



Foto: bluedesign – stock.adobe.com

Perspektiven statt Resignation

Fünf Jahre Teilhabechancengesetz

Am 1. Januar 2019 trat das Zehnte Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt (Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG) in Kraft. Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, sollen wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt erhalten, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert wird. Arbeitgeber profitieren von hohen Lohnkostenzuschüssen. Die Evaluation zeigt: Das Gesetz wirkt. Zugleich besteht Weiterentwicklungsbedarf.

„Wenn die Zumutungen über das Maß an Bewältigbarem hinausgehen, bricht die Flexibilitätsbereitschaft zusammen. Wenn die Anforderungen zu groß werden und die Sicherheit zu gering, dann setzen Resignation und Rückzug ein – man gibt auf.“ Das sagte vor zwanzig Jahren der damalige Soziologie-Professor und frühere Habermas-Assistent Claus Offe in der G.I.B.-Publikation „Absturz oder Neubeginn“ mit Blick auf (langzeit-)arbeitslose Menschen.

Die Aussage hat bis heute nichts von ihrer Gültigkeit verloren. Verändert aber haben sich die Angebote der Politik für Menschen, deren Situation hier beschrieben wird. So hat die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, um Resignation sowie sozialer und beruflicher Teilnahmslo-

sigkeit vorzubeugen, bereits zwischen 2013 und 2018 über 100 Projekte im Bereich „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ mit etwa 2.400 Plätzen für Teilnehmende gefördert. Die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze sollte in Verbindung mit Coaching und arbeitsmarktnaher Qualifizierung die berufliche Integration von Menschen mit mehreren Vermittlungshemmnissen ermöglichen. Im Fokus standen erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die ohne diese Förderung mittelfristig keinen Zugang in das Erwerbsleben gefunden hätten.

Die guten Erfahrungen mit dem nordrhein-westfälischen Ansatz sind in die Entwicklung des Teilhabechancengesetzes (THCG) eingeflossen, das der Bundesgesetzgeber

am 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt hat. Mit ihm sollen Menschen, die schon sehr lange arbeitslos sind, wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt erhalten, indem ihre Beschäftigungsfähigkeit durch intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung verbessert wird.

Mit dem Gesetz wurden zwei neue Instrumente in das SGB II aufgenommen: „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§ 16 e SGB II) – sie richtet sich an Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind – und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16 i SGB II), die sich an Personen richtet, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre lang Arbeitslosengeld II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren. Beide Instrumente beinhalten eine öffentlich geförderte Beschäftigung und begleitend ein ganzheitliches Coaching zur Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben, bei Problemen am neuen Arbeitsplatz oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags.

Der Grundgedanke hinter dem Konzept lautet: „Arbeit führt zu Teilhabe“, doch dazu genügt die Konzentration der Jobcenter auf eine bloße „Aktivierung“ nicht. Denn „um das Aktivierungsparadigma steht es inzwischen sehr schlecht“, schreibt Dr. Peter Bartelheimer in einem Beitrag für die G.I.B. zu Recht: „Die Begeisterung ist dahin. Es hat sich gezeigt, dass man mit dem schlichten Aktivierungsdenken gar nicht so viel erreicht und dass in vielen Fällen der Erwerbstätigkeit komplexe Problemlagen im Weg stehen, die zunächst bearbeitet werden müssen. Die wenigsten Leute sind komplett inaktiv. Im Gegenteil: Die meisten haben alle Hände voll zu tun, ihr Leben zu meistern.“

Dazu passt, dass mit ganzheitlichem, beschäftigungsbegleitendem Coaching im THCG die komplexen Problemlagen der langzeitarbeitslosen Menschen in den Blick genommen werden. Doch nicht nur sie profitieren von den Förderkonditionen des Teilhabechancengesetzes, sondern auch die Arbeitgeber. Sie erhalten im Rahmen der Förderung Eingliederung von Langzeitarbeitslosen bei sozialversicherungspflichtiger Einstellung einer Person, die mehr als zwei Jahre arbeitslos war, Lohnkostenzuschüsse für den Förderzeitraum von maximal zwei Jahren. Im ersten Jahr beträgt die Förderung 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns und im zweiten Jahr 50 Prozent.

Bei Teilhabe am Arbeitsmarkt läuft die Unterstützung über maximal fünf Jahre und gewährt Arbeitgebern in den ersten beiden Jahren einen Zuschuss von 100 Prozent des

gesetzlichen Mindestlohns oder des Tariflohns oder kirchenrechtlichen Lohns, soweit dieser zu zahlen ist. In jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um 10 Prozentpunkte. Außerdem können Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern gefördert werden. Für Arbeitgeber ist damit die Chance verbunden, sich auch arbeitsmarktferneren Personengruppen zu öffnen – angesichts des eklatanten Fachkräftemangels eine von den Betrieben noch viel zu selten genutzte Option.

Fachtag „5 Jahre THCG“ – ein Blick zurück nach vorn

Anlässlich des fünfjährigen Bestehens des THCG hatte die G.I.B. am 10. Juli 2024 in Essen eine Veranstaltung organisiert, um gemeinsam mit über 100 Teilnehmenden von Jobcentern und Trägern der Beschäftigungsförderung in NRW, die mit der Umsetzung des THCG betraut sind, sowie mit weiteren Arbeitsmarktpartnern, politischen Akteur*innen und Arbeitgebern über die bisherigen Erfolge des Teilhabechancengesetzes zu diskutieren und Impulse für seine Weiterentwicklung zu erarbeiten.

In seiner Eröffnungsrede zeigte NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann viel Verständnis für langzeitarbeitslose Menschen: „Gerade für Menschen mit sehr langem Leistungsbezug ist es besonders schwer, wieder Tritt auf dem Arbeitsmarkt zu fassen.“ Für sie sieht er in geförderter Beschäftigung eine „Brücke in den Arbeitsmarkt“. An Arbeitgeber, die sich durch die Einstellung einer ehemals langzeitarbeitslosen Person an der Förderung beteiligen, appellierte er, „jetzt die Perspektiven auszuloten, wie der dauerhafte Übergang in ungeforderte Beschäftigung gelingen kann.“ Denn, so stellte er unmissverständlich klar: „Wer als Arbeitgeber bereits einige Jahre von der Förderung profitiert hat, hat gegenüber den Menschen auch eine soziale Verantwortung.“

Doch Arbeitgeber haben in diesem Kontext nicht nur Verantwortung, sondern auch einen Nutzen. Insofern ist die Aufforderung des Ministers zugleich Teil der Fachkräfteoffensive des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der gemeinsam mit den zugelassenen kommunalen Jobcentern gestarteten Vermittlungsoffensive zur Hebung auch inländischer Potenziale des Arbeitsmarkts – wozu auch Langzeitarbeitslose und Absolvent*innen des Teilhabechancengesetzes zählen –, auch wenn „das Zusammenbringen von Betrieben und geeigneten Menschen dabei häufig herausfordernd ist“.



Foto: THAWEERAT – stock.adobe.com

Dabei ist dem Minister die angespannte Haushaltslage vieler Jobcenter bewusst. Ohne entsprechende finanzielle Planungssicherheit sei für sie, in deren Verantwortung die konkrete Verausgabung der Mittel liege, die Umsetzung von Instrumenten wie Teilhabe am Arbeitsmarkt ein großes finanzielles Wagnis. Er setze sich deshalb immer wieder für eine auskömmliche Finanzierung der Jobcenter ein und plädiere dafür, „dass bei der Integration von Langzeitarbeitslosen nicht gekürzt werden darf. Es darf nicht dazu kommen, dass das Teilhabechancengesetz zwar im Gesetzbuch existiert, aber praktisch aus Geldmangel nicht umgesetzt wird. Dafür haben wir zu intensiv dafür gekämpft!“

„Ich würde mich auch freuen“, schloss er seine Rede, „wenn wir mit der Förderung noch stärker als bisher Familien mit Kindern und Alleinerziehende erreichen. Denn dass Arbeit zum Alltag gehört, sollten Kinder früh lernen, und zwar möglichst durch das Vorbild der Eltern.“ Tatsächlich hätten Armut, Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit oft eine generationenübergreifende Wirkung.

Die positive Sicht des Ministers auf die Erfolge des Teilhabechancengesetzes teilte Dirk Strangfeld, Geschäftsführer Arbeitsmarktmanagement der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, auf der G.I.B.-Veranstaltung: „Das Ziel des Gesetzes, Chance auf Teilhabe für langzeitarbeitslose Menschen durch richtige Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren, hat sich als grundsätzlich richtig erwiesen: Mehr als 38.500 Menschen in NRW haben dadurch ihren langjährigen Leistungsbezug überwiegend beendet. Die Einführung und weitere Umsetzung des Teilhabechancengesetzes sind sehr gut gelungen.“

„Wir hoffen“, fuhr er fort, „dass diese Investition auch einen dauerhaften Beitrag zur Reduzierung des Arbeitskräftebe-

darfs leisten wird.“ Jetzt geht es nach seiner Überzeugung darum, dass Arbeitgeber, also Betriebe, das Handwerk, Kommunen und die Freie Wohlfahrt, auch wirklich das Arbeitskräftepotenzial von Menschen nutzen, die ihre Motivation, ihr Durchhaltevermögen und ihre Leistungsbereitschaft im Verlauf der Förderung bewiesen haben – spätestens angesichts des Fachkräftemangels eine längst überfällige Option. Angesichts der aktuellen Herausforderungen durch die sich abzeichnenden finanziellen Einschränkungen gelte es jetzt, für die bestehenden Förderfälle mit einem guten Übergangsmanagement möglichst nachhaltige Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen: „Wenn uns dann noch Spielräume für neue Förderfälle bleiben, vielleicht auch mehr unter Einsatz des § 16 e SGB II, unserem ‚Hidden Champion‘, dann gerne! Arbeitgeber rufen nach Arbeitskräften. Diese Möglichkeit sollten wir nutzen.“

Zudem plädierte der Arbeitsmarktexperte dafür, die mehr als fünf Jahre erfolgreiche Arbeit zum Teilhabechancengesetz wie eine Blaupause zu sehen für die zügige Integration von geflüchteten Menschen in Arbeit. Seinen herzlichen Dank sprach er der G.I.B. aus für das Format „Fachdialog Coaching“, das 2019 ins Leben gerufen wurde und sich „als erfolgreiches Professionalisierungsangebot für alle Beteiligten bewährt hat und das uns sehr weiterhilft bei der Umsetzung des neuen Coaching-Instruments § 16 k SGB II“.

Exkurs: Das Teilhabechancengesetz wirkt

Beide Instrumente des Teilhabechancengesetzes, sowohl Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16 e SGB II) als auch Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16 i SGB II), hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zwischen 2019 und 2023 wissenschaftlich evaluiert. Im Fokus stan-

den die Umsetzung der Instrumente durch die Jobcenter, ihr betrieblicher Einsatz sowie ihre Wirkung auf soziale Teilhabe, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen der Geförderten. Auf dem G.I.B.-Fachtag stellte Dr. Jan Gellermann vom IAB zentrale Evaluationserkenntnisse – hier teilweise paraphrasiert – ausführlich vor.

Demnach wurden über die Teilhabe am Arbeitsmarkt seit 2019 bis März 2024 rund 121.000 Menschen gefördert. Rund ein Drittel der Menschen, die über das Teilhabechancengesetz gefördert wurden, lebten in Nordrhein-Westfalen. Die Förderung nach § 16 e SGB II werde schwerpunktmäßig von der Privatwirtschaft genutzt, denn gut zwei Drittel der §-16-e-Geförderten seien hier tätig. Bei §-16-i-Geförderten machten privatwirtschaftliche Arbeitgeber rund ein Drittel aller Arbeitgeber aus. Zu den vorrangigen Einsatzorten der Geförderten gehörten die Bereiche Gebäudetechnik, Verkauf, Sozialbereich/Hauswirtschaft sowie Gartenbaubetriebe.

Über 60 Prozent der Geförderten seien Männer; ausländische Personen würden mit 30 Prozent (in § 16 e) und 20 Prozent (in § 16 i) erreicht. Gut acht Prozent der Geförderten nach § 16 i hätten eine Schwerbehinderung. Erwähnenswert vor allem: Mehr als 55 Prozent aller derzeit geförderten Beschäftigten hätten keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Beide Förderungen wirkten nach 26 Monaten wie intendiert: Bei den 16-e-Geförderten betrage der Beschäftigungseffekt etwa 36 Prozentpunkte. Für 16-i-Förderungen ständen aufgrund der Datenlage solche Untersuchungen noch aus. Zu beobachten sei jedoch bereits jetzt, dass es bei 16-i-Förderungen nicht zu der oft befürchteten „Entlassungswelle“ nach Auslaufen der 100-Prozent-Förderung gekommen sei, die Verbleibsquote in der Maßnahme sei mit rund 70 Prozent hoch, so der Forscher vom IAB. Bei den 16-e-Geförderten seien zudem starke Klebeeffekte zu verzeichnen: Von den Geförderten mit einer regulären Beschäftigung nach 26 Monaten seien etwa 72 Prozent beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Ebenfalls bemerkenswert: Die Effekte seien besonders hoch für Ältere und Personen mit besonders schlechter Arbeitsmarkthistorie.

Die mit dem Teilhabechancengesetz geförderten Beschäftigungsverhältnisse, laute ein qualitativer Evaluationsbefund, „wirken sich teils deutlich positiv auf die Lebenszufriedenheit, die empfundene gesellschaftliche Zugehörigkeit sowie weitere subjektive Indikatoren aus. Besonders stark

ist der Effekt der Teilnahme auf die sozialen Aktivitäten der Geförderten und die Bewertung ihrer materiellen Situation.“ Allerdings mit graduellen Unterschieden etwa zwischen Männern und Frauen oder Jüngeren und Älteren.

Fazit der Evaluation: „Mit der Verfestigung von Arbeitslosigkeit adressiert das Teilhabechancengesetz ein Kernproblem des SGB II und geht es effektiv an. Das Instrument Eingliederung von Langzeitarbeitslosen hat einen positiven Effekt auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, der höher ausfällt als bei einigen Vorgängerinstrumenten.“ Zudem wirkten sich beide Instrumente positiv auf die soziale Teilhabe der Geförderten aus. Des Weiteren bestätige die Wirkungsanalyse, „dass die Lohnkostenförderung ihr politisches Ziel erreicht: Sie fungiert als Anreiz für Arbeitgeber, förderfähige Leistungsberechtigte zu beschäftigen.“ Kurzum: Das Teilhabechancengesetz wirke! Mehr noch: Es wirke besser! So sagte die ehemalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales und heutige Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, das Programm der Teilhabe am Arbeitsmarkt sei aus ihrer Perspektive so erfolgreich wie kein anderes. Auch die Jobcenter selbst beurteilten es als gutes Instrument, um langzeitarbeitslose Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Erfolgsfaktor Coaching

Evaluiert hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung speziell auch das Coaching, das – so das IAB – zur „Strukturlogik der beiden Förderinstrumente“ zähle, denn „die Bearbeitung der desintegrativen Folgen langjähriger Arbeitslosigkeit erfolgt durch die Kombination von geförderter Beschäftigung und ganzheitlicher beschäftigungsbegleitender Betreuung“, die sowohl beim Einstieg ins Berufsleben als auch bei persönlichen Problemen wie auch bei Problemen am neuen Arbeitsplatz oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags unterstütze. Daraus ergäben sich umfassende Coaching-Inhalte, „die auch im SGB II-Portfolio neu sind“, hob Jan Gellermann hervor, „denn es geht um die langfristige Begleitung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei einem Arbeitgeber. Aus dem Auftrag, das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren ergibt sich eine gewisse Allzuständigkeit der Coaches. Von stabilen Arbeitsverhältnissen aber profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.“

Dabei sei die konkrete Umsetzung des Coachings laut IAB variantenreich: Es erfolge durch die Jobcenter selbst



Foto: ASDF – stock.adobe.com

oder über die Vergabe an externe Dienstleister, und zwar ohne dass dabei ein systematischer Vorteil einer Umsetzungsart erkannt werden könne. Beim Coaching-Personal selbst zeige sich jedoch eine „große fachliche Heterogenität“ und auch die vorgesehene Dauer des Coachings variere zwischen den zuständigen Jobcentern. So könne es passieren, dass aufgrund einer bestimmten vorgesehenen Laufzeit des Coachings Betreuungsverhältnisse beendet würden, obgleich bei den Geförderten noch Unterstützungsbedarf bestehe.

Feststellen lasse sich aber insgesamt eine hohe Gesamtzufriedenheit der Geförderten mit dem Coaching: 60 Prozent der Befragten bewertete das Coaching als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“. Ausbaufähig sei jedoch vor allem die Begleitung der Beschäftigung. So seien Coaching-Gespräche mit Arbeitskolleg*innen oder Vorgesetzten keineswegs die Regel. Als problematisch erwiesen sich Diskontinuitäten im Coaching, von denen rund zwei Drittel der Jobcenter in einer standardisierten Befragung aller Jobcenter berichteten. Wie sich das Coaching noch optimieren lässt und ob verpflichtende Qualifizierungen über den gesamten Zeitraum von fünf Jahren wünschenswert sind, sollte im weiteren Veranstaltungsverlauf noch Gegenstand der Diskussionen sein.

Zu dieser Publikation

Zum Thema „Teilhabechancengesetz“ hatte die G.I.B. im Juli 2024 einen Fachtag durchgeführt. Die zentralen Aussagen der Redebeiträge aller Referent*innen sind in diesem KOMPAKT kurz zusammengefasst. Deutlich wird hierbei die besondere Bedeutung des Faktors „Coaching“ für den Erfolg des Teilhabechancengesetzes. Im nachfolgenden Interview berichtet Guido Krause vom Jobcenter Kreis Düren von seinen konkreten Erfahrungen als Coach im Rahmen des Teilhabechancengesetzes. Daran knüpfen sich die Resultate der G.I.B.-Veranstaltung zum Teilhabechancengesetz an, aufgegliedert in vier Fragenkomplexe zur Weiterentwicklung in diesem Handlungsfeld. Im Anschluss daran diskutieren Timm Helten-Hildwein, Leiter Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bei unternehmer nrw –Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V., und Martin Künkler, Referatsleiter Existenzsichernde Leistungen und Langzeitarbeitslosigkeit beim DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Berlin, mögliche „Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit“. Abschließend wird unter dem Titel „Anschlussperspektiven“ die Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Sicherung von Teilhabe und Arbeitsmarktintegration thematisiert.



Foto: iHumnoi – stock.adobe.com

„Krisenintervention heißt: Bei Anruf springen!“

Coaching ist ein wichtiger Bestandteil des sozialen Arbeitsmarkts im Allgemeinen und speziell des Teilhabechancengesetzes, nicht zuletzt, weil es geförderte Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert. Ein Gespräch mit Guido Krause vom Jobcenter Kreis Düren.

G.I.B.: Herr Krause, was charakterisiert den Personenkreis im Kreis Düren, für den Sie im Rahmen des THCG als Coach zuständig sind?

Guido Krause: Der wichtigste Aspekt ist hier sicher, dass die geförderten Personen zuvor im Schnitt schon mehr als elf Jahre im Leistungsbezug waren. Hervorzuheben ist aber auch, dass der Frauenanteil mit rund 40 Prozent vergleichsweise sehr hoch ist. Das Gleiche gilt für den Anteil der Jüngeren unter den Geförderten. Bei den 25- bis 35-Jährigen zum Beispiel ist er mit 21 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Genau das war von uns gewollt, weil sich für diese Personengruppe noch mal weitergehende Perspektiven für die restliche Dauer ihrer Erwerbstätigkeit ergeben und vielleicht sogar die Möglichkeit besteht, doch noch eine bedarfsdeckende Altersrente zu erwirtschaften.

Wann setzt Ihr Coaching ein, was umfasst es und welche Kompetenzen setzt es voraus?

Oft bin ich bereits im Vorfeld in die Gespräche mit Fallmanagern und Arbeitgeberservice eingebunden und stelle mich den Geförderten als möglicher Coach vor. Meine frühe Beteiligung dient dazu, den Übergang möglichst frictionslos zu gestalten. Sie hat aber zugleich den Vorteil, mei-

ne Erkenntnisse und Eindrücke auch bei der Stellenakquise, beim Job-Placement einzubringen, also beschäftigungsanbahnend oder beschäftigungsvorbereitend zu coachen. So kann ich dem zukünftigen Arbeitgeber nicht nur Empfehlungen für eine bestimmte geförderte Person geben, sondern auch für deren etwaige Schwächen, Defizite oder Unterstützungsbedarfe sensibilisieren, die aus dem betrieblichen Kontext erfolgen müssen. Dies damit eine Beschäftigung für alle Seiten vernünftig ausbalanciert werden kann und keine Probleme eskalieren, die im schlimmsten Fall zum Abbruch einer Förderung führen.

In Erstgesprächen mit den Geförderten versuche ich, vorhandene Ressourcen herauszufinden, die sich arbeitstechnisch oder privat nutzen und weiter ausbauen lassen, erstelle also eine Anamnese im Vorfeld. Auf einen Nenner gebracht: Stärken stärken, Schwächen schwächen. Aber das ist ein Prozess, der sich über das gesamte Coaching hinzieht.

Die Intensität von Coaching unterscheidet sich in verschiedenen Phasen, gerade bei einem so langen Förderzeitraum. Es kann sehr intensiv sein, nimmt aber in der Regel im Zeitverlauf vom Umfang her ab. Allerdings muss man jederzeit zur Krisenintervention bereit und fähig sein, unverzüglich zu reagieren, also „bei Anruf springen!“ und

den Betrieb aufsuchen, um beispielsweise Spontankündigungen seitens des Arbeitgebers oder des Geförderten zu verhindern, Orientierung zu geben und Unterstützung zu organisieren, damit alle Beteiligten eine besonnene Entscheidung treffen können. Insgesamt setzt Coaching Kompetenzen aus dem Bereich des Fallverstehens und der Problemdiagnostik voraus. Wir brauchen Kenntnisse, über das allgemeine Berufsleben, über Arbeitstätigkeiten, aber auch Menschenkenntnis, weil ich bei jeder einzelnen Person möglichst exakt einschätzen muss, wie weit können wir gehen und wo sind die Grenzen. Hinzu kommt umfassendes Wissen über Fachdienste, an die ich weitervermitteln kann.

Welche Netzwerk-Akteure im Jobcenter und darüber hinaus spielen beim Coaching eine Rolle?

Da arbeite ich von Beginn an eng mit unserem Arbeitgeberservice zusammen, aber auch mit diversen Teams im Haus wie dem Alleinerziehenden-Team oder dem Team für Arbeitsgelegenheiten, die ebenfalls über Kenntnisse zu Kunden und Arbeitgebern verfügen. Da wird Hand in Hand gearbeitet, die Informationen fließen. Kurzum: Die Zusammenarbeit im Jobcenter funktioniert hervorragend. Darüber hinaus arbeite ich extern mit den Integrationsfachdiensten, der Jugend- und Familienhilfe sowie den kommunalen Dienstleistern in den Bereichen Sucht- und Schuldnerberatung. Letztere zum Beispiel kann, wenn Geförderte ihre Schulden gar nicht in den Griff bekommen, dafür sorgen, ein Konto auf Guthabenbasis einzurichten, das der Inhaber nicht überziehen kann. Ein anderes Beispiel: Nicht alle Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen haben einen anerkannten Grad der Behinderung, weil sie bei der Beantragung sehr zurückhaltend sind. Hier rate ich ihnen, von einer Fachstelle den Grad der Behinderung feststellen zu lassen und daraus privat oder beruflich Vorteile zu generieren.

Wie gelingt die Kooperation mit den Arbeitgebern? Welche Rolle spielt sie für den Erfolg von Coaching und betriebliche Integration?

Im Allgemeinen wird das Coaching-Angebot im Rahmen des THCG sehr positiv aufgenommen. Zu Beginn gilt es, den Arbeitgeber zu sensibilisieren für die Vorzüge und Ressourcen von Menschen, die nach langjähriger Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung gehen, und darauf während der Beschäftigung aufzubauen. Auch im weiteren Verlauf kann ich mich bei meinen Klienten und Arbeitgebern auch

ohne vorherige Terminabsprache frei bewegen, sie in den Unternehmen besuchen, sodass ich auch bei kurzfristig auftretenden Problemen rasch intervenieren kann. Die Freistellung der Geförderten für das Coaching während der Arbeitszeit gelingt so gut wie immer. Meist steht dafür ein Büro zur Verfügung, sodass ich wirklich frei arbeiten kann. Dabei erfolgt das Coaching im Dreiecksverhältnis von Coach, Coachee und dem Ansprechpartner beim



Guido Krause, Jobcenter Kreis Düren • Foto: Love My Picture (Düren)

Arbeitgeber. Das können unmittelbare Vorgesetzte sein, Betriebsinhaber, Personalentscheidende, aber auch Kolleginnen und Kollegen. Sie einzubeziehen kann eminent wichtig sein, um etwaige Spannungsverhältnisse zwischen ihnen und der geförderten Person rechtzeitig abzubauen und drohende Abbrüche geförderter Beschäftigung zu verhindern.

Gelingt die Freistellung für Qualifizierungen, die Sie für die Integration für erforderlich erachten, genauso reibungslos?

Die innerbetriebliche Qualifizierung auf eigene Kosten für die Tätigkeit auf einfachen, nicht so komplexen Arbeitsplätzen findet statt. Doch die Organisation von Angeboten durch Dritte während und neben der Arbeitszeit erfolgt nur zögerlich, obwohl die daran geknüpften Voraussetzungen gering sind, da Qualifizierungen bewusst nicht AZAV-zertifiziert sein müssen, und obwohl wir immer wieder insbesondere mit Blick auf mögliche Anschlussperspektiven für weitergehende Qualifizierungen werben. Doch den Betrieben ist die Erledigung der anstehenden Aufträge wichtiger. Das betrifft sehr viele und gerade kleinere Unternehmen. Qualifizierung als Investment in die Zukunft eines

Unternehmens und Beschäftigten ist in ganz Deutschland immer noch unterentwickelt. Zu erkennen ist das etwa an der Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme des rechtlich verbriefenen Bildungsurlaubs. Dabei ist strategische Qualifizierung und Weiterbildung von großer Bedeutung.

Bemerken Sie mit Blick auf Coaching und Qualifizierung Unterschiede zwischen öffentlichen Arbeitgebern, Trägern und der gewerblich-technischen Privatwirtschaft?

Nein, das hängt immer vom einzelnen Unternehmen ab. Wir haben im Vorfeld immer unabhängig von Branchen versucht, Betriebe herauszufinden, die offen sind für den geförderten Personenkreis, die sich von eventuellen kleineren Verwerfungen in der ersten Beschäftigungsphase nicht abschrecken lassen, die angesichts der hundertprozentigen Lohnkostenzuschüsse in den beiden ersten Jahren bereit sind, nicht die Produktivität der Einzelnen, sondern deren Entwicklungspotenziale in den Blick zu nehmen und Überforderungen der geförderten Beschäftigten zu vermeiden. Hilfreich war dabei unser hauseigener Arbeitgeberservice, der die Betriebe, die Inhalte der Betriebstätigkeit, die Personalentscheider, die Rahmenbedingungen in den Branchen, die Strukturen und Abläufe sehr gut kennt. Das hat uns ermöglicht, sehr viele geeignete Betriebe aus der Privatwirtschaft zu finden. Natürlich haben wir unter den Arbeitgebern auch regionale Beschäftigungsträger, um auch besonders arbeitsmarktfernen Personen eine Chance zu bieten, aber deren Anteil ist sehr gering.

Welche allgemeinen Erkenntnisse ziehen Sie aus Ihren persönlichen Erfahrungen beim Coaching im Rahmen des THCG?

Die Verknüpfung von Arbeitsmarktförderungen wie etwa den Eingliederungszuschüssen mit einem verpflichtenden beschäftigungsbegleitenden Coaching wäre gewiss auch ein guter Ansatz über das THCG hinaus, und zwar nicht nur in dem Sinne, dass Arbeitgeber es zulassen, sondern sich auch daran beteiligen. Aber zusätzliches obligatorisches Coaching erfordert eine personelle Unterfütterung und Personal heißt immer auch Budget. Damit sind wir bei der entscheidenden Frage: Wie geht es weiter? Das THCG ist eine der teuersten Integrationsmaßnahmen auf dem Markt. Vielleicht könnte man am ehesten im Bereich der Förderdauer und Förderhöhe etwas modifizieren, aber grundsätzlich ist es sehr sinnvoll angelegtes Geld, denn es zeigt, dass auch Menschen mit mehr als elfjährigem Leistungsbezug wieder nachhaltig in Erwerbsarbeit integriert werden können.

INTERVIEWTE PERSON

Guido Krause
Jobcenter Kreis Düren
g.krause@kreis-dueren.de



Foto: SensSai/peopleimages.com – stock.adobe.com

Resultate der G.I.B.-Veranstaltung zum Teilhabechancengesetz

Das Teilhabechancengesetz dient unter anderem dem Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Wie aber sieht in diesem Sektor die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt aus? Rund 70 Prozent der im Juli 2024 763.382 Arbeitslosen in Nordrhein-Westfalen waren länger als ein Jahr arbeitslos, also langzeitarbeitslos. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist die Langzeitarbeitslosigkeit in NRW überdurchschnittlich stark ausgeprägt, mit großen regionalen Unterschieden. Besonders hoch ist das Langzeitarbeitsloskeitsrisiko für ältere und geringqualifizierte Menschen. Zusätzlich erschweren Sorgearbeiten, etwa die Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren, die Beschäftigungsaufnahme für Arbeitslose. Davon sind Frauen in besonderem Maße betroffen.

Klar aber ist: In Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels wird jede*r gebraucht. Umso wichtiger sind die Instrumente, mit denen es gelingt, auch langzeitarbeitslose Menschen wieder in die Erwerbsarbeit zu führen. Das Teilhabechancengesetz, zeigt die IAB-Evaluation, ist ein erfolgreiches Instrument, denn das Gesetz geht ein zentrales Problem des SGB II gezielt an: die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit.

Grund genug also, auf der G.I.B.-Veranstaltung in Essen über die Erfolge, aber auch die Weiterentwicklung des THCG zu diskutieren. Das geschah in vier Arbeitsgruppen und zwei Podiumsgesprächen. An Letzteren nahmen teil: Farid Allam (Alltagshelfer Zuhause GmbH), Clara Hambloch-Schmies (Jobcenter Rhein-Sieg), Stefanie Haßel (rebeq GmbH) und Jessica Weiner (NEUE ARBEIT der Diakonie Essen gGmbH) am ersten Tischgespräch sowie Dieter Bohnes (RD NRW), Dr. Jan Gellermann (IAB), Ralf Nolte (LAG Freie Wohlfahrtspflege), Christiane Mühlhausen (Unternehmensvertreterin), Tanja Naumann (Jobcenter Steinfurt) und Tim Obermeier (MAGS NRW) an der zweiten Podiumsrunde.

Vier Fragenkomplexe zur Weiterentwicklung in diesem Handlungsfeld auf Basis der bislang gewonnenen Erkenntnisse in der Praxis waren Gegenstand der Diskussion:

1. Welche Betriebsstrukturen sind für eine nachhaltige Beschäftigung förderlich? Und: Für welche Personen passt das Förderinstrument?
2. Was gehört zum ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Coaching?
3. Welche Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte sind sinnvoll?
4. Wie sichern wir soziale Teilhabe und Arbeitsmarktintegration im Anschluss an die Förderung?

Die Ergebnisse sind im Folgenden ohne Wertung und Gewichtung sowie ohne namentliche Zuordnung der Einzelbeiträge zusammengefasst. In ihrer Summe ergeben sie – so die Absicht – ein anschauliches Bild vom Stand der gegenwärtigen Diskussion sowie von der kreativen



Foto: Rawpixel.com – stock.adobe.com

Vielfalt an Ideen und Vorstellungen der Beteiligten aus Wissenschaft und Praxis zur Weiterentwicklung der Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit.

Auswahl der Betriebe: „Wo Weiterbeschäftigung zur Unternehmensstrategie gehört“

„Aus kaufmännischer Sicht“, war beim Podiumsgespräch vom Geschäftsführer eines sozialen Kleinunternehmens zu hören, „sind die hohen, über einen langen Zeitraum gezahlten Lohnkostenzuschüsse ein Geschenk.“ Dazu passt die von anderer Seite vorgebrachte Aussage, dass „die eigentlich Geförderten beim THCG die Betriebe sind“. Beide Äußerungen haben einen wahren Kern und gerade deshalb gerät in manchen Betrieben vielleicht aus dem Blick, dass beim THCG die möglichst dauerhafte Teilhabe langzeitarbeitsloser Menschen an Erwerbsarbeit im Mittelpunkt steht.

Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden und Nachhaltigkeit zu sichern, komme es darauf an, solvente Betriebe mit vakanten Stellen und offensichtlichem Arbeitskräftebedarf bei der Betriebsauswahl vorrangig zu berücksichtigen, also Unternehmen und Einrichtungen mit langfristiger, echter Einstellungsabsicht, „wo Weiterbeschäftigung zur Unternehmensstrategie gehört“, und die finanziell so ausgestattet sind, dass sie anfallende Lohnkosten selbst tragen könnten. Das entspricht auch

den Empfehlungen von Jan Gellermann vom IAB, sich bei den Förderbemühungen stärker auf Branchen mit hohem Arbeitskräftebedarf zu konzentrieren und auch die weitere Einbeziehung privatwirtschaftlicher Arbeitgeber zu bedenken, „die im Falle von Teilhabe am Arbeitsmarkt jedoch trotz der vollständigen Übernahme der Lohnkosten in den ersten beiden Jahren der Förderung nur einen Anteil von rund einem Drittel unter den Förderbetrieben ausmachen.“ Zudem lohne es sich, auch die Betriebsfelder Kita, Offene Ganztagschule, Alltagshilfe, Pflege oder allgemein die Gesundheitsbranche intensiver in den Blick zu nehmen, da hier längerfristig mit starkem Personalbedarf zu rechnen sei. Das erhöhe für die Teilnehmenden die Chance auf einen dauerhaften Verbleib in der Erwerbsarbeit.

Auch bei der praktischen Umsetzung des THCG im Arbeitsalltag seien verantwortungsbewusste Betriebe gefragt. Jobcenter seien deshalb gut beraten, weiterhin und verstärkt ihre Erwartungen gegenüber den Betrieben klar zu artikulieren, „damit sich der Arbeitgeber auch tatsächlich als Chancengeber erweist“. So müssten Betriebe Verständnis, Geduld und Bereitschaft mitbringen, „Besonderheiten“ der Beschäftigten zu berücksichtigen, denn viele der geförderten Langzeitarbeitslosen hätten keinen Berufsabschluss oder seien ohne jegliche berufliche Vorerfahrung, manche hätten psychische oder physische Probleme, einige seien zu-

vor straffällig geworden. „Ehemalige Strafgefangene sind auch mit THCG meist ohne Chance“, beklagte eine Teilnehmerin der Diskussionsrunde. Seitens der Betriebe sei deshalb „Fingerspitzengefühl“ gefragt. Dazu seien am ehesten „flexible, nicht verkrustete“ Betriebe ohne Vorurteile gegenüber Quereinsteiger*innen befähigt. Doch Sensibilität gegenüber der geförderten Personengruppe bedürfe es nicht nur auf Führungsebene, sondern auch in der Belegschaft. Deshalb sei die offene innerbetriebliche Kommunikation über „die spezifischen Besonderheiten einer 16-i-Kraft unabdingbar, denn das sorgt für Toleranz und Geduld im Kolleg*innen-Team“.

Vorhanden sein müssten in den ausgewählten Betrieben aber auch Kapazitäten zur Einarbeitung vormals Langzeitarbeitsloser, weil sich ein „weicher Einstieg“ in Arbeit und die sukzessive Gewöhnung an Arbeit als sinnvoll erwiesen hätten. Hilfreich seien dabei „gute Anleiter*innen mit Führungsfähigkeiten“ sowie ein innerbetriebliches Mentoring-System, bei dem geklärt ist, „wer jeweils wofür zuständig ist“, denn: „Die Veränderungsarbeit findet im Betrieb statt.“

Unverzichtbar sei darüber hinaus die Bereitschaft der Betriebe, das Coaching nicht nur zu akzeptieren, sondern aktiv zu unterstützen. Dessen Bedeutung hätten die meisten der am THCG beteiligten Betriebe offensichtlich erkannt. Manche Betriebe gingen sogar einen Schritt weiter und brächten sich – nicht zuletzt angesichts hoher Lohnkostenzuschüsse – mit eigenen kleinen finanziellen Beiträgen und persönlichem Engagement zusätzlich ein, etwa in Form von Zuschüssen für den Erwerb eines Führerscheins, des Besuchs eines Verkehrsübungsplatzes oder beim Kauf einer medizinisch empfohlenen Brille für Personen aus der Zielgruppe. Auch eine so artikuliert Bereitschaft zur Selbstbeteiligung ließe sich bei der Auswahl von Betrieben mitberücksichtigen.

Genauso komplex wie die Auswahl der Betriebe sei die der Teilnehmenden. Kritisch anzumerken sei hier zunächst der noch zu geringe Frauenanteil bei den über § 16 e geförderten Personen. Um das zu ändern, seien Finanzierung und Organisation einer besseren Kinderbetreuung nötig. Hilfreich sein könne bei der Auswahl der Teilnehmenden die klare Benennung von ausschlaggebenden Kriterien, die beim Podiumsgespräch eine Arbeitgeberin als Voraussetzung für betriebliche Integration zum Ausdruck brachte: die Einstellung zur Arbeit, Motivation, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit als Bedingung für den

reibungslosen Arbeitsablauf im Betrieb sowie Teamfähigkeit. Die geforderten Eigenschaften variierten jedoch zum Teil erheblich nach Branche und Arbeitgeber, weshalb der Matching-Prozess grundlegend für den Erfolg des anschließenden Beschäftigungsverhältnisses sei. Kommunikation und damit eine ausreichende Kenntnis der deutschen Sprache werde von vielen Arbeitgebern vorausgesetzt. „Doch Menschen mit Migrationshintergrund“, so die Arbeitgeberin, „haben fast alle kein A2-Niveau.“ Hier könnten flankierende, beschäftigungsbegleitende Sprachkurse ohne Abschlussprüfung, die das Jobcenter über § 16 i anbieten kann, Abhilfe schaffen.

Jobcenter achteten bei der Auswahl von erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden selbstverständlich auf Motivation, Durchhaltevermögen und die Bereitschaft zur Veränderung. Ebenfalls als wirkungsvoll erwiesen habe sich die Anfertigung eines detaillierten Stärkenprofils der geförderten Langzeitarbeitslosen, um so potenzielle Arbeitgeber*innen von der Eignung der ausgewählten Personen zu überzeugen.

Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung: „Coaching macht den Unterschied“

„Das“ Coaching gibt es nicht. Die praktische Umsetzung sei höchst variantenreich, hätte bereits die IAB-Evaluation gezeigt. Charakteristisch für das Coaching im Rahmen des THCG sei jedoch die Allzuständigkeit der Coaches. Konkret hieße das: „Coaches sind niemals nicht zuständig“ – und genau das mache Coaching so anspruchsvoll. Für ein gutes Gelingen müssten „wie bei einem Zahnrad“ viele Themenbereiche ineinandergreifen. Das hieße auch, Langzeitarbeitslosen nicht nur zu verdeutlichen, „dass Arbeit Lebensqualität bedeutet“, sondern zugleich zu fragen: „Welche Wünsche bestehen über Arbeit hinaus?“ Kurzum: Insbesondere ein systemisches Verständnis von Coaching führe zu nachhaltiger Wirkung.

Entsprechend hoch seien die Anforderungen an Coaches. Ihr Kompetenzspektrum sei idealerweise breit gestreut: Dazu zählt unter anderem Fallverständnis, Compliance, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz, Konfliktlösungsfähigkeit und Diplomatie. Zudem müssten sie gut erreichbar sein sowie die Fähigkeit besitzen, Personen der Zielgruppe sukzessive an Ziele heranzuführen und entsprechend aufzubauen. Sie müssten Netzwerke bilden und koordinieren können, über Kenntnisse in den Feldern Qualifizierungsmöglichkeiten und Personalent-



Foto: Romolo Tavani – stock.adobe.com

wicklung verfügen sowie die Fähigkeit besitzen, die Bereitschaft der 16-i-Geförderten zur Fortbildung zu fördern. Des Weiteren müssten sie bei den Geförderten Verständnis entwickeln für die Bedeutung von Tagesstruktur, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit, denn „Arbeitgeber erwarten von den Coaches Beiträge zur betrieblichen Integration“. Wünschenswert sei darüber hinaus der Ausbau einer rechtlichen Kompetenz, die sich über alle Sozialgesetzbücher erstrecke. Angeregt – aber auch kontrovers hinsichtlich Reglementierung und Anforderungen diskutiert – wurde deshalb eine Weiterbildung für Coaches speziell im rechtlichen Bereich, eine Zertifizierung sowie die Überarbeitung des Tätigkeitskompetenzprofils der Coaches bei der Bundesagentur für Arbeit.

Nur mit entsprechender Kompetenz lasse sich auch eine weitere bedeutende Aufgabe von Coaches bei der Umsetzung des THCG erfüllen: die Gewährleistung des Zugangs zu den Betrieben sowie der Vertrauensaufbau zu den Arbeitgeber*innen, „damit die sich bei Problemen früh- und damit rechtzeitig melden“. Doch der Betriebszugang sei laut IAB-Evaluation nicht flächendeckend gelungen. Ein Vorschlag zu Handlungsmöglichkeiten der Coaches aus der Diskussionsrunde: „Coaches müssen mit in die Betriebe hineingehen und nicht die geförderten Personen an der Tür abgeben, sonst entsteht eine Lücke.“ Coaches müssten zudem die Gewerke kennen, in denen die Langzeitarbeitslosen beruflich aktiv werden sollen. Als gute Vorbereitung zum gegenseitigen Kennenlernen von Arbeitgeber*in und Kund*innen hätten sich vorgeschaltete Praktika erwiesen. Eine gelingende Kontaktaufnahme mit Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zwischen Coach und Betrieb sei gleich zu Beginn für beide Seiten wichtig. Nur so gelinge die passgenaue

Festlegung der konkreten Aufgaben der Langzeitarbeitslosen sowie das sukzessive Heranführen an Arbeit mit anschließenden Reflexionsgesprächen („Wie war’s?“). Dabei seien regelmäßige und „wertschätzende“ Besuche im Betrieb Einladungen ins Jobcenter vorzuziehen.

Gegenstand des Trialogs zwischen allen Beteiligten sei immer auch die Frage: „Was hat sich seit dem letzten Mal verändert?“ Das könne zum Beispiel der Wechsel des Arbeitsbereichs sein oder ein festgestellter Qualifizierungsbedarf. Als hilfreich erwiesen habe sich in diesem Zusammenhang die Installation eines „Betriebscoachs, einer Art Mittelding zwischen Anleiter*in und Mentor*in im Betrieb“, der den Coach unterstützt. „Aber auch der Betrieb braucht erst mal Coaching“, war in den Diskussionsrunden zu hören. Denn auch die Arbeitgeber*innen hätten Mitwirkungspflichten, die gleich zu Beginn expliziert werden sollten. Dazu gehöre, die betriebliche Freistellung für das Coaching im gesamten Förderzeitraum sicherzustellen, den Coaches Einfluss einzuräumen bei dem betrieblichen Einsatz und der Weiterbildung der Geförderten, „um so eine Balance zu schaffen im Spannungsfeld zwischen der ‚echten‘ Arbeit am ersten Arbeitsmarkt und den Anforderungen des Förderprogramms“.

Angesprochen werden solle auch die eventuelle „vorzeitige“ Übernahme, also die Festeinstellung noch vor Ablauf der Förderdauer. Das aber bringe Betriebe anscheinend in eine Zwickmühle, weil sie damit auf weitere Lohnkostenzuschüsse verzichteten. Hier seien Möglichkeiten zu einer kürzeren Förderdauer überlegenswert, um in regelmäßigen Abständen immer wieder neu zu entscheiden, ob eine ungeforderte Übernahme nicht doch schon möglich sei.

Der Übergang nach Auslaufen der Förderung müsse im Coaching-Prozess frühzeitig thematisiert werden. Vereinzelt gebe es darüber hinaus ein Absolventenmanagement der Jobcenter noch sechs Monate nach Ende der Förderung. Eine entsprechende Praxis sei in allen Jobcentern wünschenswert, denn ein frühzeitig beginnendes und über den Förderzeitraum andauerndes Absolventenmanagement verspreche die größte nachhaltige Wirkung beim Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Alles andere berge das Risiko, dass der mühsam aufgebaute Bezug zum Arbeitsmarkt schnell wieder verloren gehe. Zudem seien im Rahmen des Übergangs- und Absolventenmanagements Arbeitgeber zur Freistellung für Praktika für einen späteren Arbeitgeberwechsel sowie für Qualifizierungen zu verpflichten und dabei die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes zu nutzen. Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) lohne es sich, Kontakt zu den Arbeitsagenturen aufzunehmen. Die Beantragung eines Arbeitsentgeltzuschusses für Weiterbildung gelte jedoch als aufwändig.

Bei einem kleinen Teil der Zielgruppe, den Älteren, seien auch Überlegungen zum vorzeitigen Renteneintritt angebracht. Hier sei Zusammenarbeit mit dem Rentenversicherungsträger gefragt sowie grundsätzlich eine Verbesserung der kommunalen Kooperation im Hilfesystem, doch – so der Eindruck einiger Teilnehmender – „alle verstecken sich hinter dem Wort Datenschutz“. Die damit einhergehenden Herausforderungen könnten jedoch selten auf kommunaler Ebene gelöst werden. Regelungen des Bundes wie vielleicht eine neue Datenschutzgrundverordnung würden gewünscht.

Eindeutiges Fazit: Coaching nicht unterschätzen! Gleichzeitig aber gelte es, sich der Grenzen des Coachings bewusst zu sein: „Es wäre unfair, von Coaches etwas zu erwarten, wozu sie aufgrund äußerer Rahmenbedingungen strukturell nicht in der Lage sind.“ Klar sei zudem: Die Auswahl von Coaches im Vergabeverfahren „nach Preis“ verhindere Qualität. Eine angemessene Bezahlung hingegen steigere die Attraktivität des Jobs und fördere letztlich die Qualität der Dienstleistung. Die wiederum setze einen angemessenen Fallschlüssel voraus. „Selbst die qualifiziertesten Coaches können bei zu knapper Personalbemessung keine Qualität garantieren.“ Aus der Erkenntnis, dass „Coaching das Potenzial hat, den Unterschied zu machen“, resultierte der Vor-

schlag, Coaching als Regelinstrument zu etablieren – wie in Teilen mit dem § 16 k SGB II bereits umgesetzt.

Nachhaltige Weiterbildung: „Erst qualifizieren und dann im Betrieb platzieren oder umgekehrt?“

Festzuhalten ist mit Blick auf die Teilnehmenden zunächst: Möglichkeiten zur Qualifizierung mit dem Ziel der ungeforderten Beschäftigung stehen im Rahmen des § 16 e nicht wie im § 16 i zur Verfügung. Wünschenswert wären neue Möglichkeiten zu Qualifizierung und abschlussorientierter Weiterbildung, wobei sich die Frage nach dem Budget der Jobcenter in diesem Handlungsegment stellt. Ein Vorschlag ging dahin, den Job-Berufssprachkurs zum passgenauen Spracherwerb am Arbeitsplatz auf § 16 i auszuweiten oder auch eine Ausbildung mit Lohnkostenzuschüssen zu ermöglichen.

Interne Qualifizierungen beim Arbeitgeber sollten jederzeit möglich sein. Der Wunsch nach Qualifizierung seitens der Langzeitarbeitslosen solle auf jeden Fall Unterstützung finden. Dies setze die Kenntnis des gesamten möglichen Qualifizierungsspektrums voraus sowie die Beschäftigung mit der Frage nach dem Zusammenspiel von Qualifizierung und Beschäftigung: „Erst qualifizieren und dann im Betrieb platzieren oder umgekehrt am Arbeitsplatz qualifizieren?“

Zu beantworten sei jedoch zunächst die Frage: „Was geht mit der Zielgruppe überhaupt an Qualifizierung?“ Laut Meldungen aus der Praxis hätten sich die „Klassiker“ Gabelstaplerschein und Führerschein auf jeden Fall bewährt. Aufgabe der Coaches sei die Vorteilsübersetzung von Qualifizierungen bei Beschäftigten und Arbeitgebern.

Weiterentwicklungspotenzial für das Qualifizierungsbudget sahen die Diskutierenden unter anderem darin, die strikte Personenbindung der 3.000 zur Verfügung stehenden Euro aufzuheben, sodass nicht ausgeschöpfte Budgets anderen Beschäftigten, die einen Qualifizierungsaufwand von über 3.000 € haben, zugutekommen könnten. Weiterhin sei wünschenswert, dass Coach und Beschäftigte mehr Handlungsmöglichkeiten bei der Beantragung von Weiterbildungen erhalten. Aktuell könne nur durch die Betriebe auf das Qualifizierungsbudget zugegriffen werden.



Foto: nmann77 – stock.adobe.com

Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit – „Auch die Rahmenbedingungen müssen stimmen!“

Langzeitarbeitslosigkeit kann für Betroffene schwerwiegende Folgen haben: ein höheres Armutsrisiko, soziale Ausgrenzung oder gesundheitliche Probleme. Gefragt sind deshalb Strategien gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Dazu ein Gespräch mit Timm Helten-Hildwein, Leiter Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bei unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V., und Martin Künkler, Referatsleiter Existenzsichernde Leistungen und Langzeitarbeitslosigkeit beim DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Berlin.

G.I.B.: Herr Künkler, Herr Helten-Hildwein, braucht es eine Strategie gegen Langzeitarbeitslosigkeit? Wie kann sie aussehen?

Martin Künkler: Unbedingt! Aus DGB-Sicht müsste sie drei Kernelemente enthalten. Erstens: Da rund 60 Prozent der Langzeitarbeitslosen keinen Berufsabschluss haben, muss eine Weiterbildungsoffensive starten, damit möglichst viele einen Berufsabschluss nachholen können. Das würde Mismatch zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber und dem, was zuvor Arbeitslose als Bewerberinnen oder Bewerber mitbringen, verringern. Zweitens: Viele Langzeitarbeitslose haben gesundheitliche oder psychische Beeinträchtigungen. Deshalb müssen die Jobcenter-Mitarbeitenden noch besser in die Lage versetzt werden, diese Beeinträchtigungen auch zu erkennen, damit sie Türen öffnen können für Angebote der Gesundheitsförderung. Drittens: Wir brauchen eine ganz stark einzelfallbezogene Betreuung, denn die Gruppe der Lang-



Martin Künkler, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Berlin

zeitarbeitslosen ist äußerst heterogen. Also müssen die Beratungs- und Begleitungsangebote exakt auf die Bedürfnisse im Einzelfall zugeschnitten werden.

Timm Helten-Hildwein: Ja, wir brauchen eine Strategie – im Interesse der Langzeitarbeitslosen, aber auch der Betriebe. Unsere Botschaft an unsere Unternehmen lautet: Alle Potenziale nutzen, um Fachkräfte zu gewinnen, und dabei auch spezielle Zielgruppen in den Blick zu nehmen wie Menschen mit Beeinträchtigungen, An- und Ungelernte und Langzeitarbeitslose. Um mehr langzeitarbeitslose Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, ist aus unserer Sicht eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik



Timm Helten-Hildwein, unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V.

notwendig, die auf der einen Seite zielgerichtet unterstützt, aber auch die Mitwirkung einfordert. Dafür bedarf es einer individuelleren und intensiveren Betreuung sowie einer passgenaueren Qualifizierung als bisher. Wichtig ist zudem, dass die Hemmnisse abgebaut werden, die aktuell einer Vermittlung in Arbeit entgegenstehen.

Aus unserer Sicht sind auch Teilqualifizierungen eine sehr geeignete und noch oft unterschätzte Maßnahme. Sie sind ein Anreiz, Anstrengungen auf sich zu nehmen und Einzelschritte zu gehen, ohne von Beginn an überfordert zu sein. Um den Wert von Teilqualifikationen deutlicher aufzuzeigen, stellen wir gute Beispiele vor in unseren 129 Mitgliedsverbänden sowie in den Unternehmen. Teilqualifizierungen bedeuten einen Kompetenzzuwachs und entsprechend qualifizierte Langzeitarbeitslose können für anspruchsvollere Arbeiten eingesetzt werden und andere Fachkräfte im Unternehmen entlasten. Das ist für einen Betrieb ein großer Mehrwert. Manche Betriebe verbinden Erfolge bei Teilqualifizierungen auch mit einer höheren Vergütung.

Beim Thema Langzeitarbeitslosigkeit müssen Vorurteile durch Informationsarbeit abgebaut werden. Abbauen lassen sie sich am ehesten über persönliche Begegnungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsuchenden. Ein Arbeitgeber, der in den Bewerbungsunterlagen liest, dass die

letzte Beschäftigung zehn Jahre zurückliegt, legt das Papier womöglich rasch zur Seite. Das persönliche Kennenlernen zum Beispiel bei Jobbörsen oder Speed-Datings kann da sehr hilfreich sein, aber auch Arbeitsproben, um potenzielle zukünftige Arbeitgeber vom eigenen fachlichen Können oder der Motivation zu überzeugen, und natürlich Praktika.

Welche Rolle spielen die Bürgergeld-Reformen und das THCG in der Strategie?

Timm Helten-Hildwein: Unsere Devise lautet nach wie vor fördern und fordern. Doch das Bürgergeld, wie es derzeit gestaltet ist, ist nicht auf Fordern und auch nicht perfekt auf Fördern ausgerichtet. Die Rahmenbedingungen müssen so gestaltet sein, dass es Anreize gibt zu arbeiten und dass von Sozialleistung-Beziehenden auch erwartet wird, dass sie sich einbringen und den Mehrwert von Qualifizierung im Sinne der eigenen beruflichen Weiterentwicklung sehen. Wir können es uns weder wirtschaftlich noch gesamtgesellschaftlich leisten, die Potenziale von arbeitslosen Menschen brachliegen zu lassen. Für die betroffenen Personen müssen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt und nicht in Sozialtransfersysteme geschlagen werden. Bei allen Unterstützungsleistungen muss jedoch der Grundsatz gelten „Aktivieren statt alimentieren!“.

Die IAB-Evaluation des Teilhabechancengesetzes hat gezeigt, wie wichtig der Aspekt Coaching ist, also Langzeitarbeitslose beim Umgang mit ihren oft multiplen Problemlagen zu begleiten. Unternehmen sind nicht immer Profis für sozialpädagogische Fragen. Zudem sind die Ressourcen vor allem bei kleineren Unternehmen begrenzt, obwohl es gerade auch oft Familien- und Kleinstbetriebe sind, die nah an ihren Beschäftigten dran sind. Deshalb braucht es Coaching und Beratung, welche beide Seiten, also langzeitarbeitslose Menschen und Betriebe, unterstützen. Hier muss das Coaching weiter professionalisiert werden. Coaches müssen Vertrauenspersonen sein, betriebliche Zusammenhänge und die jeweilige betriebliche Kultur verstehen sowie ganzheitlich denken, um den Problemlagen der Langzeitarbeitslosen gerecht werden zu können, und gleichzeitig deren Qualifizierungsbedarfe und die Personalbedarfe des Unternehmens im Blick haben. Dann ist Coaching eine Win-win-Situation für Langzeitarbeitslose, aber auch für die Betriebe.

Martin Künkler: Das Bürgergeld-Gesetz war ein Meilenstein, mit dem die Arbeitsmarktpolitik neu ausgerichtet wurde. Statt schneller Vermittlung auch in prekäre Arbeit wurde so das Thema Weiterbildung deutlich gestärkt, wobei der

Fokus auf dem Nachholen von Berufsabschlüssen liegen sollte. Auch die damit einhergehenden konkreten Förderinstrumente wurden deutlich verbessert. So wurde zum Beispiel ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro monatlich eingeführt. Damit finden auch Langzeitarbeitslose Zugang zu Weiterbildungsangeboten, die zuvor meinten, nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, weil sie stattdessen auf gelegentliche Arbeiten angewiesen waren, um ihre Leistungen aufzubessern. Neu ist auch das Instrument der ganzheitlichen Betreuung im § 16 k SGB II, ein sehr flexibles Instrument, sodass die Jobcenter auf den Einzelfall bezogene sozialpädagogische Beratung, Betreuung und Begleitung anbieten können. Das ist ein sehr guter Ansatz.

Auch das THCG mit dem Kernstück sozialer Arbeitsmarkt bewertet der DGB sehr positiv. Damit ist für bis zu 40.000 Menschen eine Beschäftigungsperspektive geschaffen worden. Das ist insofern erstaunlich, als diese Menschen ohne Förderung chancenlos auf dem Arbeitsmarkt gewesen wären. Hier wurde wirklich soziale Teilhabe über Erwerbsarbeit neu geschaffen. Ein Riesenfortschritt, weil es die fünfjährige Förderung bis dahin nicht gab, und die ist, genauso wie das Coaching über den gesamten Zeitraum, ausgesprochen hilfreich für Menschen, die lange außerhalb von Erwerbsarbeit waren und sich so Schritt für Schritt stabilisieren und neue Fähigkeiten erwerben konnten. Erstaunlich hoch ist die Verbleibquote nach Auslaufen der Förderung: 41 Prozent derer, die im sozialen Arbeitsmarkt gefördert wurden, haben auch im Anschluss eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das ist bei der Zielgruppe ein sehr guter Wert.

Wie sollte die Förderung von Langzeitarbeitslosen weiterentwickelt werden?

Martin Künkler: Wir haben da kein großes Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Zwar haben wir heute ausreichend gute Instrumente, aber den Jobcentern fehlt schlicht das Geld, um sie breit und effektiv anwenden zu können. Kern des Übels ist also die Unterfinanzierung der Jobcenter. Sie haben nicht die Mittel, die sie brauchen, um ihre anspruchsvollen Aufgaben zu erledigen, und mit dem Bürgergeld sind sogar Instrumente und Aufgaben hinzugekommen, doch ohne einen entsprechenden finanziellen Ausgleich. Die Mehrkosten wurden nicht im Haushalt eingestellt und mit Blick auf den Haushalt 2025 ist die Lage geradezu dramatisch, denn da drohen Kürzungen um 350 Millionen Euro im Bereich der

Jobcenter. Hier mehr Geld zur Verfügung zu stellen, ist aus meiner Sicht eine wichtige Zukunftsinvestition, denn wenn man das Geld jetzt nicht bereitstellt, dann spart man nicht, sondern verschiebt Probleme nur in die Zukunft.

Wichtig ist vor allem, die bestehende Förderlücke zu schließen. Beim sozialen Arbeitsmarkt ist nach fünf Jahren definitiv Schluss. Eine Anschlussförderung gibt es nicht. Doch ein kleinerer Teil der geförderten Personen braucht länger einen geschützten Raum. Hier ist eine gesetzliche Modifikation nötig. Es wäre gesellschaftlicher Unfug, viel Geld zu investieren, den Leuten eine Perspektive in Aussicht zu stellen, sie aber nach fünf Jahren, wenn sie noch nicht so weit sind, um sich am Arbeitsmarkt zurechtzufinden, ins Nichts stürzen zu lassen. Das wäre eine vertane Investition. Wenn die Leistungsfähigkeit nicht marktüblich ist und die Leute ansonsten nicht beschäftigt werden würden, müsste man die Förderung verlängern. Also brauchen wir eine Anschlussperspektive, aber nicht im Sinne einer weitgehend abgeschotteten Werkstatt, sondern auch da ist der normale Arbeitsmarkt der sinnvollere Ansatz, als ein Sondersystem aufzubauen.

Timm Helten-Hildwein: Jobcenter und Agenturen für Arbeit sollten früh mit den Betrieben ins Gespräch kommen und gemeinsam ein Konzept entwickeln, wie das Arbeitsangebot des jeweiligen Betriebs mit dem Potenzial des oder der Arbeitssuchenden zusammengebracht werden. Für die Betreuung und Aktivierung der betroffenen Personen braucht es gut aufgestellte Jobcenter. Sie müssen von unnötigem Verwaltungsaufwand entlastet und angemessen ausgestattet werden, sodass die stark individualisierte Beratungs- und Vermittlungsarbeit geleistet werden kann.

Und die Politik muss die Rahmenbedingungen verbessern, also Hürden für Beschäftigung beseitigen, denn davon hängt auch die Arbeitsmarktintegration Langzeitarbeitsloser ab. Das heißt beispielsweise: eine verbesserte Kinderbetreuung, um leistungsbeziehende Frauen wieder in Arbeit zu bringen, Sprachförderung für ausländische Leistungsbeziehende und durch flexible Beschäftigungsformen eine Rückkehr in Arbeit ermöglichen.

INTERVIEWTE PERSONEN

Martin Künkler • Referatsleiter Existenzsichernde Leistungen und Langzeitarbeitslosigkeit • DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik • martin.kuenkler@dgb.de

Timm Helten-Hildwein • Leiter Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik • unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. • helten-hildwein@unternehmer.nrw



Foto: Ingo Bartussek – stock.adobe.com

Anschlussperspektiven

Entwicklung einer Gesamtstrategie zur Sicherung von Teilhabe und Arbeitsmarktintegration

Auf der G.I.B.-Veranstaltung ging es auch um die Frage, welche Anschlussperspektiven Menschen geboten werden können, die auch nach Auslaufen der Förderung über das THCG keinen festen Platz im Erwerbssystem gefunden haben.

Dr. Jan Gellermann vom IAB formuliert für Teilhabe am Arbeitsmarkt als eine theoretische Weiterentwicklungsmöglichkeit, „die bisherige Höchstbefristungsdauer von derzeit fünf Jahren abzuschaffen. So wie seinerzeit beim Beschäftigungszuschuss: Förderung der Lohnkosten für eine bestimmte Gruppe auf unbestimmte Zeit.“ Zugleich gibt das Institut jedoch zu bedenken, dass „Dauerförderung aufseiten der Jobcenter viele Ressourcen bindet.“ Doch „selbst bei gegebener Mittelausstattung würde eine solche Möglichkeit das Problem verfestigter Arbeitslosigkeit lediglich partiell und damit immer auch auf Kosten anderer lösen, welche dann nicht in den Genuss einer Förderung kommen können“, sodass aus der „Entfristungsoption“ ein „nicht unerhebliches ‚Legitimationsdefizit‘“ resultiere.

Alternativ denkbar ist laut Jan Gellermann „eine Anschlussförderung mit einem anderen Instrument der Grundsicherung für Arbeitsuchende“. Denkbar sei Vieles, mit Blick auf das bestehende Förderportfolio kämen aktuell dafür aber eigentlich nur die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II in Betracht, die – in einer modifizierten Variante – für Geförderte ohne Anschluss nutzbar gemacht werden könnten. Dies wäre gewiss kein gleichwertiges Substitut, und es würde sich um kein entlohntes Arbeitsverhältnis,

sondern eine sozialrechtliche Fördermaßnahme handeln, für die die Teilnehmenden eine Aufwandsentschädigung erhalten. IAB-Untersuchungen zeigten aber, dass unter bestimmten Bedingungen Effekte auf die soziale Teilhabe positiv ausfallen könnten. Wichtige Voraussetzung wäre natürlich, dass die Teilnahme an AGH unbedingt auf freiwilliger Basis erfolgt und das Ziel der Erwerbsintegration nicht aus den Augen verloren wird.

Zur Sprache kamen bei der G.I.B.-Veranstaltung zudem die Vorschläge: dauerhafte Lohnkostenzuschüsse für Menschen mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, die Öffnung von Arbeitsgelegenheiten für die Privatwirtschaft sowie die Verknüpfung von Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierung, Sprachförderung und Vermittlung. Einen Vorschlag zur Weiterentwicklung beziehungsweise Öffnung der AGH hat die Diakonie RWL publiziert. Bei allen Anpassungen der AGH sei zu beachten, dass „AGH nicht zur Werkstatt wird, denn wir brauchen Durchlässigkeit – oder eben einen zweiten sozialen Arbeitsmarkt mit unbefristeter Beschäftigung“. Doch der § 16 i sei kein sozialer Arbeitsmarkt, wie das MAGS nachdrücklich betont: „Hier gibt es keine entfristete dauerhafte Beschäftigungsförderung. Ziel ist die Vermittlung in Arbeit.“

Sind also Arbeitsgelegenheiten die Ultima Ratio, um der vollständigen Entkoppelung von Erwerbsarbeit zu begegnen? Das wiesen manche Expert*innen aus der Praxis zurück mit dem Hinweis, dass Arbeitsgelegenheiten von Betroffenen nach einer regulären, wenn auch geförderten Beschäftigung als Erniedrigung gegenüber einem Erwerbseinkommen bewertet würden. Ein vollwertiger Ersatz für die Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wären Arbeitsgelegenheiten also nicht.

In ihrem aktuellen Positionspapier „Berufliche Integration mit 16i – Chancen nutzen, Teilhabe leben, Perspektiven schaffen“ schlägt die Diakonie Deutschland zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16 i SGB II vor, „für bestimmte Personen eine andere, unbefristete Form der sozialen Teilhabe durch Arbeit zu schaffen! Ein Teil der 16-i-Beschäftigten wird seine Belastbarkeit und Produktivität nicht so weit steigern können, dass ein Übergang in ungeforderte 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.“

Die Gründe für die scheinbare Aussichtslosigkeit auf Erwerbsarbeit seien vielfältig und bekannt: gesundheitliche Einschränkungen bis hin zu Beeinträchtigungen, die an Behinderung grenzen, psychische Auffälligkeiten, Sucht oder funktionaler Analphabetismus. Auch Haftentlassene seien, wie erwähnt, häufig ohne Chancen am Arbeitsmarkt. Zudem gebe es Personen, denen anscheinend grundsätzlich die Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit fehle, die sich in ihren Lebensverhältnissen eingerichtet hätten. Die Reformen im Bürgergeld konnten Motivation (noch) nicht stärken, war eine von mehreren geäußerte Meinung. Dass auch nach langer Förderdauer noch kein Bewusstsein für die Bedeutung von Erwerbsarbeit entstanden ist, illustriert das bei der Veranstaltung vorgetragene Beispiel eines Träger-Coachs, der bei der Suche nach einer Anschlussperspektive vom Geförderten zu hören bekommt: „Ich habe jetzt fünf Jahre gearbeitet! Was wollen Sie noch?“

Das aber seien Einzelfälle. Viel wichtiger sei die Frage nach den Möglichkeiten, Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen. Auch die Instrumente des Teilhabe-chancengesetzes setzten ja erst nach mindestens zwei beziehungsweise fünf Jahren Arbeitslosigkeit an, also dann, „wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist“. Gefragt sei also eine Gesamtstrategie, die dazu beiträgt, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, das Teilhabechancengesetz

weiterzuentwickeln und Anschlussperspektiven für Menschen zu schaffen, denen auch nach Ende der Förderdauer im THCG der dauerhafte Übergang in den regulären Arbeitsmarkt nicht gelungen ist (siehe dazu auch das Interview). Erst wenn eine solche Gesamtstrategie vorliegt, wird vielleicht eine Formulierung öfter zu hören sein, mit der bei der G.I.B.-Veranstaltung ein Träger einen Arbeitgeber zitierte, der im Einklang mit einem Geförderten gesagt hatte: „Wir haben ihn über die Arbeit wieder ins Leben zurückgeführt.“

POSITIONSPAPIER DER DIAKONIE DEUTSCHLAND

Anfang 2024 hat die „Diakonie Deutschland“ ein Positionspapier veröffentlicht mit dem Titel „Berufliche Integration mit 16i – Chancen nutzen, Teilhabe leben, Perspektiven schaffen“.

Darin enthalten sind „Sechs Vorschläge zur Weiterentwicklung und Umsetzung des § 16 i SGB II“:

1. Das Coaching für jedes 16-i-Beschäftigungsverhältnis über die gesamte Dauer zur Verfügung stellen
2. In sozialen Beschäftigungsunternehmen ein vermittlungsorientiertes betriebsinternes Coaching gesetzlich ermöglichen
3. Durch verbindliche fachliche Standards qualitativ gutes Coaching befördern
4. Das Coaching mit zentraler Funktion in der Personalentwicklung und Vermittlung stärken
5. Vorgaben und Umgang mit dem Qualifizierungsbudget flexibilisieren
6. Für bestimmte Personen eine andere, unbefristete Form der sozialen Teilhabe durch Arbeit schaffen

„Die Instrumente haben wir, jetzt brauchen wir noch das Geld“

Die größte aktuelle Herausforderung sei die finanzielle Ausstattung der Jobcenter. Richtig sei: Das THCG ist eins der teuren Instrumente – aber auch eins der erfolgreichsten. Doch trotz nachgewiesener Erfolge seien die Zugänge in die Instrumente rückläufig. Das Dilemma der Jobcenter: „Wir werden gemessen an der Integration. Also entscheiden wir uns mit Blick auf die Kennzahlen für die Förderung arbeitsmarktnaher Personen. Doch es geht nicht nur um die schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Wir können andere Personengruppen nicht unter den Tisch fallen lassen. Jede*r wird gebraucht, wie es in der Vermittlungsoffensive NRW heißt.“

Ein Grund für die Zurückhaltung beim THCG sei der Vertrauensverlust der Jobcenter in die gesicherte Finanzierung. Rund 30 Prozent (IAB 2022) der Jobcentergeschäftsführungen zweifelten an einer verlässlichen Finanzierung.

Ein eigenes, mehrjähriges Budget würde Handlungs- und Planungssicherheit herstellen, so das Votum von Jan Gellermann vom IAB und Dirk Strangfeld von der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Letztgenannter unterstrich die Budgetfrage bei der G.I.B.-Veranstaltung mit den Worten: „Die Instrumente haben wir. Was wir noch brauchen, ist die Finanzierung.“ Auch hier blieben die Evaluationsergebnisse des § 16 i abzuwarten, „denn die dadurch entstehenden Einsparungen werden momentan noch nicht gesehen“.

Die Veranstaltungsdokumentation zum Fachtag „5 Jahre Teilhabe-chancengesetz“, der am 10. Juli 2024 in Essen stattfand, kann gerne bei der G.I.B. angefragt werden. Sie umfasst das Tagungsprogramm, die Präsentation von Jan Gellermann (IAB NRW) sowie die Foto-Dokumentation der Arbeitsgruppen-Ergebnisse.

Anpassung des THCG bedeutete auch eine mögliche Flexibilisierung des Instruments hinsichtlich Förderhöhe und Förderdauer. Denkbar wäre zum Beispiel eine Änderung der Degression, indem die Förderung bei 16 i bereits im zweiten Jahr sinke oder von Beginn an auf 90 Prozent begrenzt werde, oder eine kürzere Förderdauer kombiniert mit einer Ausweitung des geförderten Personenkreises auf Personen, die noch nicht so lange langzeitarbeitslos seien oder die Langzeitarbeitslosigkeit unterbrochen hätten. In einigen Kommunen hingegen, so ein Beitrag, stünden kaum noch geeignete Personen zur Vermittlung über 16 i zur Verfügung – diese „wachsen aber nach“.

In dem Kontext tauchte die Überlegung auf, die Förderhöhe für Betriebe zu reduzieren und die Betriebe an den Kosten zu beteiligen, denn, so eine Wortmeldung, auch bei Arbeitgeber*innen sei die Einstellung verbreitet: „Was nichts kostet, das ist nichts.“ Die Anregung korrespondiert mit einer Aussage von Minister Laumann in dessen Einleitungsrede: „Ich will mich nicht daran gewöhnen, dass Arbeitgeber nichts zahlen für Menschen, die bei ihnen arbeiten.“

Wie auch immer: „Das THCG soll weitergehen“, so das einhellige Votum: „Es wäre kontraproduktiv, wenn die Jobcenter aufgrund einer zu geringen finanziellen Ausstattung und einer nicht erfolgten Weiterentwicklung auf ein effektives Instrument verzichten müssten, zumal für die Zielgruppen kein Äquivalent besteht“, so Jan Gellermann vom IAB. Anzustreben wäre ein eigenes mehrjähriges Budget für das THCG, in dem auch der Passiv-Aktiv-Transfer Berücksichtigung findet. Dazu schreibt das

IAB: „Der mit dem Teilhabechancengesetz ermöglichte Passiv-Aktiv-Transfer (PAT) sollte beibehalten werden. Er erweitert gerade bei Jobcentern mit als knapp bewerteten Eingliederungsleistungen die finanziellen Spielräume für den Einsatz von Teilhabe am Arbeitsmarkt. Die Jobcenter würden anstelle des PAT jedoch mehrheitlich eine zweckgebundene Aufstockung der Eingliederungsleistungen präferieren.“

Noch wichtiger für einen weiterhin starken Einsatz der Instrumente des THCG aber ist nach Überzeugung der Diskutierenden ein klares Bekenntnis der Politik zur Teilhabeförderung. Politik müsse sich zu den Themen Teilhabe und Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere zum Teilhabe-chancengesetz, eindeutig positionieren. Das sei auch die Erwartung der Jobcenter, die vor Ort entscheiden. Jobcenter bräuchten bei angespannter Haushaltslage einen „Spezialhaushalt“ oder eine Quote von Mitteln in diesem Handlungsfeld, denn die Aktivitäten hier seien „nicht Kür, sondern Pflicht“. Es sei unfair, die Entscheidung über den Mitteleinsatz allein auf die Jobcenter abzuwälzen. Zustimmung fand auch das Bild, dass es parallel zum Job-Turbo einen Teilhabe-Turbo braucht.

IMPRESSUM

G.I.B.-Beiträge zur Arbeits- und Sozialpolitik

HERAUSGEBERIN

G.I.B. – Gestaltung, Innovation und Beratung
in der Arbeits- und Sozialpolitik GmbH
Im Blankenfeld 4 • 46238 Bottrop
Tel.: 02041 767-0 • Fax: 02041 767-299
mail@gib.nrw.de • www.gib.nrw.de
Geschäftsführer: Torsten Withake (V. i. S. d. P.)

VERANTWORTLICHER REDAKTEUR

Josef Muth • j.muth@gib.nrw.de

FACHLICHE ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Peter Fehse • p.fehse@gib.nrw.de
Benedikt Willautzkat • b.willautzkat@gib.nrw.de

INTERVIEWS/AUTOR

Paul Pantel • paul.pantel@vodafoneemail.de

GESTALTUNG

Andrea Bosch • a.bosch@gib.nrw.de

Februar 2025