

Berufliche Integration mit 16i – Chancen nutzen, Teilhabe leben, Perspektiven schaffen

Vorschläge der Diakonie zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II

Das Förderinstrument nach § 16i SGB II wird von den Jobcentern flächendeckend positiv und als wichtige Ergänzung der Fördermöglichkeiten bewertet. Gleichzeitig verliert der 16i aufgrund unzureichender Finanzierung im Bundeshaushalt faktisch an Bedeutung. Die Koalitionspartner SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP haben im Koalitionsvertrag 2021 vereinbart, das Teilhabechancengesetz, mit dem der 16i eingeführt wurde, weiterzuentwickeln. Nun wurden fünf Jahre Umsetzungserfahrungen gesammelt und wissenschaftlich eng begleitet. Die Diakonie Deutschland und der evangelische Fachverband für Arbeit und soziale Integration (EFAS) fordern die Bundesregierung auf, noch vor der Sommerpause einen Gesetzesentwurf für eine Weiterentwicklung des Instrumentes vorzulegen und deutlich mehr finanzielle Mittel bereitzustellen, um mehr langzeiterwerbslosen Menschen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen. Dabei sollten auch die Pauschalen des Passiv-Aktiv-Transfers regelmäßig angepasst werden, um diese Möglichkeit der Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit maximal auszuschöpfen.

Auf den Punkt gebracht: Sechs Vorschläge zur Weiterentwicklung und Umsetzung des § 16i SGB II

Potenziale des Coachings heben

1. Das Coaching für jedes 16i-Beschäftigungsverhältnis über die gesamte Dauer zur Verfügung stellen

Veränderungsprozesse brauchen Zeit und vollziehen sich nicht linear. Dies gilt auch für die Entwicklung nachhaltiger beruflicher Perspektiven nach vielen Jahren Erwerbslosigkeit. Damit Weiterbildungen und Praktika genutzt werden und Weiterbeschäftigungen im selben Betrieb oder Übergänge in andere Betriebe häufiger gelingen können, braucht es ein qualifiziertes Coaching über die gesamte Beschäftigungsdauer.

2. In sozialen Beschäftigungsunternehmen ein vermittlungsorientiertes betriebsinternes Coaching gesetzlich ermöglichen

Betriebsinterne Coaches kennen den Betrieb, die Tätigkeits-

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

anforderungen und die Betriebskultur. Sie arbeiten eng mit den fachlichen Anleitenden in den Arbeitsbereichen und klären Probleme direkt im Arbeitsalltag mit den 16i-Beschäftigten. Soziale Beschäftigungsunternehmen sollten ein vermittlungsorientiertes Coaching für eigene 16i-Beschäftigte umsetzen dürfen. Dabei sollten Konzepte für Personalentwicklung, Vermittlungsprozesse und Übergangsmangement standardmäßig entwickelt und angewendet werden. So könnte die soziale Teilhabe durch Erwerbsarbeit nachhaltig gestärkt werden.

3. Durch verbindliche fachliche Standards qualitativ gutes Coaching befördern

Um eine angemessene Qualität des Coachings flächendeckend sicherzustellen, sind Qualitätsstandards bezogen auf die fachliche Eignung der Coaches und ein hinterlegtes Fachkonzept notwendig. Eine zentrale Rahmenbedingung für Qualität ist eine angemessene Fallrelation und eine Finanzierungslogik, die auch Gespräche mit Arbeitgebenden sowie Integrationsfachkräften berücksichtigt.

Personalentwicklung strukturiert mitdenken und Übergänge frühzeitig vorbereiten

4. Das Coaching mit zentraler Funktion in der Personalentwicklung und Vermittlung stärken

Für eine mittel- und langfristig angelegte Personalentwicklung der 16i-Beschäftigten ist eine strukturierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden, Integrationsfachkräften im Jobcenter und Coach entscheidend, um die Herausforderungen und individuellen Ziele strukturiert zu verfolgen. Auch eine zunächst teilhabeorientierte Förderung kann eine Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung anbahnen. Die frühzeitige, strukturierte Erarbeitung von Anschlussperspektiven nach Ende der Förderung sollte dem Verantwortungsbereich des Coaches klar zugeordnet werden.

5. Vorgaben und Umgang mit dem Qualifizierungsbudget flexibilisieren

Damit das Qualifizierungsbudget die Entwicklung nachhaltiger Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt unterstützen kann, müssen flächendeckend auch solche Qualifizierungen finanziert werden, die der mittel- und langfristigen Personalentwicklung und perspektivischen Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung dienen. In begründeten Fällen sollten auch Kosten, die das Qualifizierungsbudget von 3.000 Euro übersteigen, übernommen werden. Aufgrund der besonderen Qualifizierungsbedarfe vieler 16i-Beschäftigter sollten auch betriebsinterne Qualifizierungen finanziert werden, sofern diese von qualifiziertem Personal durchgeführt werden. So könnten soziale Beschäftigungsunternehmen Qualifizierungsinhalte abgestimmt auf die Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden in Kleingruppen vermitteln.

6. Für bestimmte Personen eine andere, unbefristete Form der sozialen Teilhabe durch Arbeit schaffen

Ein Teil der 16i-Beschäftigten wird seine Belastbarkeit und Produktivität nicht so weit steigern können, dass ein Übergang in

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

ungeförderte Beschäftigung gelingt. Für sie sollte es ein Anschlussinstrument zur sozialen Teilhabe geben, das zeitlich unbefristet angelegt ist, in dem aber regelmäßig überprüft wird, ob die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen.

Einleitung

Mit dem § 16i SGB II wurde 2019 eine Lücke in der arbeitsmarktpolitischen Förderung für langzeiterwerbslose Personen geschlossen. Für Menschen, die über einen sehr langen Zeitraum kaum Kontakt zum Arbeitsmarkt hatten und auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen sind, wird die Chance auf Teilhabe an sozialversicherungspflichtiger Arbeit geschaffen – längerfristig, ohne Beschränkungen von Tätigkeiten und Arbeitgeberformen, kombiniert mit einer beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching), einem Weiterbildungsbudget und einem hohen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgebende.

Besonders ist das Förderinstrument auch, weil es als zentrales Ziel die soziale Teilhabe der Geförderten in den Mittelpunkt stellt, so die Gesetzesbegründung. Dennoch ist der 16i kein echter „Sozialer Arbeitsmarkt“, denn die individuelle Förderung endet nach spätestens fünf Jahren. Die Frage der Übernahme bzw. Vermittlung der 16i-Beschäftigten in ungeforderte Beschäftigung stellt sich daher zwangsläufig und ist somit mittel- und langfristiges Ziel. Aus Sicht der Diakonie wird aber genau diesem Übergangsprozess in der bisherigen Umsetzung des 16i zu wenig Beachtung geschenkt. Dadurch werden Chancen für eine nachhaltige berufliche Perspektive für die Geförderten und für Arbeitgebende, die dringend Arbeitskräfte suchen, vergeben.

Die Diakonie als sozialer Dienst der evangelischen Kirche bietet für Menschen, die von Erwerbslosigkeit bedroht oder betroffen sind, Beratung, Begleitung, Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung. Nach christlich-diakonischem Verständnis gilt es, Menschen dabei zu unterstützen, Armut und Ausgrenzung zu überwinden und sie zu befähigen, sich für eine Verbesserung ihrer Lebenssituation einzusetzen. Diakonische Träger, die diesen Unternehmenszweck verfolgen – sogenannte soziale Beschäftigungsunternehmen/ Beschäftigungsträger/ Sozialunternehmen bieten erwerbslosen Personen im Kontext von 16i sinnstiftende, möglichst arbeitsmarktnahe Beschäftigungen an. Arbeitsmarktnähe entsteht, indem die Sozialunternehmen am Markt agieren und unternehmerisch tätig sind. Darüber hinaus sind Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen zur Finanzierung der Strukturen und der anteiligen Finanzierung der Kosten öffentlich geförderter Beschäftigung (Personal- und Sachkosten der Arbeitsplätze) notwendig. Ihr Tätigkeitsspektrum ist breit: Vom E-Recycling, Garten-Landschaftsbau, über die Großküche, den sozialen Begleitdienst, das Gebrauchtwarenhaus, den Betrieb von Hotels und Gaststätten.¹ Die Gewerke sind dabei immer Mittel zum Zweck, sie leisten einen Beitrag zur regionalen sozialen Infrastruktur und denken dabei ökologisch nachhaltigen Ressourcenverbrauch im Sinne einer Kreislaufwirtschaft mit.

¹ Einige Beispiele: [Neue Arbeit der Diakonie Essen](#), [Sozialunternehmen Neue Arbeit gGmbH](#) in Stuttgart, [Netzwerk Mittweida e.V.](#), [renatec GmbH](#) in Düsseldorf, [Arche gGmbH](#) in Würzburg, [Die Wille](#) in Berlin, [Neue Arbeit Lahr GmbH](#), [Diakoniewerk Duisburg GmbH](#), [Diakonie Michaelshoven e.V.](#) in Köln; [Passage gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH](#) in Hamburg.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

Beschäftigungsunternehmen wissen um die Herausforderungen, mit denen eine Arbeitsaufnahme nach sehr langer Erwerbslosigkeit für die Menschen verbunden ist, sie sind qualifiziert und erfahren, um professionell und emphatisch damit umzugehen. Gerade im Kontext des 16i könnten soziale Beschäftigungsunternehmen stärker als bislang eine Brücke in eine nachhaltige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Dafür ist aber eine Weiterentwicklung des Förderinstrumentes notwendig – auf gesetzlicher Ebene sowie in der Ausgestaltung vor Ort.

Die folgenden Vorschläge zur Weiterentwicklung des 16i speisen sich insbesondere aus den Erfahrungen sozialer Beschäftigungsunternehmen der Diakonie mit der Beschäftigung von Langzeiterwerbslosen nach § 16i SGB II verbunden mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Evaluation des Teilhabechancengesetzes durch das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Die Vorschläge beziehen sich auf gesetzliche als auch untergesetzliche Regelungen sowie auf die Entscheidungen zur Art und Weise der Umsetzung in den Jobcentern vor Ort.

Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung – Coaching

Praxiserfahrungen diakonischer sozialer Beschäftigungsunternehmen und zentrale Befunde des IAB zur Umsetzung des Coachings

Es ist von zentraler Bedeutung, das 16i-Beschäftigungsverhältnis durch ein begleitendes Coaching zu flankieren, es zu stabilisieren. Ein Coaching ist in der Regel eine notwendige Voraussetzung, um persönliche und soziale Hemmnisse einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration zu überwinden. Darin sind sich Wissenschaft und Praxis einig. Gleichzeitig stellen diakonische Beschäftigungsunternehmen in der Praxis fest, dass nicht alle 16i-Beschäftigten ein Coaching bekommen oder nur für einen begrenzten Zeitraum. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Zum Teil lehnen die Geförderten das Coaching ab, zum Teil befristen die Jobcenter das Coaching oder machen gar kein Angebot. Beschreibungen des IAB zu unvermittelten Abbrüchen des Coachings durch Jobcenter (Achatz 2024: 106-107) lassen vermuten, dass das Coaching durch Jobcenter beendet wird, um das Eingliederungsbudget zu schonen und es weniger am individuellen Förderbedarf der 16i-Beschäftigten orientiert ist.

Die Qualität des Coachings und der eingesetzten Coaches bewerten diakonische soziale Beschäftigungsunternehmen sehr unterschiedlich. Teilweise sind erhebliche fachliche Defizite sowie wenig Präsenz bei Arbeitgebenden und am Arbeitsplatz der Geförderten zu beobachten, teilweise ist das Ziel des Coachings den Beteiligten unklar. In der Folge werden auftretende Probleme nicht erkannt und können nicht bearbeitet werden.

Die quantitativen und qualitativen Analysen des IAB zur Umsetzung des Coachings zeigen einerseits, dass die Coachees mehrheitlich zufrieden sind mit dem Coaching (Coban et al. 2022). Andererseits wird deutlich, dass das Coaching vor allem persönliche Problemlagen fokussiert und seltener arbeitsplatzbezogene Herausforderungen aufgreift und bearbeitet. Ferner werden Betreuungsschlüssel von 80–200 Coachees pro Vollzeitäquivalent beobachtet, womit ein fallangemessenes Coaching nicht grundsätzlich gewährleistet sei (Bauer et al. 2023: 743). Es werden teils

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

erhebliche Defizite bescheinigt, vor allem begründet durch einen „[...] Mangel an Fachlichkeit des eingesetzten Personals aber auch durch ein fehlendes individuelles und organisationales Verständnis von der Komplexität dieser neuen Betreuungsdienstleitung im SGB II und deren Handlungsfelder[n] [...].“ (Ebd.: 733)

Diese Befunde sind hochgradig problematisch in Anbetracht der inhaltlichen Aufgaben des Coachings und seiner Bedeutung für eine nachhaltige Integration auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von 16i.

Häufig wenden sich die 16i-Beschäftigten an das sozialpädagogische Personal des sozialen Beschäftigungsunternehmens. Dieses übernimmt dann die Problemlösung und Krisenintervention. Damit übernehmen soziale Beschäftigungsunternehmen vielfach in der Praxis die beschäftigungsbegleitende Betreuung, was gesetzlich nicht vorgesehen ist und auch nicht vergütet wird.

Dort, wo in sozialen Beschäftigungsunternehmen modellhaft ein betriebsinternes qualifiziertes Coaching finanziert wurde, wird deutlich: Die häufige Präsenz der Coaches in den Gewerken und am Arbeitsplatz der 16i-Beschäftigten fördert das Vertrauensverhältnis und ermöglicht, dass auftretende Probleme am Arbeitsplatz sowie im persönlichen Umfeld schneller erkannt werden und im Krisenfall schneller interveniert werden kann. Als besonders gewinnbringend in Bezug auf die berufliche Perspektive der 16i-Beschäftigten zeigt sich, wenn ein enger Gesprächsfaden zwischen 16i-Beschäftigten, Arbeitgebenden, Coaches sowie Integrationsfachkraft im Jobcenter besteht, in dem die weitere Entwicklung und damit verbundene Ziele klar definiert und vereinbart werden.

Dort, wo das betriebsinterne Coaching, in Abstimmung mit 16i-Beschäftigten, mit einer klaren Vermittlungsorientierung in eine (ungeförderte) Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt wird, nutzen die 16i-Beschäftigten verstärkt Qualifizierungen sowie Praktika und schaffen häufiger den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.²

Potenziale des Coachings heben: Vorschläge zur Weiterentwicklung

1. Das Coaching für jedes 16i-Beschäftigungsverhältnis über die gesamte Dauer zur Verfügung stellen

Zwar ist davon auszugehen, dass insbesondere zu Beginn einer 16i-Beschäftigung das Arbeitsverhältnis volatil und die Integration in den Betrieb für die Geförderten herausfordernd ist. Doch auch im Anschluss ist es wichtig, dass ein Coaching tatsächlich verfügbar ist. Gerade längerfristige Entwicklungsprozesse in Bezug auf das soziale Handeln und persönliche Veränderungsprozesse der 16i-Beschäftigten brauchen Zeit und vollziehen sich nicht linear, immer zum Besseren. Auch die Entwicklung beruflicher Perspektiven unter Nutzung von Weiterbildungen und Praktika mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung im selben Betrieb oder Übergang in einen anderen, ist ohne ein Coaching nicht realisierbar.

2. In sozialen Beschäftigungsunternehmen ein vermittlungsorientiertes betriebsinternes Coaching gesetzlich ermöglichen

Soziale Beschäftigungsunternehmen haben qualifiziertes Personal und etablierte Qualitätsstandards für das Coaching. Der große Vorteil eines

² Siehe Projekt Kooperative Beschäftigung KoBe gefördert mit Mitteln des ESF und des Landes NRW sowie KoBe2.0 mit Mitteln der Landeskirche Rheinland-Westfalen-Lippe. Drei soziale Beschäftigungsunternehmen der Diakonie haben die Projekte umgesetzt.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

betriebsinternen Coachings ist, dass die Coaches den Betrieb, die Tätigkeitsanforderungen und die Betriebskultur kennen. Sie arbeiten eng mit den fachlichen Anleitenden in den Gewerken und klären Probleme direkt im Arbeitsalltag mit den Coachees. Gleichzeitig stellen Qualitätsstandards sicher, dass der Coach nicht weisungsgebunden gegenüber Mitarbeitenden in den Arbeitsbereichen ist, in denen 16i-Beschäftigte tätig sind. Die häufige Präsenz der Coaches in den Arbeitsbereichen und am Arbeitsplatz fördert den Aufbau von Vertrauen. So kann der Coach arbeitsplatzbezogene Beobachtungen ansprechen und die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten um Fremdbeobachtungen ergänzen. Diese Vorteile werden im Rahmen von 16i bislang nicht genutzt, da ein betriebsinternes Coaching gesetzlich ausgeschlossen ist.

Sinnvoller ist es, ein betriebsinternes Coaching bei sozialen Beschäftigungsunternehmen zu ermöglichen und dieses mit einer klaren Vermittlungsorientierung bzw. dem Auftrag für ein Übergangsmanagement zu verbinden. Konzepte zur Personalentwicklung (inklusive der Nutzung von Qualifizierungen und Praktika) und Vermittlung sollten geförderte Beschäftigungen standardmäßig flankieren, ohne die Ziele soziale Teilhabe und Stabilisierung in Frage zu stellen oder zu verdrängen. Niemand kann im Vorfeld einer Förderung vorhersehen, ob und wie sich das Leistungspotenzial des/ der einzelnen 16i-Beschäftigten entwickelt.

Das Mitdenken und Vorbereiten von Anschlussperspektiven soll möglichst verhindern, dass Menschen nach einer geförderten Beschäftigung abermals arbeitslos werden und ihre Teilhabemöglichkeiten wieder verlieren. Perspektiven in Richtung ungeforderte Beschäftigung sollten durch den Coach aktiv thematisiert werden. Vor allem muss für alle Beteiligten klar sein, wer den Prozess der Entwicklung von Anschlussperspektiven nach Ende der 16i-Förderung verantwortlich steuert. (siehe auch nächstes Kapitel).

Nachweise, dass der Coach in den Tätigkeitsfeldern der 16i-Beschäftigten nicht weisungsgebunden ist, stellen die Neutralität des Coaches auch formal sicher.

3. Durch verbindliche fachliche Standards qualitativ gutes Coaching befördern

Coaching ist eine anspruchsvolle personenbezogene Dienstleistung, die eine angemessene Qualifizierung und Erfahrungen mit der Zielgruppe voraussetzt. Daher sollten Coaches über eine Berufsausbildung oder ein Studium mit einem sozialpädagogischen, sozialarbeiterischen oder sozialtherapeutischen Schwerpunkt oder eine Ausbildung im systemischen Coaching in Verbindung mit zielgruppenspezifischen Qualifizierungen verfügen. In jedem Fall sollte fundierte Berufserfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe vorliegen sowie Kenntnisse des Hilfesystems und des regionalen Arbeitsmarktes.

In einem hinterlegten Fachkonzept sollten Handlungsfelder des Coachings und damit einhergehende Anforderungen für alle klar definiert werden. Dabei ist auch die Rolle der Integrationsfachkräfte der Jobcenter in den jeweiligen Handlungsfeldern klarzustellen und Standards für eine strukturierte Zusammenarbeit zwischen Coach und Integrationsfachkraft über die gesamte Dauer eines Förderfalls zu beschreiben.

Um ein gutes, fallangemessenes Coaching umsetzen zu können, sollte eine Stellenrelation von 25 Coachees pro Vollzeitäquivalent bei einem betriebsinternen Coaching die Obergrenze sein. Die Abrechnungs- und Finanzierungslogik sollte so gestaltet sein, dass Gespräche zwischen Coach und Arbeitgebenden sowie Integrationsfachkräften im Jobcenter als integraler Bestandteil des Coachings berücksichtigt werden.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

Personalentwicklung und Übergänge in ungeförderte Beschäftigung

Praxiserfahrung diakonischer sozialer Beschäftigungsunternehmen und zentrale Befunde des IAB zu den Themen Qualifizierung, Praktika und Übergänge

In sozialen Beschäftigungsunternehmen erfolgt die Einarbeitung und Personalentwicklung von gefördert Beschäftigten über eine Fachanleitung. Zentrale Aufgabe der Fachanleitung ist es, tätigkeitsbezogen am Arbeitsplatz Fähigkeiten und Wissen zu vermitteln, Aufgaben und Verantwortung immer wieder an die individuelle Belastbarkeit und Produktivität der Beschäftigten anzupassen. Ein Teil der Unternehmen führt in regelmäßigen Abständen formalisierte Personalentwicklungsgespräche durch. Diese Prozesse können durch ein qualifiziertes und auch arbeitsplatzbezogen wirkendes Coaching unterstützt werden. Wenn 16i-Beschäftigte kein flankierendes Coaching erhalten oder wenn das Coaching ausschließlich die persönlichen Problemlagen der Beschäftigten fokussiert, erschwert das die Personalentwicklungsprozesse.

Soziale Beschäftigungsunternehmen sehen bei ihren 16i-Beschäftigten die größten Qualifizierungsbedarfe in den Bereichen soziale Kompetenzen, tätigkeitsbezogene Qualifizierung, Führerscheinerwerb, IT-Kompetenzen, Deutschkenntnisse sowie Lesen, Schreiben und Rechnen (Grundbildung). Teilweise werden diese Bedarfe durch informelle Qualifizierung, durch die Anleitung am Arbeitsplatz oder betriebseigenes sozialpädagogisches Personal aufgegriffen. Qualifizierungsangebote über das Qualifizierungsbudget von 3.000 Euro im Rahmen von 16i werden genutzt für Führerscheine (Klasse B, Anhänger, Gabelstaplerschein u.a.), fachlich bezogene Qualifizierungen, wie z.B. Verkaufsschulungen, Schulungen zur Lebensmittelhygiene, Qualifizierungen zum Betreuungsassistenten nach § 43b SGB XI. In der IAB-Evaluation spielt die Nutzung des Qualifizierungsbudgets eine marginale Rolle, was seine bisher eher geringe Bedeutung widerspiegelt (Achatz et al. 2024: 26). Ein Teil der Jobcenter bewilligt Qualifizierungen nur, wenn sie für die Tätigkeit in der bestehenden geförderten Beschäftigung relevant sind. Ein Teil bewilligt Qualifizierungen auch darüber hinaus, wenn sie die Chancen auf eine nachhaltige Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt steigern. Die Höhe des Qualifizierungsbudgets ist in der Erfahrung diakonischer sozialer Beschäftigungsunternehmen in der Regel ausreichend, in bestimmten Fällen aber reicht dieses Budget nicht (beispielsweise bei spezifischen Qualifizierungsbedarfen, teilweise beim Führerscheinerwerb Klasse B).

Herausfordernd ist es, Qualifizierungsangebote zu finden, die die Qualifizierungsinhalte zielgruppenadäquat, das heißt niedrigrschwellig und praxisintegriert, vermitteln. Beispielsweise ist es nicht zielführend, eine 16i-beschäftigte Person im Verkauf in eine reguläre Excel-Schulung zu schicken, wenn diese nicht konkret auf ihre Tätigkeiten und Lernvoraussetzungen abgestimmt ist – dann sind die Aussichten auf eine erfolgreiche Teilnahme gering. Soziale Beschäftigungsunternehmen könnten inhouse Qualifizierungen für Kleingruppen anbieten und dabei Lerninhalte auf die Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden abstimmen und den direkten Praxisbezug herstellen. Dafür ist das Qualifizierungsbudget in der Praxis aber nicht nutzbar. Qualifizierungen, die durch eine Bescheinigung nachgewiesen werden können, sind nicht zuletzt wichtig für die Bewerbungsunterlagen im Vermittlungsprozess.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

Die Möglichkeit, unkompliziert während der 16i-Beschäftigung ein Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber durchzuführen, wird sehr positiv bewertet. Soziale Beschäftigungsunternehmen, die aktiv bei der Vermittlung unterstützen, setzen die Möglichkeit gezielt ein, um 16i-Beschäftigte auf den Übergang vorzubereiten. Andere sehen es als Aufgabe des externen Coaches an, bei der Praktikumssuche zu unterstützen.

Ein großer Teil der sozialen Beschäftigungsunternehmen ist mit Unternehmen verschiedener Branchen in der Region vernetzt. Im Rahmen von 16i wird dieses Netzwerk in unterschiedlicher Form genutzt – es werden Jobbörsen durchgeführt, mit Betriebsakquisiteur*innen der Jobcenter kooperiert und gezielt Arbeitgebende angesprochen, von denen man weiß, dass sie sich als „Chancengeber“ verstehen und mit denen gute Erfahrungen gemacht wurden. Andere soziale Beschäftigungsunternehmen weisen darauf hin, dass es die Aufgabe der externen Coaches und Integrationsfachkräfte in den Jobcentern ist, Übergänge in ungeforderte Beschäftigung im Anschluss an 16i im Blick zu haben bzw. zu organisieren – siehe Gesetzesbegründung und Weisung der BA zum 16i (BA 2021: 12).

Das IAB stellt fest, dass es zu langen Unterbrechungen im Coaching, Wechseln der Coaches oder einer frühen Beendigung des Coachings kam und es in vielen Fällen versäumt wurde, an Anschlussperspektiven nach Ende oder Abbruch der 16i-Förderung zu arbeiten (ebd.). Daher bedürfe es eines besseren Übergangsmanagements in ungeforderte Beschäftigung. Dabei müssten vor allem die Coaches aktiv werden (Raab 2023).

Soziale Beschäftigungsunternehmen können diese qualitativen und quantitativen Defizite beim Coaching und damit im Übergangsmanagement nicht auffangen. Dennoch gelingen auch externe Vermittlungen. Außerdem werden §16i-Beschäftigte in begrenztem Umfang, orientiert am eigenen Personalbedarf, in ungeforderte Beschäftigungen bei den Beschäftigungsträgern selbst übernommen. Gemeinnütziger Zweck sozialer Beschäftigungsunternehmen ist aber die Unterstützung und Qualifizierung langzeiterwerbsloser Personen durch Beschäftigungsangebote und nicht der Aufbau von Geschäftsfeldern, um ehemals langzeitarbeitslose Menschen dauerhaft zu beschäftigen. Eine Verlagerung des Tätigkeitsschwerpunkts würde die Gemeinnützigkeit gefährden. Anders als bei Inklusionsunternehmen, bei denen die Beschäftigung behinderter Menschen dem gemeinnützigen Zweck entspricht, ist die dauerhafte Beschäftigung von langzeiterwerbslosen Menschen nicht gemeinnützig.

Die IAB-Evaluation zeigt, dass die Hälfte der Jobcenter den 16i mit dem Fokus Arbeitsmarktintegration umsetzt und eine Übernahme des/ der geförderten Beschäftigten beim selben Arbeitgeber anstrebt. Im Fokus der Förderung stehen dann Personen, denen grundsätzlich eine Reintegration auf den Arbeitsmarkt zugetraut wird. Gemeinnützige Betriebe³ boten wegen fehlender finanzieller Mittel die schlechtesten Perspektiven auf eine Übernahme in ungeforderte Beschäftigung, was aus Sicht der Jobcenter zu einer Präferenz von privaten Arbeitgebenden führt (Englert et al 2023; Raab et al. 2023). Allerdings zeigt die Evaluation auch, dass insbesondere bei privatwirtschaftlichen Betrieben die 16i-Beschäftigung durch Arbeit-

³ In der IAB-Evaluation werden drei Formen von Arbeitgebenden unterschieden: Privatwirtschaftliche, öffentliche und gemeinnützige Betriebe. Diese Unterscheidung ist insofern mangelhaft, als dass keine belastbaren Aussagen über soziale Beschäftigungsunternehmen, die explizit den Zweck der Förderung, Beschäftigung, Qualifizierung und Vermittlung von Langzeiterwerbslosen verfolgen, getroffen werden können. Sie fallen unter die Kategorie der gemeinnützigen Betriebe, zusammen mit Kindertagesstätten, Pflegediensten und anderen sozialen gemeinnützigen Organisationen.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

gebende oder Beschäftigte abgebrochen wurde. Als Gründe nannten Geförderte eine als zu hoch empfundene Arbeitsbelastung, schlechte Arbeitsbedingungen sowie inhaltlich stark von Erwartungen und körperlichen Fähigkeiten abweichende Aufgaben.

Dort, wo in sozialen Beschäftigungsunternehmen modellhaft ein betriebsinternes Coaching finanziert wurde, wird deutlich: Bei einem Teil der 16i-Geförderten kann die Bereitschaft geweckt werden, sich auf den Vermittlungsprozess in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt einzulassen. Das braucht intensive Begleitung durch Mut zusprechen, gemeinsame Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, gute Vorbereitung auf die neue Situation bei einem regulären Arbeitgebenden und eine Nachbetreuung während des Übergangs zum neuen Arbeitgebenden. Das ist ein personalintensiver Prozess, der aber Wirkung zeigt.

Erkennbar ist, dass ein Zusammenhang besteht zwischen der Laufzeit der Arbeitsverträge der Geförderten und ihrer Bereitschaft, sich auf einen Vermittlungsprozess einzulassen. Verständlich, denn vielfach sind ehemalige Arbeitsverhältnisse verbunden mit Erlebnissen des Scheiterns, der Überforderung und/ oder der Erfahrung, nach kurzer Beschäftigungsdauer wieder entlassen zu werden. Daher ist es nachvollziehbar, wenn Geförderte nicht bereit sind, die Sicherheit einer Beschäftigung, die ihnen gefällt und durch einen laufenden mehrjährigen Arbeitsvertrag gesichert ist, weit vor Vertragsende aufzugeben.

Deutlich wird auch: Ein Teil der Geförderten wird auch mit guter Unterstützung und Begleitung seine Belastbarkeit und Produktivität nicht so weit steigern können, dass ein Übergang in ungeforderte Beschäftigung gelingt. Viele 16i-Beschäftigte leiden unter erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen, diakonische Träger berichten mehrfach von Todesfällen.

Personalentwicklung strukturiert mitdenken und Übergänge frühzeitig vorbereiten – Vorschläge zur Weiterentwicklung

1. Das Coaching mit zentraler Funktion in der Personalentwicklung und Vermittlung stärken

Dreh- und Angelpunkt einer mittel- und langfristig angelegten Personalentwicklung der 16i-Beschäftigten ist die strukturierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden, Integrationsfachkräften im Jobcenter und Coach. Vor bzw. zu Beginn einer Förderung braucht es zwingend eine gemeinsame Verständigung darüber, welches Ziel im individuellen Förderfall kurz- und mittelfristig im Vordergrund steht, die soziale Teilhabe oder die Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung.⁴ Im Verlauf der Förderung kann das Ziel abhängig von der Entwicklung der geförderten Person in gemeinsamer Verständigung nachjustiert werden. Selbst eine anfangs primär teilhabeorientierte Förderung kann grundsätzlich das Potenzial auf eine Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung entfalten,

⁴ In diesem Kontext ist auch der beobachtete Zusammenhang zwischen der Laufzeit der Arbeitsverträge und der Offenheit der Geförderten, sich auf Vermittlungsprozesse einzulassen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Höchstförderdauer und der damit verbundenen Möglichkeit, Arbeitsverträge zu befristen – fünf Jahre mit einer Möglichkeit der einmaligen Verlängerung – sind grundsätzlich sinnvoll. Sie ermöglichen mittel- und längerfristige Entwicklungsperspektiven und soziale Teilhabe. Integrationsfachkräfte sollten aber den Zusammenhang bei der Gestaltung der individuellen Förderdauer berücksichtigen und als Steuerungsmöglichkeit im Prozess der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration auf den Einzelfall abgestimmt nutzen.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

daher ist die frühzeitige, strukturierte Bearbeitung der Frage der Anschlussperspektiven nach Ende der Förderung klar in den Verantwortungsbereich des Coaches zu legen.

2. Vorgaben und Umgang mit dem Qualifizierungsbudget flexibilisieren

Die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen im Arbeitsprozess ist ein erfolgversprechender Ansatz zur Qualifizierung von geringqualifizierten und langzeiterwerbslosen Personen. Das Qualifizierungsbudget könnte mehr zu einer nachhaltigen Perspektive auf dem Arbeitsmarkt beitragen, wenn flächendeckend auch solche Qualifizierungen finanziert würden, die im Kontext der Personalentwicklung und perspektivischen Vermittlung in ungeforderte Beschäftigung Wirkung entfalten sollen.

Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass auch solche Qualifizierungen finanziert werden können, die inhouse mit qualifiziertem Personal durchgeführt werden. Dadurch könnten soziale Beschäftigungsunternehmen auf die Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden abgestimmte Qualifizierungen in Kleingruppen anbieten. Das gilt insbesondere für sozialkompetenzbildende (z.B. Umgang mit Konflikten), aber auch für fachlich bezogene Qualifizierungen.

Die Höhe des Qualifizierungsbudgets ist in der Regel ausreichend, in begründeten Fällen sollte es aber möglich sein, höhere Kosten zu übernehmen. Grundsätzlich liegt in der Verknüpfung von Arbeiten in 16i und praxisintegrierter Qualifizierung eine Chance in der Heranführung an berufliche Qualifizierung über Teilqualifizierungen, prinzipiell denkbar bis hin zum Berufsabschluss.

3. Für bestimmte Personen eine andere, unbefristete Form der sozialen Teilhabe durch Arbeit schaffen

Ein Teil der 16i-Beschäftigten wird seine Belastbarkeit und Produktivität nicht so weit steigern können, dass ein Übergang in ungeforderte Beschäftigung gelingt. Diese Personen werden dauerhaft im SGB II-Leistungsbezug verbleiben. Für sie sollte es ein Anschlussinstrument zur sozialen Teilhabe geben, das zeitlich unbefristet angelegt ist, in dem aber regelmäßig überprüft wird, ob die Anspruchsvoraussetzungen weiter vorliegen.

Ansprechpartnerin:

Elena Weber

Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Tel.: +49 30 65211-1647

elena.weber@diakonie.de

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1, 10115 Berlin
www.diakonie.de

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024

Quellenverzeichnis

Achatz, Juliane/ Bauer, Frank/ Bennett, Jenny/ Bömmel, Nadja/ Coban, Mustafa/ Dietz, Martin/ Englert, Kathrin/ Fuchs, Philipp/ Gellermann, Jan F. C./ Globisch, Claudia/ Hülle, Sebastian/ Kasrin, Zein/ Kupka, Peter/ Nivorozhkin, Anton/ Osiander, Christopher/ Pohlan, Laura/ Promberger, Markus/ Raab, Miriam/ Ramos Lobato, Philipp/ Schels, Brigitte/ Schiele, Maximilian/ Trappmann, Mark/ Tübbicke, Stefan/ Wenzig, Claudia/ Wolff, Joachim/ Zabel, Cordula/ Zins, Stefan (2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht. IAB-Forschungsbericht 04/2024, Nürnberg.

Bauer, Frank/ Bennett, Jenny/ Fuchs, Philipp/ Gellermann, Jan F.C. (2023): Handlungsfelder und Anpassungsbedarfe der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung im Teilhabechancengesetz, in: Sozialer Fortschritt, Vol. 72 (2023), S. 731-746.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Weisung im SGB II. § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt“. Zentrale der BA, AM 42, veröffentlicht am 6.12.2021.

Coban, Mustafa/ Kasrin, Zein/ Wenzig, Claudia/ Wolff, Joachim/ Zabel, Cordula (2022): Beschäftigungsbegleitende Betreuung im Sozialen Arbeitsmarkt. Geförderte sind mehrheitlich zufrieden mit dem Coaching. IAB-Kurzbericht, 23/2022, Nürnberg.

Englert, Kathrin/ Globisch, Claudia/ Gottwald, Markus/ Kupka, Peter (2023): Umsetzung des § 16i SGB II Teilhabechancengesetz durch die Jobcenter: Zwischen Sozialem Arbeitsmarkt und Integrationsinstrument. IAB-Kurzbericht 10/2023, Nürnberg.

Raab, Miriam (2023): Mehr Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Die Perspektive der Geförderten, in: IAB-Forum 28. September 2023, <https://www.iab-forum.de/mehr-teilhabe-durch-gefoerderte-beschaeftigung-die-perspektive-der-gefoerderten/>, Abrufdatum: 29. Februar 2024.

Raab, Miriam/ Promberger, Markus (2023): Wie gestaltet sich die Erwerbsintegration im Rahmen des Teilhabechancengesetzes? Einschätzungen aus Sicht der Geförderten, in: IAB-Forum, 11. September 2023, <https://www.iab-forum.de/wie-gestaltet-sich-die-erwerbsintegration-im-rahmen-des-teilhabe-chancengesetzes-einschaetzungen-aus-sicht-der-gefoerderten/>, Abrufdatum: 29. Februar 2024.

Wolff, Joachim (2023): Der Soziale Arbeitsmarkt. Ausgewählte Befunde der Evaluation des Teilhabechancengesetzes, in: Sozialer Fortschritt, Vol. 72 (2023), S. 691-707.

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik

diakonie@diakonie.de
www.diakonie.de

Berlin, April 2024