

## Übersicht

# Zehntes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (10. SGB II-ÄndG – Teilhabechancengesetz)

Stand: Beschlussempfehlung v. 07.11.2018 – Inkrafttreten: 01.01.2019

- ArbGeb 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 diesen ein Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens zwei Jahren begründen. Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr 75 Prozent und im zweiten Jahr 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (einschl. des pauschalierten Anteils des ArbGeb am Gesamt-SV-Beitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung), das den allgemeinen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz nicht unterschreiten darf. – Anders als nach geltender Fassung (§ 16e SGB II) 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. Gefördert werden sv-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei allen Arten von ArbGeb. – In den ersten sechs Monaten der Beschäftigung hat der ArbGeb den ArbN in angemessenem Umfang für eine regelmäßige beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die AA oder einen durch diese beauftragten Dritten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. – Der Wegfall der Hilfebedürftigkeit während des Bewilligungszeitraums führt nicht zu einer Aufhebung der Bewilligung oder der Einstellung der Zahlung der Zuschüsse. – Personen in einer Beschäftigung, die nach § 16e SGB II gefördert wird, sind versicherungsfrei nach SGB III.
- Einführung eines neuen Instruments »Teilhabe am Arbeitsmarkt« (§ 16i SGB II) zur Förderung sv-pflichtiger Beschäftigung sehr arbeitsmarktferner Personen (befristet bis Ende 2024). Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit vom Jobcenter zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen, die innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre (bei mindestens einem minderjährigen Kind in der Bedarfsgemeinschaft oder bei Schwerbehinderung: in den letzten *fünf* Jahren) Leistungen nach SGB II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurz erwerbstätig (oder nur geringfügig beschäftigt oder selbstständig tätig) waren. Der Lohnkostenzuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit und beträgt in den ersten 24 Monaten 100 Prozent des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns (ist der ArbGeb wegen Tarifvertrag / nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Entgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach dem zu zahlenden Arbeitsentgelt) zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des ArbGeb am Gesamt-SV-Beitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung; er sinkt dann um 10 Prozentpunkte und nach Ablauf von jeweils zwölf Monaten um weitere 10 Prozentpunkte. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre. – Der Zuschuss richtet sich an alle ArbGeb 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. Zu den Einsatzfeldern hat die AA jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die AA schriftlich zu begründen. – Die Arbeitsverhältnisse sind sv-pflichtig mit Ausnahme der Versicherungspflicht nach SGB III und unterliegen dem allgemeinen und besonderen Arbeitsrecht. – In den ersten zwölf Monaten der Beschäftigung hat der ArbGeb den ArbN in angemessenem Umfang für eine regelmäßige beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die AA oder einen durch diese beauftragten Dritten unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen ArbGeb, für die der ArbGeb den ArbN unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Darüber hinaus kann der ArbGeb einen Zuschuss von bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten, höchstens aber 3.000 Euro je Weiterbildung, erhalten. – Die Befristung einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung eines zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

