abweichend davon kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind oder mit Schwerbehindertenstatus einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in den letzten fünf Jahren SGB II-Leistungen bezogen hat.

Die Zuschusshöhe beträgt

- in den ersten beiden Jahren 100 Prozent,
- im dritten Jahr 90 Prozent,
- im vierten Jahr 80 Prozent
- und im fünften Jahr 70 Prozent.

Die Förderdauer ist bis 31.12.2024 befristet. Förderungen, die bis dahin begonnen wurden, werden maximal bis Ende 2029 fortgesetzt. Die zu fördernden Personen werden durch die Jobcenter ausgewählt.

Der Arbeitsvertrag nach dem § 16 i SGB II kann während der fünf Jahre, in der ein Lohnkostenzuschuss gezahlt wird, maximal einmal verlängert werden. Die zu fördernde Person soll in der Regel bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben.

Die Fördermöglichkeit richtet sich an alle Arbeitgeber, also sowohl erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber⁵. Eine Nachbeschäftigungspflicht besteht nicht. Kann die betreffende Person in eine zumutbare Arbeit oder in Ausbildung vermittelt werden, soll das Jobcenter die betreffende Person umgehend aus dem Beschäftigungsverhältnis nach §16i SGB II abberufen. Der örtliche Beirat des jeweiligen Jobcenters soll eine jährliche einvernehmliche Stellungnahme zu den Einsatzfeldern des §16 i SGB II – insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten – abgeben. Hat die betreffende Person bereits am Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ teilgenommen und das Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt bzw. einen Zuschuss nach § 16e SGB II⁶ erhalten, wird die betreffende Förderhöhe bzw. -dauer angerechnet.

Ziel des neuen Regelinstrumentes im SGB II ist einerseits die Eröffnung von Teilhabechancen, andererseits die mittel- bzw. langfristige Heranführung der geförderten Person an den ersten Arbeitsmarkt.

Deshalb soll während der Förderdauer eine beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) durch das Jobcenter bzw. einen durch dieses beauftragten Dritten erbracht werden⁷. Im ersten Jahr der Beschäftigung muss der Arbeitgeber die geförderte Person „in angemessenem Umfang“⁸ unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für das Coaching freizustellen.

Desgleichen soll die geförderte Person unter Lohnfortzahlung für eine erforderliche Weiterbildung oder ein betriebliches Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber freigestellt werden. Die Weiterbildungskosten⁹ können je Förderfall mit bis zu 3.000 Euro bezuschusst werden. Möglich ist dabei die Verknüpfung mit anderen Weiterbildungsmaßnahmen wie der

⁵ Damit sind die Kriterien der Zusätzlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und öffentliches Interesse keine Fördervoraussetzung.

⁶ In der bis 31.12.2018 geltenden Fassung.

⁷ Im Rahmen der ganzheitlichen Betreuung gehört die Beratung und Unterstützung der Bedarfsgemeinschaft – und damit nicht nur der geförderten Person – zu den Inhalten des Coachings.

⁸ § 16 i (4) SGB II.

⁹ Höchstens 1.000 Euro pro Weiterbildung.

„Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)“ oder dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU).

Das Jobcenter beruft die zu fördernde Person umgehend aus dem nach § 16 i SGB II geförderten Arbeitsverhältnis ab, wenn diese in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann. Desgleichen kann die geförderte Person das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, wenn sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann oder eine Maßnahme zum Erwerb eines Berufsabschlusses besuchen kann.

2. Bewertung des neuen Regelinstrumentes

Das neue Teilhabechancengesetz der Bundesregierung stellt nach Ansicht des Referates für Jugend, Familie und Soziales durch den neu eingefügten § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eine neue Qualität im Umgang mit Langzeitarbeitslosigkeit dar. Während die bisherigen Maßnahmen und Programme zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit kurz- bzw. mittelfristig angelegt waren¹⁰, ist jetzt ein Zeitraum von fünf Jahren für eine längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung durch sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse vorgesehen. Dadurch erhalten die langjährig Arbeitslosen eine mehrjährige Teilhabechance am Arbeitsleben, unterstützt durch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und der Möglichkeit, in dieser Zeit betriebliche Praktika zu absolvieren und sich dem allgemeinen Arbeitsmarkt zumindest anzunähern.

Positiv ist ebenfalls, dass für die Arbeitsplätze der sozialen Teilhabe die einschränkenden Kriterien für neue Tätigkeitsfelder (Zusätzlichkeit, im öffentlichen Interesse liegend, Wettbewerbsneutralität) des §16 d SGB II entfallen. Dadurch können Arbeitsplätze gestaltet werden, die sich näher an der Realität des Arbeitslebens befinden. Die Umsetzung des Teilhabechancengesetzes wird einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit in Nürnberg leisten. So schreibt die Geschäftsführerin des Jobcenters Nürnberg-Stadt, Sabine Schultheiß, im Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2019 ihres Jobcenters: " Die Lage am Arbeitsmarkt ist stabil. Leider profitieren nur Teile unserer Kundengruppen davon. Insbesondere diejenigen, die sich schon lange erfolglos um einen passenden Arbeitsplatz bemühen, haben ohne umfassende Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt. Für diese Kundengruppen ergeben sich mit Inkrafttreten des Teilhabechancengesetzes zum 01.01.2019 weitreichende neue Perspektiven.

Das Teilhabechancengesetz greift die positiven Erfahrungen aus der Umsetzung des Bundesprogrammes Soziale Teilhabe auf. Mit zwei neuen Förderinstrumenten erhalten die Betroffenen Unterstützung, die sich individuell an ihren persönlichen Bedarfen orientiert. Damit Menschen wieder aktiv und nachhaltig am Arbeitsleben teilhaben können, benötigen sie vor allem motivierende und wertschätzende Begleitung im Veränderungsprozess."

Das im Gesetz der Lohnkostenzuschuss für geförderte Personen nach dem § 16 i SGB II auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns bzw. eines gezahlten Tariflohns erfolgt und nicht - wie ursprünglich vorgesehen - nur auf Basis des allgemeinen Mindestlohns, wird ebenfalls positiv bewertet, entsteht doch damit in tarifgebundenen Einrichtungen und Unternehmen

¹⁰ Beispielsweise das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter mit einem Förderzeitraum von 24 Monaten (Normalförderung) bzw. 36 Monaten (Intensivförderung)

keine Zweiklassengesellschaft bei den Beschäftigten. Außerdem wird es damit tarifgebundenen Arbeitgebern ermöglicht, mehr Langzeitarbeitslose nach dem § 16 i SGB II einzustellen, da ein höherer Lohnkostenzuschuss mehr finanziellen Spielraum für weitere Einstellungen schafft. Außerdem werden die Kommunen dadurch finanziell stärker entlastet, müssen doch aufgrund der höheren tariflichen Entlohnung weniger Personen ergänzende Leistungen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung nach dem SGB II beantragen.

Positiv zu bewerten ist auch der Einbezug der örtlichen Beiräte des Jobcenters bei der arbeitsmarktlichen Bewertung der Einsatzplätze/-felder des §16 i SGB II und das beschäftigungsbegleitende Coaching durch eine sozialpädagogische Fachkraft.

Der DGB bewertet das Teilhabechancengesetz positiv. So schreibt beispielsweise das DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach: „Endlich können Langzeitarbeitslose wirkungsvoll gefördert werden. Durch Lohnkostenzuschüsse entstehen längerfristige Arbeitsplätze, die eine Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Ein großer Erfolg der Gewerkschaften ist, dass die Arbeitsplätze tariflich bezahlt werden ...“¹¹.

Dem hingegen sehen die Arbeitgeberverbände das Teilhabechancengesetz eher kritisch. So lautet beispielsweise die Bewertung der vbw Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. „viel Schatten, wenig Licht“. Positiv gesehen wird dabei die Befristung des Programms bis 2024, das jährliche Bestimmungsrecht der örtlichen Beiräte über die Gestaltung und Einsatzfelder oder der Wegfall der Versicherungspflicht zur Arbeitsförderung. Negativ gesehen wird die, so der vbw, zu weite Fassung der Zielgruppe, die zu lange Förderdauer und die Orientierung des Lohnkostenzuschusses an den Tariflöhnen und nicht am Mindestlohn¹².

3. Zielgruppe des Programms und Branchen bzw. Dienstleistungen, die für diese öffentlich geförderte Beschäftigung in Frage kommen

Zielgruppe des Teilhabechancengesetzes ist, so die Bundesregierung in ihrem Gesetzentwurf, eine zahlenmäßig bedeutsame Gruppe von arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, die seit langem Leistungen des SGB II in Anspruch nehmen, eine Häufung an Vermittlungshemmnissen wie höheres Lebensalter, fehlende oder entwertete Qualifikationen oder gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen und ohne besondere Unterstützung absehbar keine realistische Chance auf Aufnahme einer Beschäftigung haben¹³. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung benennt insbesondere auch Personen mit Kindern und auch Alleinerziehende als besondere Zielgruppe des § 16 i SGB II¹⁴. Bezieht sich der § 16e SGB II, wie bereits unter Punkt 1 dargestellt, auf Personen, die trotz vermittlerischer Unterstützung seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und die mit Lohnkostenzuschuss in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden sollen, weist der § 16 i SGB II als Zielgruppe „sehr arbeitsmarktferne Personen“ auf, die über 25 Jahre alt sind und mindestens sechs der letzten sieben Jahre im SGB II-Leistungsbezug waren und in dieser Zeit nicht bzw. nur kurzzeitig beschäftigt waren. Schwerbehinderte und Personen mit

¹¹ Der DGB informiert: „Jetzt Langzeitarbeitslosen eine Chance geben – Das neue Teilhabechancengesetz“, Berlin, Januar 2019, S.1.

¹² Vgl. vbw: „Teilhabechancengesetz“: Sozialer Arbeitsmarkt wird ausgeweitet“, München, 22.02.2019.

¹³ Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 04.10.2018, S. 1 bzw. 18. (Drucksache 19/4725).

¹⁴ ebenda, S.18.

mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft können bereits nach fünf Jahren Leistungsbezug gefördert werden.

Eine erste Schätzung des Teilnahmepotenzials durch das Jobcenter Nürnberg-Stadt erbrachte folgendes Ergebnis:

Potenziale § 16 e SGB II in Nürnberg

Zur Bestimmung des Potenzials für den § 16 e SGB II wurden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

- Lebensalter über 25 Jahre
- erwerbsfähige Leistungsbeziehende
- Langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende (über 24 Monate), die aktuell keine Chancen haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt zu werden.

Insgesamt konnten 1.300 Personen als potenziell Teilnehmende im Bereich des Jobcenters Nürnberg-Stadt identifiziert werden¹⁵.

Das Jobcenter Nürnberg-Stadt plant für 2019 60 Förderungen nach dem §16 e SGB II mit einem Jahresbudget von 440.000 Euro ein¹⁶.

Potenziale § 16 i SGB II in Nürnberg

Laut Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit wurden anhand des Kriteriums „bisherige Verweildauer sechs Jahre im Leistungsbezug“ 9.200 Personen identifiziert.

Weitere Einschränkungen zur Auswahl des Teilnehmerkreises sind dem BA-Statistikservice aktuell nicht möglich.

Eine Analyse des operativen Datensatzes des Jobcenters Nürnberg-Stadt ergab anhand der Kriterien

- Lebensalter über 45
- sechs Jahre und länger im Leistungsbezug (bei Menschen mit Schwerbehinderung oder mit Kindern in der Bedarfsgemeinschaft: 5 Jahre und länger im Leistungsbezug)

einen potenziellen Teilnehmerkreis von 1.839 Personen¹⁷.

Nach Einschätzung des Jobcenters treten von einem maximalen Potenzial tatsächlich nur 20% in eine Maßnahme ein.

Für den § 16 i SGB II plant das Jobcenter für 2019 250 – 300 Stellen mit einem Jahresbudget von 3,9 Mio. Euro ein.

¹⁵ Diese Personenanzahl bezieht sich lediglich auf die Erfüllung der formalen Zugangskriterien. Die Entscheidung, so das Jobcenter, ob das Förderinstrument des § 16 e SGB II passgenau auf die potenzielle Förderperson passt, erfolgt in einem zweiten Schritt.

¹⁶ Da das Förderinstrument des § 16 e SGB II die Förderung FAV („Förderung von Arbeitsverhältnissen, alte Fassung § 16 e SGB II) ablöst, wurde bei der Planung auf die Erfahrungswerte der Vorjahre zurückgegriffen. Somit wurden 60 Arbeitsverhältnisse geplant.

¹⁷ Diese Personenanzahl bezieht sich auf die rein „formale“ Erfüllung der Fördervoraussetzungen → „Bruttopotenzial“. Das „echte“ Potenzial wird im zweiten Schritt festgelegt: Vereinbarkeit und Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme mit individueller Gesamtsituation (Betrachtung von Gründen, der der Arbeitsaufnahme entgegenstehen: z.B. laufendes Rentenverfahren, gesundheitliche Gründe, familiäre Verpflichtungen etc.).

4. Branchen bzw. Dienstleistungen, die für diese öffentlich geförderte Beschäftigung in Frage kommen

Die Bundesregierung geht in ihrem Gesetzentwurf davon aus, dass die geförderte Beschäftigung in der Mehrzahl einfache Tätigkeitsfelder umfasst, dies jedoch zu einer Entlastung von Fachkräften führt, die dann von Hilfsarbeiten freigestellt werden. Dadurch wird es beispielsweise zu einer Verbesserung in der Pflege, der Kinderbetreuung oder anderer kommunaler Leistungen kommen¹⁸.

§ 16 i SGB II richtet sich „...an alle Arbeitgeber unabhängig von Art, Branche, Rechtsform und Region und gleich ob es sich um erwerbswirtschaftlich tätige, gemeinnützige oder öffentliche Arbeitgeber handelt. Die Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse sind keine Fördervoraussetzung. Dadurch werden Abgrenzungsschwierigkeiten vermieden und weitere Tätigkeitsfelder für öffentlich geförderte Beschäftigung eröffnet“¹⁹.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung benennt einen lokalen Konsens bei den Tätigkeitsfeldern und Branchen für die öffentlich geförderte Beschäftigung des §16 i SGB II als zielführend für die Umsetzung des neuen Regelinstrument. Aus diesem Grund sollen die örtliche Beiräte der Jobcenter, insbesondere die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine jährliche Stellungnahme zu den Einsatzfeldern des §16 i SGB II abgeben, die das Jobcenter zu berücksichtigen hat. In dieser Stellungnahme soll sich der Beirat insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten äußern²⁰.

5. Pläne zur konkreten Umsetzung des Teilhabechancengesetzes in Nürnberg

Das Jobcenter Nürnberg-Stadt plant – wie bereits dargestellt – für 2019 mit 60 Maßnahmeneintritten nach § 16 e SGB II und 250-300 Maßnahmeneintritte nach § 16 i SGB II.

Mit Stichtag 28.02.2019 ergeben sich dabei nach Darstellung des Jobcenters Nürnberg-Stadt folgende Statusstände:

¹⁸ ebenda, S.13.

¹⁹ ebenda, S.17.

²⁰ ebenda, S.20.

1) Maßnahmeneintritte Förderung nach § 16 e SGB II

Gesamt	Status „angelegt“ ²¹	Antrag ausgegeben ²²	Entscheidung dem Grunde nach ²³	Status „bewilligt“ ²⁴
24	4	17	1	2

Aktuell wurde für 24 Leistungsbeziehende ein Antrag nach §16 e SGB II gestellt. 2 davon wurden bereits bewilligt, ein Antrag ist entschieden.

Bei den restlichen 21 Anträgen ist davon auszugehen, dass diese kurzfristig positiv entschieden und bewilligt werden, da die Fördervoraussetzungen im Antragsverfahren bereits vor der Ausgabe des Antrags bzw. dem Anlegen des Förderfalls erfolgt.

2) Maßnahmeneintritte Förderung nach § 16 i SGB II

Gesamt	Status „angelegt“	Antrag ausgegeben	Entscheidung dem Grunde nach	Status „bewilligt“
144	11	56	3	74

Bzgl. §16 i SGB II wurden bereits 77 Anträge bewilligt bzw. entschieden und weitere 67 Antragsverfahren laufen bereits. Es ist analog zu §16 e SGB II davon auszugehen, dass auch die Fördervoraussetzungen bereits geprüft wurden und mit einer baldigen Entscheidung zu rechnen ist.

Die Tabelle zu den Maßnahmeneintritten nach § 16 i SGB II des Jobcenters Nürnberg-Stadt (Anlage 1, Stand 13.03.2019) zeigt, dass bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine breite Palette an Arbeitgebern (Beschäftigungsgesellschaft, Wohlfahrtsverbände/gemeinnützige Einrichtungen, private Arbeitgeber) langzeitarbeitslose Personen nach dem § 16 i SGB II einstellten. Der überwiegende Teil der bisherigen Einstellungen fand – wie erwartet - im Helferbereich statt.

6. Rolle der NOA bzw. NOA.kommunal bei der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes

Die Beschäftigungsförderung, also Arbeitsplätze zu schaffen, die es ohne Förderung nicht gäbe und diese Arbeitsplätze mit Personen zu besetzen, die anderenfalls keine Beschäftigungschance hätten, hat in der NOA eine lange Tradition.

²¹ Status „Angelegt“: Dies bedeutet, dass mit einem potenziellen Arbeitgeber für einen konkreten Kunden/eine bestimmte Kundin des JCN Vorverhandlungen geführt wurden oder auch schon ein konkreter Antrag angekündigt wurde.

²² Status „Ausgegeben“: Dies bedeutet, dass die Fördervoraussetzungen für einen bestimmten Kunden/eine bestimmte Kundin des JCN gecheckt wurden und dem Arbeitgeber ein Antrag zugesandt wurde.

²³ Status „dem Grunde nach bewilligt“: Dies bedeutet, dass der Antrag des Arbeitgebers geprüft wurde und nach Vorlage des Arbeitsvertrages nochmals die Fördervoraussetzungen abschließend geprüft wurden.

²⁴ Status „bewilligt“: Dies bedeutet, dass das Genehmigungsverfahren vom Jobcenterteam Integrationsmaßnahmen abschließend positiv mittels Genehmigungsbescheid bewilligt wurde.

Insofern ist das Teilhabechancengesetz eine Weiterentwicklung von Fördermöglichkeiten, die NOA und NOA.kommunal seit Jahren nutzen. Bestehende geförderte Beschäftigungsverhältnisse werden umgewandelt und neue Aufträge werden akquiriert, so dass hierdurch neue Arbeitsplätze auf Basis des Teilhabechancengesetzes geschaffen werden können.

Zusätzlich vereinbarte die Referentenrunde der Stadt Nürnberg im Sommer letzten Jahres eine Prüfung von Vorschlägen von NOA und NOA.kommunal für Arbeitsplätze auf Grundlage des Teilhabechancengesetzes und die Eruiierung weiterer städtischer Bedarfe in den Geschäftsbereichen, um dann gemeinsame Schwerpunkte bzw. Prioritäten für neue Projekte im Rahmen des Teilhabechancengesetzes herauszuarbeiten. Diese Vorschläge wurden im Referat für Jugend, Familie und Soziales gesammelt und an die Geschäftsführung von NOA bzw. NOA.kommunal weitergereicht. Diese nahm in der Folge Kontakt mit den einreichenden Geschäftsbereichen, Ämtern und Eigenbetrieben auf, um die Realisierungsmöglichkeiten zu prüfen.

NOA und NOA.kommunal stellen geförderte Beschäftigte ein, wenn sie den Anforderungen an die konkrete Arbeitsstelle gerecht werden; die Art der Förderung ist hier, so die Geschäftsführung, nachrangig zu betrachten. Deswegen sind alle bestehenden Stellen prinzipiell für beide Instrumente offen. Kalkulatorisch ging die Geschäftsführung bei allen Planungen von $\frac{1}{4}$ Förderfällen nach § 16 e SGB II und $\frac{3}{4}$ nach § 16 i SGB II aus. Die Praxis zeigt nun, dass tatsächlich 85 % die Fördervoraussetzungen nach § 16 i SGB II erfüllen. Der Anteil der § 16 e – Fälle kann sich jedoch im Hinblick auf die Hauswirtschaftskräfte in Kindertageseinrichtungen noch erhöhen.

Die Einstellungsvorbereitung erfolgt in Form von Gruppeninformationen als einer Art Jobbörse. Förderberechtigte nach § 16 i SGB II werden eingeladen, der Arbeitgeber und die Arbeitsplätze vorgestellt und die Anwesenden können ihr Interesse bekunden. Sowohl die Teilnahme an den Gruppenveranstaltungen, als auch die Bereitschaft, ein Jobangebot anzunehmen, werden aus Sicht der NOA im Vergleich zu ähnlichen Veranstaltungen als gut bewertet.

Grenzen bestehen dahingehend, dass das durch die Auftragslage erforderliche Anforderungsprofil nicht in Deckung gebracht werden kann mit dem Leistungsprofil der Förderberechtigten. Des Weiteren sind die hierfür zur Verfügung stehenden Mittel der Arbeitsverwaltung und die erforderlichen Restkosten zu beachten.

Ein großes praktisches Problem im Verhältnis der stadteigenen Beschäftigungsgesellschaft NOA als Anstellungsträger von Personen, die Arbeitsverträge auf Basis des Teilhabechancengesetzes erhalten zu Dienststellen der Stadt, die Tätigkeiten für diese Personen anbieten könnten ist, dass die dann zu erfolgende Ausleihe auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von der Beschäftigungsgesellschaft zur Stadt nach dem Teilhabechancengesetz nur für 18 Monate besteht, was der Intention einer langfristigen Arbeitsintegration für diese Zielgruppe von bis zu fünf Jahren widerspricht. Alternativ müsste die Stadt Nürnberg – wie auch andere Kommunen – diese Maßnahmen selbst durchführen. Dazu fehlt die Struktur, die neu und parallel zur NOA aufgebaut werden müsste. Das weitere Problem ist, dass insbesondere Städte, die in Haushaltssicherung sind oder entsprechende Auflagen haben, häufig eine Deckelung des Stellenplans aufweisen und keine neue Stellen schaffen können und zwar sowohl für die Leistungsberechtigten selbst wie auch für deren Anleitung und Betreuung. Für solche Städte dürfte es schwierig bis unmöglich werden,

ausreichend Stellen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes zu schaffen, so dass in Nürnberg städtische Aufträge nur per Beauftragung der NOA bzw. NOA.kommunal bearbeitet werden können.

Problematisch ist weiterhin, dass das Teilhabechancengesetz zwar unter dem Aspekt der Förderkonditionen – insbesondere auch die Bezuschussung auf Basis des tariflichen Arbeitsentgelts – für den Arbeitgeber attraktiv ist, andererseits dieser aber aufgrund des pauschalierten Sozialversicherungszuschusses und der Nichtförderung von bestimmten tariflichen Leistungen wie einmaligen Leistungen oder die Zusatzversorgung noch erhebliche finanzielle Mittel bereitstellen muss. Diese betragen nach Berechnungen der NOA-Geschäftsführung bei Beschäftigten nach dem Teilhabechancengesetz beispielsweise beim Bundeszeitarbeitsstarif E1 jährlich pro Person bei einer Beschäftigung nach dem § 16 e SGB II 9.537 Euro und nachdem § 16 i SGB II 3.442 Euro. Bei einer Entlohnung nach dem TVöD in der in etwa vergleichbaren Eingruppierung E 2 betragen die jährlichen Restkosten pro Person bei der NOA beim § 16 e SGB II 17.741 Euro und nach dem § 16 i SGB II 9.304 Euro.

NOA und NOA.kommunal planen für das Jahr 2019 insgesamt 175 Beschäftigungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes; davon sind 15 bei der NOA selbst und 160 bei NOA.kommunal. Von diesen 160 Beschäftigten sind 30 für die Arbeitnehmerüberlassung an die Stadt Nürnberg vorgesehen. Weitere Arbeitnehmerüberlassungen sind nicht vorgesehen, so dass die Beauftragungen im Rahmen von Werkverträgen durchgeführt werden. Das Jobcenter plant – wie bereits dargestellt - mit 250-300 Förderfällen im Jahr 2019, davon 2/3, also 167 bis 200 bei der NOA bzw. bei der NOA.kommunal. Zum Stand 05.03.19 sind bei NOA.kommunal 60 Arbeitsverhältnisse nach den neuen Instrumenten eingegangen worden; die weiteren Einstellungen – geplant sind insgesamt 160 Beschäftigungsverhältnisse - erfolgen weit überwiegend in den nächsten drei Monaten. Bei der NOA wurden 15 Beschäftigungsverhältnisse nach dem Teilhabechancengesetz geschaffen. Diese wurden größtenteils aufgrund der Rückmeldungen städtischer Dienststellen bzw. Geschäftsbereiche geschaffen.

6.1 Beschäftigungsverhältnisse nach dem Teilhabechancengesetz bei der NOA.kommunal

Von den insgesamt für 2019 bei der NOA.kommunal geplanten 160 Beschäftigungsverhältnissen sollen 118 nach dem § 16 i SGB II und 42 nach dem § 16 e SGB II geschaffen werden.

Diese verteilen sich aufgabenmäßig folgendermaßen:

a) 51 Grünhelfer/Grünhelferinnen beim Servicebetrieb Öffentlicher Raum SÖR und NürnbergBad

Die Hauptauftraggeber im Grünbereich sind aktuell SÖR und Nürnberg-Bad. Bei SÖR wurden Arbeiten in den Bereichen Baumscheibenpflege, Wege- und Platzreinigung, Bank-, Spielplatz-, Straßenzubehör- und Grünflächenreinigung sowie Wildkrautentfernung vereinbart. Bei Nürnberg-Bad hat die NOA.kommunal den Auftrag für die Grünpflege in vier Freibädern erhalten. Von 51 geplanten Grünhelfern sind 11 eingestellt, weitere 21 folgen spätestens zum 01.04. und 12 zum 01.05.19; die restlichen sieben Arbeitsplätze werden für Nachrücker vom 01.06 an bis 01.11. nachbesetzt. Geplant sind 8 Stellen nach § 16 e SGB II

und 43 Stellen nach § 16 i SGB II. Im Grünbereich waren bis Jahresende 2018 lediglich 15 Mitarbeitende beschäftigt.

b) 10 Helfer/Helferinnen im Reinigungsdienst

Ab 01.04.19 werden sukzessive 10 Einstellungen erfolgen. Die Reinigungsdienste werden vorerst NOA- bzw. NOA.kommunal-intern durchgeführt. Die betreffenden Personen werden alle nach § 16 i SGB II gefördert werden.

Eine Anfrage von Zentrale Dienste aufgrund der Gespräche in der Referentenrunde ließ sich nicht realisieren.

c) 24 Helfer/Helferinnen in bestehenden Geschäftsfelder

Die bestehenden 18 Helferstellen wurden auf 24 erhöht: 4 Stellen nach § 16 e SGB II und 20 Stellen nach § 16 i SGB II. Diese Personen nehmen Aufsichtstätigkeiten wahr, arbeiten auf den Friedhöfen oder sind in den Bereichen Transport, Räumung, Umzug und Malerarbeiten tätig.

d) 45 Helfer im ServiceCenter für kommunale Aufgaben

Da nur die NOA.kommunal unmittelbar und direkt von der Stadt Nürnberg Aufträge erhalten kann, wurde das neue ServiceCenter in der Pillenreuther Str. 163 angesiedelt, in der bereits die bisher geförderten 45 Arbeitsplätze der Sozialen Teilhabe tätig waren. Diese sollen auch, so eine Absichtserklärung zwischen Jobcenter und NOA, im Rahmen der neuen gesetzlichen Regelungen weitergeführt werden. Hintergrund ist, dass die bestehenden Geschäftsfelder für das Teilhabechancengesetz eher Außenberufe oder stehende Tätigkeiten beinhalten, für die Förderberechtigten aber auch sitzende Tätigkeiten im Innenbereich erforderlich erscheinen. Neben dem Stadtarchiv konnte auch das Jugendamt als Auftraggeber für das ServiceCenter gewonnen werden.

e) 30 Hauswirtschaftskräften im Kita-Bereich über Arbeitnehmerüberlassung

In diesem Bereich werden nach Angaben der NOA-Geschäftsführung vermutlich 60 Stellen für Hauswirtschaftskräfte überwiegend nach § 16 e SGB II und nur vereinzelt nach § 16 i SGB II geschaffen.

Aus heutiger Sicht sind deswegen die Einstellung von 29 Hauswirtschaftskräfte bereits im April und die Überlassung an das Jugendamt wahrscheinlich. Zusätzlich startet eine neue Weiterbildungsmaßnahme zur Qualifizierung von 30 Hauswirtschaftskräften mit dem Ziel, auch diese in die Überlassung zu übernehmen. Da alle diese Hauswirtschaftskräfte weit überwiegend nur halbschichtig eingestellt werden sollen, wird von insgesamt weiteren 30 Stellen ausgegangen.

6.2 Beschäftigungsverhältnisse nach dem Teilhabechancengesetz bei der NOA gGmbH

In der NOA gGmbH sind aktuell 15 Beschäftigungsverhältnisse geplant, davon 2 nach § 16 e und 13 nach § 16 i SGB II gefördert.

Im Einzelnen sind folgende Stellen vorgesehen:

- 1 Verwaltungskraft im Team Finanzen, Empfang
- 2 Hausmeisterhelfer im Betrieb Hausservice
- 2 Betriebsassistenten im Betrieb Bürgerservice (Verkaufshilfe, Aufsicht)²⁵
- 4 Betriebsassistenten im Betrieb Umweltservice (Verkaufshilfe, Aufsicht, Fahrer)
- 3 Betriebsassistenten im Südstadtforum (Büro, Fahrer, Senioren)
- 2 Peerberater für „Alles rund ums Kind plus“
- 1 Betriebsassistent²⁶.

2018 und in den Jahren davor erfolgte die Entlohnung der Betriebsassistentinnen und Betriebsassistenten nach Bezahlgrundsätzen in Orientierung an den BAP-Tarif²⁷. Auf Nachfrage der Geschäftsführung beim kommunalen Arbeitgeberverband KAV sieht dieser nun den TVöD für Beschäftigte nach dem Teilhabechancengesetz für anwendbar.

Dies hat für die NOA folgende finanziellen Konsequenzen:

Die NOA hatte laut beschlossenen Wirtschaftsplan für Betriebsassistentinnen bzw. Betriebsassistenten eine Gesamtsumme von ca. 130.000 € eingeplant. Sollten die früher ursprünglich geplanten 32 Stellen für Betriebsassistenten bzw. Betriebsassistentinnen bei der NOA gGmbH nach TVöD bezahlt werden, wären die Mehrkosten von 150.000 bis 170.000 € nicht gedeckt. Aus diesem Grund nahm die NOA Anpassungen bei diesen Stellen vor. So konnten von den ursprünglich geplanten insgesamt 32 Stellen vorerst fünf Stellen nicht besetzt bzw. geschaffen werden, zehn Reinigungskräfte werden bei der NOA.kommunal eingestellt, ein weiteres Beschäftigungsverhältnis wird umgewandelt und eines steht noch zur Entscheidung an. Somit plant die NOA gGmbH – wie oben dargestellt – mit 15 Stellen bei den Betriebsassistenten/-assistentinnen. Sollte sich im Laufe des Jahres 2019 eine positive wirtschaftliche Entwicklung ergeben, können vereinzelt die jetzt nicht realisierten Stellen später realisiert werden.

6.3 Zusatzfördermöglichkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen des Teilhabechancengesetzes

Beschäftigungsbegleitende Betreuung der Teilnehmerinnen und –teilnehmer bieten sowohl der § 16 e SGB II als auch § 16 i SGB II. Qualifizierungsmöglichkeiten bietet nur der § 16 i SGB II.

a) Beschäftigungsbegleitende Betreuung

Bis 30.04.19 erhalten alle nach dem Teilhabechancengesetz eingestellten Beschäftigten von NOA und NOA.kommunal einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein AVGS des Jobcenters im Umfang von 181 Unterrichtseinheiten für 24 Monate.

Für später Eingestellte übernimmt das Jobcenter die beschäftigungsbegleitende Betreuung selbst²⁸.

²⁵ Betriebsassistenten sind bei der NOA betrieblich eingebundene, geförderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Bezahlgrundsätzen der NOA entlohnt werden.

²⁶ Einsatzstelle wird aktuell geklärt.

²⁷ BAP = Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister. Dieser ist Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit.

²⁸ Dafür werden beim Jobcenter neun Stellen geschaffen. Da die Stadt Nürnberg über den Kommunalen Finanzierungsanteil (KFA) finanziell mit 15,2 % der Aufwendungen beteiligt ist, erhöht sich dieser 2019 um ca. 73.000 Euro und ab 2020 jährlich um ca. 110.000 Euro.

b) Weiterbildungsmöglichkeiten

Nach § 16 i Abs. 5 SGB II kann der Arbeitgeber einen Zuschuss von 3.000 € je Förderfall erhalten; hierunter sind alle Arten von Qualifizierungen zu verstehen, die häufig unmittelbar bei Aufnahme der Beschäftigung erforderlich werden, um fehlende Fähigkeiten zu erwerben oder veraltete Kenntnisse zu aktualisieren. Die NOA hat deswegen folgendes allgemeine modular aufgelegte Konzept entwickelt:

„Berufliche Qualifizierung für Beschäftigte im Rahmen der THCG - Kompetenz am Arbeitsplatz stärken“ mit folgenden Inhalten:

A. Einstiegsqualifizierung

Grundlegende Qualifizierung zum Beginn der Beschäftigung z. B. Arbeitssicherheit, Erste Hilfe, arbeitsplatzspezifische Grundlagen.

B. Basiskompetenzen am Arbeitsplatz stärken – arbeitsorientierte Grundbildung

Beschäftigungsbegleitend:

1. Bedarf an Grundbildung und Weiterqualifizierung bereits bekannt oder Aufdecken von arbeitsplatzbezogenem Weiter- oder Grundbildungsbedarf im Arbeitscoaching oder Coaching
2. Mittels „Betriebscheck“ werden anhand konkreter Arbeitsanforderungen Qualifizierungsbedarfe ermittelt
3. Konzeption und Durchführung gezielter Qualifizierungsangebote.

Methodik und Didaktik sind auf lernungeübte Teilnehmer/-innen ausgerichtet:

- 7er-Kleingruppen
- Arbeitsweltbezug und Rhythmisierung
- Wiederholung, vertiefende Lerneinheiten (u.a. multimediale Lernangebote)
- Adaptive Förderung
- Förderung der Lernmotivation und Lernzuversicht durch Lernerfolge
- Lernen lernen (Lernstrategien), Selbstgesteuertes Lernen.

Eine Grünhelferqualifizierung als Einstiegsqualifizierung nach Punkt A im Umfang von 80 Unterrichtseinheiten ist beim Jobcenter beantragt und soll möglichst noch bis Ende April für die zahlreichen Neueinstellungen im Grünbereich durch die NOA erfolgen. Fachlich ist dies erforderlich, da so viele neue Mitarbeitenden nur sehr schwer unmittelbar fachlich eingearbeitet werden können.