

## **Punktation**

### **Impulsvortrag von Kerstin Griese Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Arbeit und Soziales**

anlässlich der Landesgeschäftsführerkonferenz der Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

Redezeit: 10-15 Minuten

#### **Themenübersicht:**

##### **→ Inklusion**

- allg. Teil
- Menschen mit Behinderungen als Fachkräftepotenzial
- Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen
- Sensibilisierung der Arbeitgeber

##### **→ Gesamtkonzept Mitarbeit**

- allg. Teil
- § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“
- § 16e-neu SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“
- Teilhabenchancengesetz

##### **→ Rentenpakt**

## → Inklusion

- allg. Teil
  - Inklusion ist der etwas sperrige Begriff für eine eigentlich ganz einfache Idee:
  - Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft und können uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Das heißt: Sie müssen sich nicht an die Umwelt anpassen, sondern diese passt sich an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen an.
  - Inklusion ist demnach weit mehr als die Rampe vor der Eisdiele. Inklusion bedeutet eben auch der barrierefreie Arbeitsplatz und die Selbstverständlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen Teil der Belegschaft sind.

- Menschen mit Behinderungen als Fachkräftepotenzial
  - Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die inklusiv denken, investieren in die eigene Zukunft.
  - Inklusion ist eine kluge Antwort auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel.
  - Inklusive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind in Zeiten des wachsenden Fachkräftebedarfs gut aufgestellt, wenn es darum geht, Fachkräfte im Betrieb zu halten und neue Fachkräftepotenziale zu erschließen. Gerade bei den Menschen mit Behinderungen sind viele Talente und Fähigkeiten noch ungenutzt<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Von den schwerbehinderten Arbeitslosen hatten im Jahresdurchschnitt 2017 60 % einen Berufs- oder Hochschulabschluss, bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 51 % (Quelle: Bundesagentur für Arbeit „Blickpunkt Arbeitsmarkt: Situation schwerbehinderter Menschen, Mai 2018).

- Arbeit ist mehr als reiner Broterwerb. Wer arbeitet, erfährt Wertschätzung und Anerkennung, leistet etwas gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen und ist eingebunden in feste soziale Strukturen. Das gilt für alle Menschen, ob mit Behinderungen oder ohne.
- Als Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber wissen Sie, dass ein intelligenter Personalmix und eine Personalauswahl, die den Blick auf Können, Qualifikationen, Talente und Motivation anstatt auf die vermeintlichen Defizite lenkt, das Erfolgskonzept sind.

- Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen
  - die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt macht uns Mut. Die Zahlen zeigen: Wir sind auf dem richtigen Weg!
  - Die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen ist in den letzten Jahren stetig gesunken. Und zwar im Jahresdurchschnitt 2017 um rund 10 Prozent gegenüber 2014. Der aktuelle Bestand ist der niedrigste der letzten 10 Jahre!
  - Auch die Beschäftigungssituation der schwerbehinderten Menschen hat sich in den vergangenen Jahren stetig verbessert: Im Jahr 2016 waren bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über eine Million schwerbehinderte Menschen beschäftigt<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Rund 1.051.000

Das ist ein Zuwachs um rund 47 Prozent gegenüber dem Jahr 2002, in dem das heutige System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe eingeführt wurde.

- Die Zahl der bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen liegt bei rund 168.000<sup>3</sup>.
- Mit einer Zahl von insgesamt über 1,2 Millionen waren damit im Jahr 2016 so viele schwerbehinderte sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie noch nie!
- Das zeigt, dass wir mit der Strategie, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen, auf dem richtigen Weg sind.

---

<sup>3</sup> Wert aus 2015. Wird nur alle fünf Jahre erhoben.

- Sensibilisierung der Arbeitgeber
  - Es finden sich mehr und mehr Unternehmen, die sich engagieren und den ganzen Menschen in den Blick nehmen, mit all seinem Wissen und Können, seinen Talenten und Potentialen!
  - Trotz insgesamt guter Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt brauchen wir noch mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bereit sind, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und dabei die bestehenden Förderinstrumente zu nutzen.
  - Wir haben immer noch rund 41.000 Betriebe, die trotz entsprechender Verpflichtung keinen einzigen schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen.
  - Diese Betriebe wollen wir in einer gemeinsamen **Kampagne mit allen Arbeitsmarktakteuren** gezielt ansprechen

- wir wollen sie auf das Fachkräftepotenzial schwerbehinderter Menschen hinweisen.
- Ein wesentliches Element der Kampagne<sup>4</sup> wird sein, die Ansprache der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Beratungs- und Vermittlungsangeboten zu verbinden. Wir arbeiten bereits an dem Konzept.
- Damit wollen wir weiter Aufklärungsarbeit für die Arbeitskraft von Menschen mit Behinderungen leisten.
- Ein Bewusstseinswandel bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist weiterhin der Schlüssel zur gesellschaftlichen Inklusion im Allgemeinen und zur beruflichen Inklusion im Besonderen.

---

<sup>4</sup> Kampagne „Einstellung Zählt - Arbeitgeber gewinnen“



- das **UnternehmensForum** mit dem BDA als Partner wirkt seit seinem Bestehen maßgeblich daran mit, diesen Bewusstseinswandel voran zu treiben.
- Es zeigt in vorbildlicher Weise anderen Unternehmen, wie Menschen mit Behinderungen erfolgreich in den Betrieb integriert werden können, dass Beschäftigte mit Behinderungen wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und wie sich dadurch das Betriebsklima und die Unternehmenskultur positiv verändert.
- Aktionspläne der Unternehmen fügen sich wirkungsvoll in diese Aktivitäten ein.
- Solches Engagement brauchen wir. Denn es ist das richtige Signal. Dafür an Sie meinen herzlichen Dank!

## → Gesamtkonzept „MitArbeit

- allg. Teil

- Mit dem Gesamtkonzept „MitArbeit“ soll in einem ganzheitlichen Ansatz die Qualifizierung, Vermittlung und (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen vorangetrieben und neue Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl auf dem allgemeinen als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Denn nach wie vor gibt es Menschen, die von der guten Arbeitsmarktlage bisher nicht profitieren konnten.
- Das Teilhabechancengesetz fügt sich in das Gesamtkonzept „MitArbeit“ mit seinen beiden neuen Instrumenten „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e-neu SGB II) ein.

- Ziel ist es, bestehende Vorbehalte von Arbeitgebern gegen Langzeitarbeitslose abzubauen und den Menschen auf diese Weise die Chance auf eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen und damit soziale Teilhabe zu ermöglichen.
- Mit beiden neuen Instrumenten werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern gefördert. Die Teilnehmenden dürfen und sollen reguläre Tätigkeiten ausführen - die Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse finden keine Anwendung. Damit wird erstmals die Möglichkeit eines echten sozialen Arbeitsmarktes geschaffen.

- „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II)
  - dieses Instrument richtet sich an die Beschäftigung sehr arbeitsmarktferner Menschen. Die Förderung mit einem Lohnkostenzuschuss ist für bis zu fünf Jahre möglich (100 % in den ersten beiden Jahren, danach degressiv). Zusätzlich können notwendige Qualifizierungskosten anteilig gefördert werden.
  - Wichtig für die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses ist eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching). Sie ergänzt die Förderung. Damit übernimmt das Coaching eine wichtige Funktion sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber.

- „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“  
(§ 16e-neu SGB II)
  - Das zweite Instrument heißt „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und soll Beschäftigungschancen für langzeitarbeitslose Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen.
  - Es richtet sich an arbeitslose Menschen, die noch nicht so arbeitsmarktfremd sind, aber dennoch Hilfe bei der Arbeitsaufnahme benötigen. Arbeitsverhältnisse werden mit einem Lohnkostenzuschuss für zwei Jahre (75 % im ersten Jahr und 50 % im zweiten Jahr) gefördert. Zusätzlich erfolgt bei Bedarf eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung.

- Teilhabechancengesetz (Kabinettsbeschluss)
  - Mit dem Teilhabechancengesetz sind die rechtlichen Voraussetzungen für diese Instrumente auf einem guten Weg. Der Kabinettsbeschluss erfolgte am 18. Juli 2018. Ich plane, dass das Gesetz zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt.
  - Bis dahin möchte ich im Rahmen des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens aber noch eine wichtige Änderung erreichen: Ich halte eine Bemessung am gesetzlichen Mindestlohn für das neue Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nicht für richtig. Grundlage sollte, wie im neuen § 16e SGB II, das jeweils zu zahlende Arbeitsentgelt sein - und zwar für die gesamte Förderdauer von maximal fünf Jahren.

- Eine Bemessung der Förderung am Mindestlohn führt für tarifgebundene Arbeitgeber zu einer deutlich höheren Eigenbeteiligung bzw. Finanzierungslücke als für Arbeitgeber, die lediglich den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Das könnte ein Grund sein, dass sich diese Arbeitgeber nicht beteiligen werden.
- Die Stärkung der Tarifbindung ist ein zentrales Ziel der Bundesregierung. Wir können es uns bei rückgängiger Tarifbindung nicht leisten, dass tarifgebundene Unternehmen oder Kommunen durch die Orientierung des Zuschusses am Mindestlohn Nachteile erleiden.

## → Rentenpakt

- Alle - mit oder ohne Behinderungen - wollen nach einem langen Arbeitsleben ihre wohlverdiente Rente bekommen.
- Mit dem Rentenpakt sichern wir das **Kernversprechen unseres Sozialstaates** neu ab: „Wer ein Leben lang gearbeitet hat, ist im Alter ordentlich abgesichert.“
- Wir halten zudem das **Rentenniveau** stabil auf 48% und sorgen dafür, dass die Renten wieder den Löhnen folgen.
- Auch die Jüngeren profitieren vom Rentenpakt, weil er garantiert, dass der **Rentenbeitrag** nicht über 20 % steigt.
- **Wer Kinder erzogen hat oder den Job krankheitsbedingt aufgeben muss, ist anständig abgesichert.** Gutes Leben im Alter ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deswegen nehmen wir für den Rentenpakt zusätzliches Steuergeld in die Hand.



## MitArbeit - Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt

### Kernbotschaften

- Die Lage am Arbeitsmarkt in Deutschland ist so gut wie schon lange nicht mehr – die Arbeitslosigkeit ist niedrig. Statt der Massenarbeitslosigkeit von früher haben wir heute neue Herausforderungen. Noch immer sind knapp über 800.000 Menschen langzeitarbeitslos.
- Je länger die Suche nach Arbeit erfolglos bleibt, umso schwieriger wird der Weg in Arbeit. Daher braucht es individuell ausgerichtete Unterstützung, um auch denen, die die Hoffnung auf Arbeit oft schon aufgegeben haben, eine Perspektive und neue Teilhabechancen zu eröffnen: in öffentlich geförderter Arbeit.
- Arbeit zu haben und für sich selbst sorgen zu können, ist eine Frage der Würde und der Teilhabe. Deshalb machen wir es zu unserer Aufgabe, Langzeitarbeitslosen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt schaffen.
- Dafür setzt der Bund 4 Milliarden Euro ein.

***Unser Ziel ist Vollbeschäftigung.** Die Arbeitslosigkeit hat sich innerhalb weniger Jahre nahezu halbiert und ist heute die zweitniedrigste in der Europäischen Union. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat einen historischen Rekordwert erreicht und gleichzeitig ist die Nachfrage nach Arbeitskräften weiter hoch.*

*Dennoch kommt der Erfolg nicht bei allen an. Trotz des Booms am Arbeitsmarkt suchen einige schon lange vergeblich Arbeit und haben teilweise absehbar keine realistische Chance auf Beschäftigung. Um ihnen eine **neue Perspektive bei der Eingliederung in Arbeit und zur Teilhabe am Arbeitsmarkt** zu eröffnen, sind intensive Betreuung, individuelle Beratung, wirksame Förderung und die gezielte Suche nach einem passenden Arbeitgeber nötig – ob direkt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder unterstützt durch öffentliche Förderung.*

***Arbeit zu haben und für sich selbst sorgen zu können, ist eine Frage der Würde und der Teilhabe. Und wenn wir als Gesellschaft wollen, dass jeder und jede sich nach seinen eigenen Möglichkeiten einbringt, dann müssen wir Langzeitarbeitslosen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt schaffen.***

## Worum geht es?

Fast eine halbe Million Menschen sind länger als zwei Jahre arbeitslos, obwohl sie aktiv nach Arbeit suchen. Rund eine Million erwerbsfähige Menschen beziehen seit mindestens sieben Jahren ohne größere Unterbrechung Leistungen – ohne dass sie aktuell Minijobber sind oder irgendein Einkommen aus Arbeit haben. Je länger die Suche nach Arbeit erfolglos bleibt, umso schwieriger wird der Weg in Arbeit – Schulden können dazu kommen, Krankheit, oft auch Sucht, familiäre Probleme, der Verlust eines strukturierten Tagesablaufs. All das macht den Weg in Arbeit immer weiter.

Menschen stecken nach langer Arbeitslosigkeit in individuell ganz unterschiedlichen, aber meist komplexen Situationen. Damit sie erfolgreich den Weg in Arbeit schaffen oder eine Perspektive auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben, bedarf es eines **zielgerichteten und individuell ausgerichteten Unterstützungsangebots**: die Stärken identifizieren, einen passenden Arbeitgeber suchen, vor und während der Aufnahme der gefundenen Arbeit begleiten und betreuen und bei nötigen Qualifikationen helfen – und zwar gemeinsam mit jedem einzelnen betroffenen Menschen. Das ist eine große Aufgabe. Um diese Aufgabe anzugehen, stellen wir 4 Milliarden Euro bereit.

Sie sollen etwa genutzt werden, um Menschen nach zwei Jahren ohne Arbeit zwei Jahre lang mit einem Lohnkostenzuschuss zu unterstützen. Der Lohnkostenzuschuss orientiert sich am zu zahlenden Arbeitsentgelt. Wer schon länger als sieben Jahre Leistungen nach dem SGB II bezieht, kann bis zu fünf Jahre mit einem erheblichen Lohnkostenzuschuss unterstützt werden. Beides zielt auf reguläre Beschäftigung – bei privaten Firmen, Kommunen, auch bei gemeinnützigen Trägern. Beides ist verbunden mit individueller persönlicher beschäftigungsbegleitender Betreuung und kann mit der Förderung von Weiterbildung verknüpft werden.



## Teilhabechancen für sehr arbeitsmarktferne Menschen

Menschen, die über 25 Jahre alt sind, **für mindestens sieben Jahre in den letzten acht Jahren Leistungen nach dem SGB II** (Arbeitslosengeld II) bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurz selbstständig oder abhängig beschäftigt waren, sollen eine ehrliche und langfristige Perspektive bekommen. Die Betroffenen sind zu einem erheblichen Teil zwischen 50 und 65 Jahre alt. Damit sie eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, gibt es folgende Förderung:

- **Zuschuss zum Arbeitsentgelt:** In den ersten beiden Jahren Zuschuss von 100 Prozent zum Mindestlohn; in jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um 10 Prozentpunkte gekürzt bei einer maximalen Förderdauer von fünf Jahren.
- **Förderung von guter Arbeit:** Langzeitarbeitslose arbeiten sozialversicherungspflichtig bei Arbeitgebern in der Wirtschaft, sozialen Einrichtungen oder Kommunen.
- **Begleitende Betreuung:** Um die Beschäftigung zu festigen und zu stabilisieren, werden Teilnehmende und Arbeitgeber bei Fragen und Problemen auf jeden Fall im ersten Jahr unterstützt und betreut („Coaching“), wenn erforderlich für die gesamte Dauer.

### Wie läuft die Förderung ab?

Gefördert werden können Beschäftigungsverhältnisse **im allgemeinen Arbeitsmarkt und im sozialen Arbeitsmarkt**, gleich ob bei privaten Arbeitgebern, sozialen Einrichtungen oder Kommunen. Die Geförderten werden damit nicht in einem Projekt „geparkt“, sondern bekommen durch reguläre Beschäftigung eine echte Teilhabechance. Kommunen können damit auch gesellschaftlich wünschenswerte Aufgaben umsetzen. Die Förderung geschieht über direkte **Zuschüsse zum Arbeitsentgelt**. In den ersten beiden Jahren wird ein Zuschuss von 100 Prozent auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns gezahlt, eingeschlossen den pauschalierten Beitrag des Arbeitgebers zur Sozialversicherung. Nach jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um 10 Prozentpunkte gesenkt. Die maximale Förderdauer beträgt fünf Jahre. Praxiserfahrungen zeigen, dass besonders arbeitsmarktferne Menschen oft erst ab einem Förderzeitraum von etwa drei Jahren Erfolge erzielen können. Fünf Jahre sind daher eine lange und wirksame, aber gleichzeitig keine unbegrenzte Förderdauer.

Der steigende Eigenanteil des Arbeitgebers sorgt für Anerkennung im Betrieb und schafft eine Bindung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem.

Die Arbeitsverhältnisse sind **sozialversicherungspflichtig** - mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, damit nicht durch geförderte Arbeitsverhältnisse aus dem SGB II Arbeitslosengeldansprüche (SGB III) erworben werden. In die Förderung eingeschlossen ist **beschäftigungsbegleitende Betreuung** („Coaching“) ergänzend zur Betreuung durch das Jobcenter. Der Coach soll helfen, in ein Beschäftigungsverhältnis zu kommen und auch darin zu bleiben. Im ersten Jahr muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für notwendiges Coaching in einem angemessenen Umfang von der Arbeit freistellen. Die Kosten für erforderliches Coaching werden während der gesamten Förderdauer übernommen. Angemessene Zeiten für **Weiterbildung** und Praktika bei anderen Arbeitgebern sind förderfähig.

## MitArbeit schafft Beschäftigungschancen für Langzeitarbeitslose

Die Bemühungen zum verstärkten Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sollen jedoch auch schon vorher ansetzen und besonders lange Arbeitslosigkeit verhindern helfen. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll die Eingliederung von Leistungsberechtigten, die seit **mindestens zwei Jahren arbeitslos** sind, in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden:

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt für 24 Monate. Im ersten Jahr in Höhe von 75 Prozent und im zweiten Jahr mit der Hälfte des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts.
- Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bei allen Arbeitgebern mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Es besteht eine Nachbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers von sechs Monaten nach dem Ende der Förderung.
- Flankierend zum Lohnkostenzuschuss erfolgt eine beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“). Das Coaching kann während der gesamten Förderdauer erbracht werden. In den ersten sechs Monaten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer für notwendiges Coaching freizustellen.
- Qualifizierungsmaßnahmen können nach den allgemeinen Vorschriften in Anspruch genommen werden.

### Wer wird gefördert?

Gefördert werden kann, wer seit mindestens zwei Jahren arbeitslos ist. Mit einer zweijährigen Arbeitslosigkeit gehen in aller Regel bereits zunehmende Vermittlungshemmnisse einher, die jedoch kein Zugangskriterium darstellen. Durch die einfache Definition der Zielgruppe wird der Lohnkostenzuschuss für Betreuer und Vermittler einfach handhabbar.

### Wie läuft die Förderung ab?

Um die Geförderten **nachhaltig in Arbeit** zu bringen, wird die Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis gefördert. Die mögliche Förderung von zwei Jahren erhöht die Chancen auf einen nachhaltigen Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung nach Abschluss der Förderung. Über die **Nachbeschäftigungspflicht** wird der Zeitraum faktisch sogar noch verlängert.

Die **beschäftigungsbegleitende Betreuung** unterstützt auf dem Weg in ein Beschäftigungsverhältnis und auch dabei, in dieser Beschäftigung zu bleiben. Das Jobcenter kann den Umfang des Coachings in jedem Einzelfall nach Bedarf bestimmen.

**(Gesamtkonzept „MitArbeit“/Teilhabechancengesetz**

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag das Ziel gesetzt, die Integration von Langzeitarbeitslosen durch einen **ganzheitlichen Ansatz** voranzutreiben. Aufbauend auf den Erfahrungen der Initiativen aus der letzten Legislaturperiode sollen mit dem **Gesamtkonzept „MitArbeit“** die Qualifizierung, Vermittlung und (Re-)Integration vorangetrieben und die **Beschäftigungsfähigkeit** von Langzeitarbeitslosen durch intensive, individuelle Betreuung und Beratung sowie wirksame Förderung verbessert und den Menschen zugleich konkrete **Beschäftigungschancen** angeboten werden.

Intensive und gute Betreuung in den Jobcentern soll durch folgende Ansätze etabliert bzw. gestärkt werden:

- bedarfsgerechte und stärkenorientierte Beratung
- Berücksichtigung der gesamten Bedarfsgemeinschaft bei der Integration in Arbeit
- bewerberorientierte Arbeitgeberansprache, die es dem Vermittler ermöglicht, sich beim Arbeitgeber für den Langzeitarbeitslosen persönlich einzusetzen
- niedrigschwellige und passgenaue Weiterbildungsangebote
- beschäftigungsbegleitendes Coaching
- Etablierung einer guten Netzwerkarbeit mit lokalen Partnern unter Einbeziehung der kommunalen Eingliederungsleistungen

Das **Teilhabechancengesetz** fügt sich in das Gesamtkonzept „MitArbeit“ mit seinen **beiden neuen Instrumenten** „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e-neu SGB II) ein.

Entsprechend des Koalitionsvertrags wird für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose, die bisher trotz vielfältiger Anstrengungen nicht integriert werden konnten, ein **neues unbürokratisches Regelinstrument geschaffen**, das eine **längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung** mit dem Ziel sozialer Teilhabe ermöglicht. Der erarbeitete Gesetzentwurf eines **Teilhabechancengesetzes** sieht für das neue Regelinstrument „**Teilhabe am Arbeitsmarkt**“, § 16i SGB II, **nach Beschluss des Kabinetts am 18. Juli 2018** nunmehr folgende Kernpunkte vor:

- Arbeitsmarktferne Zielgruppe: Personen, die älter als 25 Jahre sind, seit mindestens sieben Jahren innerhalb der letzten acht Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurz erwerbstätig waren.
- Förderung von guter Arbeit: Es werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern gefördert. Die Kriterien

*Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse gelten nicht.*

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt: In den ersten beiden Jahren wird ein Zuschuss von 100 % auf Basis des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz gezahlt, der ab dem dritten Jahr jährlich um jeweils zehn Prozentpunkte gekürzt wird.
- Förderdauer: Die maximale Förderdauer liegt bei fünf Jahren.
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching): Teilnehmende sollen im ersten Jahr am Coaching teilnehmen und der AG ist verpflichtet, dieses zu ermöglichen; Kosten für erforderliches Coaching werden während der gesamten Förderphase übernommen.
- Weiterbildung: Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber sind förderfähig. Zudem können dem Arbeitgeber bis zu 50 % der Kosten (maximal 1.000 Euro je Weiterbildung) erstattet werden.

Um die Bemühungen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit nicht nur auf die von § 16i SGB II erfasste sehr arbeitsmarktferne Personengruppe zu beschränken und im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes auch **Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt** befördern zu können, wurde ergänzend **§ 16e SGB II** (Förderung von Arbeitsverhältnissen - FAV) zu einem **neuen, einfach zu handhabenden Lohnkostenzuschuss mit integrierter ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung** umgestaltet. Der Gesetzentwurf sieht das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“, § 16e-neu SGB II, **nach Beschluss des Kabinetts am 18. Juli 2018** folgende Kernpunkte vor:

- Zielgruppe: Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit Personen, die trotz vermittlerischer Bemühungen seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.
- Förderung: in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses; Zuschuss beträgt im ersten Jahr 75 % und im zweiten Jahr 50 % des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts.
- Nachbeschäftigungspflicht von sechs Monaten.
- Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching): Coaching wird während der gesamten Förderdauer angeboten und Kosten werden übernommen. In den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für ein Coaching von der Arbeit freizustellen.
- Weiterbildung ist im Rahmen der gesetzlich geregelten Förderinstrumente möglich.

Sowohl §16i SGB II als auch §16e neu SGB II werden von der **Pflicht zur Arbeitslosenversicherung ausgenommen**, so dass kein Drehtüreffekt SGB II zu SGB III entsteht.

*Geplantes Inkrafttreten: 1. Januar 2019*

**Gesprächsziel:**

In Kenntnis setzen.

**Kernbotschaft:**

Die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und die Ermöglichung von Sozialer Teilhabe durch öffentliche geförderte Beschäftigung haben in der laufenden Legislaturperiode eine besondere Bedeutung und sind daher eines der Kernthemen der neuen Bundesregierung in der Arbeitsmarktpolitik. Bei der Ausgestaltung der neuen Regelinstrumente haben wir von früheren Instrumenten und Maßnahmen gelernt und die Förderbedingungen entsprechend angepasst. Die Jobcenter entscheiden vor Ort aufgrund der individuellen Bedarfe, welches Eingliederungsinstrument für die Eingliederung in Arbeit passend und wirksam ist.

**Kernsätze (aktiv/reaktiv):**

- **Mit dem Gesamtkonzept „MitArbeit“ soll in einem ganzheitlichen Ansatz die Qualifizierung, Vermittlung und (Re)Integration von Langzeitarbeitslosen vorangetrieben und neue Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl auf dem allgemeinen als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Denn nach wie vor gibt es Menschen, die von der guten Arbeitsmarktlage bisher nicht profitieren konnten.**
- **Das Teilhabechancengesetz fügt sich in das Gesamtkonzept „MitArbeit“ mit seinen beiden neuen Instrumenten „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) und „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16e-neu SGB II) ein.**

- Ziel ist es, bestehende Vorbehalte von Arbeitgebern gegen Langzeitarbeitslose abzubauen und den Menschen auf diese Weise die Chance auf eine längerfristige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen und damit soziale Teilhabe zu ermöglichen.
- Mit beiden neuen Instrumenten werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei allen Arten von Arbeitgebern gefördert. Die Teilnehmenden dürfen und sollen reguläre Tätigkeiten ausführen - die Kriterien Zusätzlichkeit, Wettbewerbsneutralität und öffentliches Interesse finden keine Anwendung. Damit wird erstmals die Möglichkeit eines echten sozialen Arbeitsmarktes geschaffen.
- § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ richtet sich an die Beschäftigung sehr arbeitsmarktferner Menschen. Die Förderung mit einem Lohnkostenzuschuss ist für bis zu fünf Jahre möglich (100 % in den ersten beiden Jahren, danach degressiv). Zusätzlich können notwendige Qualifizierungskosten anteilig gefördert werden.
- Wichtig für die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses ist eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching). Sie ergänzt die Förderung. Damit übernimmt das Coaching eine wichtige Funktion sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber.
- Das zweite Instrument heißt „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ im § 16e-neu SGB II und soll Beschäftigungschancen für langzeitarbeitslose Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen. Es richtet sich an arbeitslose Menschen, die noch nicht so arbeitsmarktfern sind, aber dennoch Hilfe bei der Arbeitsaufnahme benötigen. Arbeitsverhältnisse werden mit einem Lohnkostenzuschuss für zwei Jahre (75 % im ersten Jahr und 50 % im zweiten Jahr) gefördert. Zusätzlich erfolgt bei Bedarf eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung.
- Kofinanzierungen durch Dritte werden bei beiden neuen Instrumenten möglich sein, d. h. auch zur Aufstockung des Lohnkostenzuschusses, der Restkosten für Weiterbildungen oder für Sachmittel.



- Mit dem Teilhabechancengesetz sind die rechtlichen Voraussetzungen auf einem guten Weg. Der Kabinettsbeschluss erfolgte am 18. Juli 2018. Ich plane, dass das Gesetz zum 1. Januar 2019 in Kraft tritt.
- Bis dahin möchte ich im Rahmen des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens aber noch eine wichtige Änderung erreichen: Ich halte eine Bemessung am gesetzlichen Mindestlohn für das neue Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ nicht für richtig. Grundlage sollte, wie im neuen § 16e SGB II, das jeweils zu zahlende Arbeitsentgelt sein - und zwar für die gesamte Förderdauer von maximal fünf Jahren.
- Eine Bemessung der Förderung am Mindestlohn führt für tarifgebundene Arbeitgeber zu einer deutlich höheren Eigenbeteiligung bzw. Finanzierungslücke als für Arbeitgeber, die lediglich den gesetzlichen Mindestlohn zahlen müssen. Das könnte ein Grund sein, dass sich diese Arbeitgeber nicht beteiligen werden.
- Die Stärkung der Tarifbindung ist ein zentrales Ziel der Bundesregierung. Wir können es uns bei rückgängiger Tarifbindung nicht leisten, dass tarifgebundene Unternehmen oder Kommunen durch die Orientierung des Zuschusses am Mindestlohn Nachteile erleiden.

**(Thema 2) Finanzielle Ausstattung der Jobcenter/Passiv-Aktiv-Transfer**

Entsprechend dem Koalitionsvertrag stellt der Bund zur Umsetzung des Gesamtkonzepts „MitArbeit“ und damit zur Umsetzung des ganzheitlichen Ansatzes zur Betreuung, Integration und Teilhabe von Langzeitarbeitslosen, insgesamt vier Milliarden Euro zusätzlich im Eingliederungstitel des SGB II zur Verfügung. Der im Teilhabechancengesetz neu zu fassende § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und das neue Regelinstrument nach § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ sind Bestandteile dieses Gesamtkonzepts.

Mit Kabinettsbeschluss vom 6. Juli 2018 zum Haushalt 2019 und zum Finanzplan bis 2022 hat sich die Bundesregierung auf folgende Verteilung dieser zusätzlichen Mittel verständigt:

|   | 2018 | 2019 | 2020  | 2021  | 2022 |
|---|------|------|-------|-------|------|
| Verteilung der zusätzlichen 4 Mrd. Euro im Eingliederungstitel (in Mio. Euro) | 300  | 900  | 1.000 | 1.000 | 800  |

Darüber hinaus hat die Bundesregierung die Voraussetzungen für den Passiv-Aktiv-Transfer geschaffen. Hierzu wurde im Haushaltsplan 2019 beim Titel für das Arbeitslosengeld II ein neuer Haushaltsvermerk ausgebracht. Dieser Haushaltsvermerk ermöglicht es, bis zu einem jährlichen Volumen von 700 Mio. Euro die für Arbeitslosengeld II veranschlagten Bundesmittel auch zur Finanzierung des neuen Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ heranzuziehen.

Durch das neue Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ werden die Kommunen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung entlastet. Die Kommunen können diese Entlastung freiwillig in die Finanzierung von Maßnahmen nach dem neuen Regelinstrument einbringen oder für zusätzliche kommunale Eingliederungsleistungen oder für Landesprogramme verwenden. Auf diesem Wege ermöglicht der Bund den Passiv-Aktiv-Transfer in den Ländern: Die durch den Koalitionsvertrag geforderte „Ermöglichung“ des Passiv-Aktiv-Transfers in den Ländern ist der finanzielle Handlungsspielraum, den der Bund bei den Kommunen schafft, indem er sie

*durch geförderte Beschäftigung bei den Kosten der Unterkunft und Heizung entlastet. Um diese Entlastung zu erreichen und zu stärken, schafft der Bund parallel auf Bundesebene den Passiv-Aktiv-Transfer, um die geförderte Beschäftigung zu stärken.*

**Gesprächsziel:**

In Kenntnis setzen.

**Kernbotschaft:**

Durch geförderte Beschäftigung mit dem neuen Regelinstrument entlastet der Bund die Kommunen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung. Diese Entlastung können die Kommunen arbeitsmarktpolitisch einsetzen. Die Schaffung des Passiv-Aktiv-Transfer beim Bund stärkt die geförderte Beschäftigung durch „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und schafft so den finanziellen Spielraum bei den Kommunen, der den Passiv-Aktiv-Transfer in den Ländern ermöglicht.

**Kernsätze (aktiv/reaktiv):**

- **Im Entwurf zum Bundeshaushalt 2019 hat die Bundesregierung die zweite Tranche der zusätzlichen vier Milliarden Euro für den Eingliederungstitel SGB II in Höhe von 900 Millionen Euro verankert.**
- **Die weiteren Tranchen betragen jeweils eine Milliarde Euro in den Jahren 2020 und 2021 sowie 800 Millionen Euro im Jahr 2022. 300 Millionen Euro der zusätzlichen Mittel sind bereits im Haushalt 2018 eingestellt worden.**
- **Im Entwurf zum Bundeshaushalt 2019 hat die Bundesregierung des Weiteren die Voraussetzungen für den Passiv-Aktiv-Transfer geschaffen.**
- **Für Arbeitslosengeld II veranschlagte Mittel können künftig auch zur Finanzierung des neuen Regelinstruments „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ verwendet werden.**
- **Durch das neue Regelinstrument entlastet der Bund die Kommunen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung.**

- **Diese Entlastung können die Kommunen freiwillig in die Finanzierung von Maßnahmen nach dem neuen Regelinstrument einbringen oder für zusätzliche kommunale Eingliederungsleistungen oder für Landesprogramme verwenden.**
- **Der Bund ermöglicht also den Passiv-Aktiv-Transfer in den Ländern, indem er durch den Passiv-Aktiv-Transfer auf Bundesebene geförderte Beschäftigung finanziert, die die Kommunen bei den Kosten der Unterkunft und Heizung entlastet und ihnen so finanziellen Handlungsspielraum verschafft.**

## Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen (Stand Juli 2018)

Die **Beschäftigungssituation** der schwerbehinderten Menschen hat sich in den vergangenen Jahren **stetig verbessert**:

- Im Jahr 2016 waren bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern rd. 1.051.000 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Das ist ein Zuwachs um rund 47 % gegenüber dem Jahr 2002, in dem das heutige System der gestaffelten Ausgleichsabgabe eingeführt wurde.  
Die Zahl der bei **nicht beschäftigungspflichtigen** Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird nur alle 5 Jahre erhoben. Sie lag im Jahr 2015 bei rd. 168.000 gegenüber rd. 138.000 im Jahr 2010.  
Mit einer Zahl von insgesamt über 1,2 Mio. waren damit in 2016 so viele schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt wie noch nie.
- Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Beschäftigung ist von 3,8 % (2002) auf 4,7 % (2016) gestiegen. Damit ist die gesetzliche Zielquote von 5 % noch nicht erreicht, aber die Tendenz ist positiv.
- Die Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen ist von 58.219 (2002) auf 40.925 (2016) gesunken. Zwar steigt die absolute Zahl dieser Arbeitgeber seit 2012 an, prozentual bleibt sie aber mit rund 25,5 % auf konstantem Niveau.

Dies zeigt, dass das System von Beschäftigungspflicht und gestaffelter Ausgleichsabgabe Wirkung zeigt.

Trotz des guten Trends bei den Beschäftigtenzahlen besteht bei der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung aber weiterhin noch Verbesserungspotenzial. Denn schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es seltener als nicht schwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Gemessen am Arbeitslosenbestand werden sie allerdings auch **nicht so häufig arbeitslos**. Die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist - auch in der mittleren Altersgruppe der 25- bis unter 55-Jährigen - bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer als bei nicht-schwerbehinderten. Die **Dauer der Arbeitslosigkeit** und der **Anteil der Langzeitarbeitslosen** sind daher **deutlich höher**.

**Im Jahr 2016 sank die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen stärker als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Dieser Trend ist allerdings seit März 2017 beendet. Gleichwohl ist der aktuelle Bestand der niedrigste der letzten 10 Jahre (bezogen auf den Monat Juli).**

Aktuell stellt sich die Situation wie folgt dar:

- **Juli 2018:** 156.003 arbeitslose schwerbehinderte Menschen.  
Das sind 5.405 oder **rd. 3,3 % weniger** als im Juli 2017 (161.408).

Die **allgemeine** Arbeitslosigkeit ist in diesem Vergleichszeitraum **deutlich stärker zurückgegangen**:

- **Juli 2018:** 2.324.746  
Das sind 192.899 oder **rd. 7,7 % weniger** als im Juli 2017 (2.517.645).

Diese Entwicklung der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen wirkt sich auch auf den jahresdurchschnittlichen Bestand positiv aus.

Die Zahl der jahresdurchschnittlich **arbeitslosen schwerbehinderten Menschen** ist in 2017 im Vergleich zum Vorjahr um **rd. 4,8 Prozent gesunken**.

Die **allgemeine** Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt 2017 ist stärker **zurückgegangen (rd. 5,9 Prozent)**.

Entwicklung des jahresdurchschnittlichen Bestands seit 2007:

| <b>Jahresdurchschnitt</b> | <b>Bestand aller Arbeitslosen</b> | <b>Veränderung zum Vorjahr in %</b> | <b>Bestand arbeitsloser schwerbehinderter Menschen</b> | <b>Veränderung zum Vorjahr in %</b> |
|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>2007</b>               | 3.760.586                         | -                                   | 178.642  | -                                   |
| <b>2008</b>               | 3.258.954                         | - 13,3                              | 166.101  | - 7,0                               |
| <b>2009</b>               | 3.414.992                         | 4,8                                 | 168.133  | 1,2                                 |
| <b>2010</b>               | 3.238.965                         | - 5,2                               | 175.381  | 4,3                                 |
| <b>2011</b>               | 2.976.488                         | - 8,1                               | 180.354  | 2,8                                 |
| <b>2012</b>               | 2.897.126                         | - 2,6                               | 176.040  | - 2,4                               |
| <b>2013</b>               | 2.950.338                         | 1,8                                 | 178.632  | 1,5                                 |
| <b>2014</b>               | 2.898.388                         | - 1,8                               | 181.110  | 1,4                                 |
| <b>2015</b>               | 2.794.664                         | - 3,6                               | 178.809  | - 1,3                               |
| <b>2016</b>               | 2.690.975                         | - 3,7                               | 170.508  | - 4,6                               |
| <b>2017</b>               | 2.532.837                         | - 5,9                               | 162.373  | - 4,8                               |

**Hintergrundvermerk**  
**Fachkräftesicherung, Digitalisierung, Weiterbildung**

Bearbeiter: [REDACTED]

## 1. Arbeitsmarktprognose - Arbeitsangebot und -nachfrage bis 2030 in Deutschland

> **anhaltend positive Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen bis 2030**

> **deutlicher, v.a. digitalisierungsbedingter Strukturwandel**

Alle Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland sind einig darin, dass die Zahl der Erwerbstätigen bis 2030 größtenteils stabil bleiben wird. Seit der im Jahr 2014 veröffentlichten Studie von Frey/Osborne erscheinen immer wieder Studien zur Automatisierbarkeit von Arbeit, die vor allem medial für große Aufmerksamkeit sorgen. Jüngste Beispiele sind die Ende 2017 erschienenen Studien der Boston Consulting Group (BCG) bzw. von McKinsey. Beide Studien berechnen unter verschiedenen Annahmen zur Automatisierbarkeit von Tätigkeiten die längerfristigen Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung auf die Beschäftigung (u.a.) in Deutschland. Auch die Arbeitsmarktprognose des BMAS erwartet, dass die Erwerbstätigkeit stabil bleiben wird (Basisszenario) oder bei stärkerer digitaler Durchdringung der Wirtschaft um rund 250.000 ansteigt (Szenario beschleunigte Digitalisierung). Hinter dieser vermeintlichen Stabilität steht jedoch ein deutlicher Strukturwandel, der insbesondere von technologischem Fortschritt in verschiedenen Branchen, demografischem Wandel und Wertewandel geprägt sein wird. Dabei werden sich alle Berufsprofile verändern, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die OECD schätzt, dass ca. 12 Prozent der Jobs in Deutschland komplett automatisiert werden könnten. Weitere 31 Prozent werden jedoch stark verändert werden.<sup>1</sup>

- Die **branchenspezifische Beschäftigung** wird insbesondere in unternehmensnahen Dienstleistungen, in der High-Tech Produktion (Optik, Elektronik) und in sozialen Dienstleistungen stark wachsen, jedoch in Branchen wie öffentlicher Verwaltung, Hotel und Gastronomie und Handel sinken.
- **Regionale Unterschiede** sind dabei ebenfalls erheblich. Der wesentliche Unterschied wird zwischen wachsenden bis stabilen Erwerbszahlen in Metropolregionen und deutlich sinkender Erwerbspersonenzahl in ländlichen Räumen bestehen. Auf Ebene der Bundesländer sind insbesondere die östlichen Länder mit einem Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 zwischen 10 und 15 Prozent konfrontiert. In den Flächenstaaten werden starke Rückgänge auf dem Land durch

<sup>1</sup> Arntz, Gregory and Zierahn (2016), "The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

wachsende Städte ein Stück weit kompensiert (bspw. Nordhessen vs. Frankfurt am Main, Oberpfalz vs. München).

- Der **technologische Wandel** verstärkt laut der Arbeitsmarktprognose 2030 des BMAS die Nachfrage nach Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss in jedem Fall. Bei beschleunigter Digitalisierung ist im Vergleich zum Basisszenario auch mit einer verstärkten Nachfrage nach niedrigqualifizierter Arbeit zu rechnen. Diese Beschäftigungspolarisierung (Abnahme des Anteils der Berufe mit mittleren Qualifikationen) ist auch in Deutschland bereits zu beobachten, wenngleich deutlich weniger stark ausgeprägt, als in anderen OECD-Ländern.<sup>2</sup> Auch weitere Studien kommen mehrheitlich zu ähnlichen Ergebnissen. D.h. die Autoren rechnen mit einem Beschäftigungsrückgang bei kodifizierbaren Routinetätigkeiten im mittleren Qualifikationssegment einerseits, und — zumindest in naher Zukunft — einem Zuwachs bei manuellen wie auch komplexen kognitiven Nichtroutine-Tätigkeiten andererseits.

Die Bundesregierung hat mit ihrem **Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept** im Spätsommer letzten Jahres konstatiert, dass die Herausforderungen des digitalen Strukturwandels stärker und präziser in den Blick genommen werden müssen. Insbesondere müssen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage besser aufeinander abgestimmt werden (siehe 3. BMAS-Fachkräftemonitoring). Eine wesentliche qualitative Herausforderung wird darin bestehen, die Kompetenzen und Qualifikationen der Erwerbstätigen kontinuierlich einer sich wandelnden Nachfrage anzupassen (siehe 4. Nationale Weiterbildungsstrategie). Dies gilt mittelfristig für alle Segmente des Arbeitsmarktes, in unmittelbarer Zukunft jedoch besonders für eine gelingende Arbeitsmarktintegration der in Deutschland Schutzsuchenden.

## **2. Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfe bis 2030 (Lagebild)**

### **> neue Kompetenzanforderungen für alle Qualifikationsstufen**

Die weitere Entwicklung wird entscheidend davon abhängen, ob und wie Erwerbstätige neue und zusätzliche Qualifikationen erwerben. Mit den sich wandelnden Berufsprofilen und Tätigkeiten verschiebt sich auch die Kompetenznachfrage. Die Partnerschaft für Fachkräfte (BMAS, BMWi, BMBF, BMFSFJ, BDA, DIHK, ZDH, DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di) hat hierzu ein gemeinsames Lagebild zu künftigen Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfen entwickelt. Im Rahmen einer Foresight-Studie kamen die Partner zu dem

---

<sup>2</sup> OECD Employment Outlook 2017, Bonin et al. 2015, Arntz et al. 2016, Frey/Berger 2015



Schluss, dass die Automatisierung von mechanischen und kognitiven Arbeitsprozessen die Arbeitsnachfrage hin zu Tätigkeitsfeldern mit einem hohen Anteil an komplexen Aufgaben verschiebt, die einen Mix aus intellektuellen, sozialen und organisationalen Kompetenzen bei weiterhin ausgeprägtem Fachwissen erfordern.<sup>3</sup> Es ergibt sich ein „T-Profil“; neben vertieften fachlichen Kompetenzen werden aufgrund des Wandels der Arbeit auch zunehmend transversale Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

Diese Verschiebung der Kompetenzanforderungen gilt in Abstufungen für alle Qualifikationsstufen. Insgesamt werden physische Tätigkeiten entlang aller Qualifikationsstufen abnehmen. Die Algorithmisierung der Wissensarbeit entfaltet eine ähnliche Wirkung im Bereich der intellektuellen Tätigkeiten wie der verstärkte Einsatz von Robotik und physischen Assistenzsystemen bei den physischen Tätigkeiten, während die Nachfrage nach sozial-interaktiven Kompetenzen in einer hoch vernetzten und serviceorientierten Welt stark zunehmen wird. Die aufgrund der Veränderungsgeschwindigkeit und Komplexität technologischer Entwicklungen bestehenden Unsicherheiten erfordern hierzu kontinuierliche Beobachtung von Arbeitsangebot und -nachfrage.

### **3. Fachkräftemonitoring**

#### **> neue BMAS-Arbeitsmarktprognose: Arbeitsangebot und -nachfrage im Fokus**

Zur Umsetzung der im Lagebild geforderten kontinuierlichen Beobachtung von Entwicklungen in Arbeitsangebot und -nachfrage hat das BMAS das QuBe-Konsortium, bestehende aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), mit der Entwicklung eines Fachkräftemonitorings beauftragt.

Ziel des Fachkräftemonitorings ist es, eine wesentliche Evidenzbasis für die fachkräftepolitische Diskussion auf Bundesebene sowie auch auf der regionalen Ebene zu entwickeln. In mehreren Prognosen werden jeweils verschiedene mögliche Entwicklungsszenarien zu Arbeitsangebot und -nachfrage in Deutschland entwickelt. Dazu wird das bestehende QuBe-Prognosemodell um eine regionale Dimension erweitert; es wird ab 2019 für jede Arbeitsmarktregion der BA eine Prognose möglicher Entwicklungen in Arbeitsangebot und -nachfrage bis 2035 zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wird in einem weiteren Entwicklungsschritt die Prognose auf der Ebene von Kompetenzangebot und -nachfrage möglich sein.

---

<sup>3</sup> Z-Punkt GmbH 2017 (Entwurf) Lagebild zu künftigen Qualifizierungsbedarfen (Basis: Literaturliteraturanalyse und Experteninterviews).

Die erste Prognose im bestehenden Modell wird im Herbst 2018 vorliegen, die regionalisierte Prognose für die 50 Arbeitsmarktregionen der BA im Herbst 2019 und die bis auf die Ebene von Kompetenzen und Tätigkeiten heruntergebrochene Prognose bis Herbst 2020. Die Ergebnisse der Prognosen sollen in der Partnerschaft für Fachkräfte sowie weiteren Gremien auf Bundesebene (bspw. INQA-Steuerkreis) vorgestellt werden. Darüber hinaus sollen sie regionalen Arbeitsmarktakteuren, bspw. in regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung zur Verfügung stehen.

#### **4. Nationale Weiterbildungsstrategie**

**> Weiterbildung ist die zentrale Antwort auf den digitalen Strukturwandel**

**> Ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot durch die Bundesagentur für Arbeit ist entscheidend**

Fachkräfte- und Weiterbildungspolitik im BMAS sind zwei unterschiedliche Prozesse, die eng miteinander verzahnt werden müssen, jedoch über jeweils eigenständige Gremienstrukturen verfügen. Das **Gremium zur Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie** ist vollständig neu einzurichten. Die **Federführung obliegt BMAS und BMBF**. Zu beteiligen sind neben BMWi vor allem BDA, DIHK, ZDH, DGB, IG Metall, IG BCE, Ver.di, BA, ASMK, KMK. Der **Prozess sollte Mitte des Jahres 2018 beginnen**.

Ziel der nationalen Weiterbildungsstrategie ist die **Systematisierung der arbeits- und bildungspolitischen Instrumente der Fachkräftesicherung der Bundesregierung**. Darüber hinaus könnte das BMAS eine Federführung zur Erstellung der nationalen Weiterbildungsstrategie dazu nutzen, den **Einstieg in die Arbeitsversicherung** (Umsetzung der im KoaV vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und zur Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildungsberatung) **kommunikativ zu begleiten** und die **weiteren Schritte zur Stärkung der präventiven Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung sozialpartnerschaftlich vorzubereiten**.

Ein **flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot durch die Bundesagentur für Arbeit** ist ein wesentliches Element für eine präventivere Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung hin zu einer Arbeitsversicherung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit März 2017 das Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) durch. Das Projekt baut auf dem vorher durchgeführten Pilotprojekt zur „Weiterbildungsberatung“ auf, ist aber nicht auf die Weiterbildungsberatung beschränkt. Die LBB soll insbesondere berufliche Orientierung und Beratung anbieten

- **vor dem Erwerbsleben** (Übergang Schule - Beruf, sowie Beratung für Auszubildende und Studierende, um Ausbildungs- und Studienabbrüche zu vermeiden)
- **im Erwerbsleben** (Wiedereinstieg und berufliche Neuorientierung; in diesem Zusammenhang auch Weiterbildungsberatung enthalten)

Das Projekt LBB wird seit März 2017 in den drei Standorten Düsseldorf, Leipzig und Kaiserslautern-Pirmasens pilotiert. Am Standort Düsseldorf wird auch der Rechtskreis SGB II einbezogen. Seit 1. Januar 2018 ist als vierter Standort Regensburg einbezogen. Hier wird die intensivierete Kooperation mit Arbeitgebern erprobt. Der Fokus liegt auf der Beratung von Erwerbstätigen unter Einbeziehung von deren Arbeitgebern. Nach Abschluss des Projekts wird die BA über die Flächeneinführung von LBB entscheiden. Hierzu liegen noch keine Entscheidungen vor.

*(Interner Hinweis: Die derzeitigen internen Planungen der BA sehen vor, dass eine Flächeneinführung der Beratung vor dem Erwerbsleben in 2019 erfolgen könnte. Für die **Beratung im Erwerbsleben könnte eine Flächeneinführung in 2020** erfolgen.)*

## **Befristung von Arbeitsverträgen (Überblick)**

In Deutschland ist das unbefristete Arbeitsverhältnis der Normalfall der Beschäftigung, das befristete Arbeitsverhältnis die Ausnahme. Befristete Arbeitsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich zugelassen ist.

Durch das seit dem 1. Januar 2001 geltende **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** wurden befristete Arbeitsverträge auf eine zusammenfassende Rechtsgrundlage gestellt. Das Gesetz trifft Regelungen über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen befristeter Arbeitsverträge, den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung und zur Verbesserung von deren Chancen auf eine Dauerbeschäftigung. Das Gesetz setzt zugleich die EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 um, die auf einer entsprechenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner UNICE, CEEP und EGB beruht.

### **Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen**

#### **Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Befristungsgrund (§ 14 Abs. 1 TzBfG)**

Befristete Arbeitsverträge müssen grundsätzlich durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz zählt beispielhaft und nicht abschließend typische Befristungsgründe auf, u.a.

- vorübergehender zusätzlicher Arbeitskräftebedarf, z.B. Saisonarbeit.  
(aber: kein sachlicher Befristungsgrund ist ein aufgrund schwankender Auftragslage wechselnder Arbeitskräftebedarf)
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (z.B. im Falle einer Erkrankung)
- Befristung zur Erprobung.

Die Dauer einer Sachgrundbefristung ist nicht gesetzlich geregelt. Sie richtet sich nach dem Sachgrund (z.B. Dauer der Erntesaison, Abwesenheit des zu vertretenden Arbeitnehmers). Liegt ein sachlicher Befristungsgrund vor, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag auch wiederholt schließen. Eine gesetzliche Begrenzung der Zahl sachlich begründeter Befristungen besteht nicht. Jedoch stellt die Rechtsprechung an die sachliche Rechtfertigung mit zunehmender Dauer und Zahl der Befristung wachsende Anforderungen (Missbrauchskontrolle).

Außerhalb des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bestehen für bestimmte Personengruppen besondere gesetzliche Regelungen über die Befristung von Arbeitsverträgen, z.B. im **Wissenschaftszeitvertragsgesetz** für Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen und Forschungs-

einrichtungen während der Qualifizierungsphase (FF: BMBF) und im **Elterngeld- und Elternzeitgesetz** für die Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

### **Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund (§ 14 Abs. 2 TzBfG)**

Die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist zum Schutz vor Kettenbefristungen und zur Sicherung des Normalarbeitsverhältnisses nur bei einer Neueinstellung zulässig. Dies hat das BVerfG bestätigt. An eine sachgrundlose Befristung kann sich jedoch, wenn ein entsprechender Grund (z.B. Vertretung) vorliegt, eine Sachgrundbefristung – auch unmittelbar – anschließen.

Ein Ausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Regelung. Der Arbeitgeber kann also einen Arbeitnehmer, der im Unternehmen ausgebildet wurde, im Anschluss daran ohne Sachgrund befristet beschäftigen.

Die Höchstdauer sachgrundloser Befristungen beträgt **zwei Jahre**. Innerhalb dieser Zeit kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden.

Um auf branchen- und unternehmensspezifische Bedürfnisse flexibel reagieren zu können, lässt § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG zu, dass **durch Tarifvertrag die Höchstbefristungsdauer und die Zahl der Verlängerungen abweichend vom Gesetz** geregelt werden können. Auf der Grundlage dieser Vorschrift besteht eine Reihe von Flächen- und Firmentarifverträgen, die im Allgemeinen eine **Höchstbefristungsdauer von vier Jahren** vorsehen.

### **Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund in neu gegründeten Unternehmen (§ 14 Abs. 2a TzBfG)**

In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von **vier Jahren** abgeschlossen werden. Ein solcher Vertrag kann bis zur vierjährigen Höchstdauer auch mehrfach verlängert werden. Die Regelung berücksichtigt, dass Existenzgründer in der schwierigen Aufbauphase eines Unternehmens, in der der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss ist, größere Personalflexibilität brauchen.

### **Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund mit Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr (§ 14 Abs. 3 TzBfG)**

Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab Vollendung des 52. Lebensjahres können befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes bis zur Dauer von

**fünf Jahren** abgeschlossen werden. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Neben der Brückenfunktion steht hier vor allem die Eingliederung dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt im Vordergrund.

### **Schutz vor Diskriminierung**

Befristet Beschäftigte dürfen wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare unbefristet Beschäftigte, es sei denn, es gibt dafür einen sachlichen Grund (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung ist es z.B. wenn für einen kürzeren Zeitraum befristet Beschäftigte von Leistungen ausgenommen sind, deren Ziel die Förderung von Betriebsbindung und Betriebstreue ist, und die deshalb nur unbefristet Beschäftigten gewährt werden. Befristet Beschäftigte haben mindestens anteilig Anspruch auf Arbeitsentgelt und andere Leistungen, die für einen bestimmten Zeitraum gewährt werden.

### **Bessere Chancen für befristet Beschäftigte auf eine Dauerbeschäftigung**

Befristet Beschäftigte sind über unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle erfolgen (§ 18 TzBfG). Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die ihre berufliche Entwicklung und Mobilität fördern (§ 19 TzBfG).

### **Information der Arbeitnehmervertretung**

Die Betriebs- und Personalräte sind über die Anzahl befristet beschäftigter Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und Unternehmens zu informieren (§ 20 TzBfG). Damit soll es der Arbeitnehmervertretung besser ermöglicht werden, Einfluss auf die betriebliche Einstellungspraxis zu nehmen und die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften über befristete Arbeitsverträge zu überwachen. Nach § 99 Abs.2 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat einer unbefristeten Einstellung widersprechen, wenn ein gleich geeigneter im Betrieb bisher befristet beschäftigter Arbeitnehmer nicht berücksichtigt wird.