



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG

Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

„COACHING“ IM SGB II – AUSGEWÄHLTE BEFUNDE DER EVALUATION DES TEILHABECHANCENGESETZES“

Diakonie, Deutschland

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

Fokus Coaching

Dr. Frank Bauer, IAB

Berlin, 06.05.2024



GLIEDERUNG

- Zu Gesetz und Gesetzesbegründung
- Die triadische Konstellation, in der die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung stattfindet
- Anpassungsbedarfe in der Umsetzung der gbB

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

- Einführung Januar 2019: Regelinstrumente
 - „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§16e SGB II) sowie
 - „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II),
 - Ersetzen die Bundesprogramme
 - ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung von langzeitarbeitslosen Leistungsberechtigten nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
 - Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“
- Ziel: Beschäftigung für vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossene ohne realistische Chance auf Erwerbsbeteiligung
 - Soziale Teilhabe auch in und durch Erwerbsarbeit
 - Chancen, Perspektiven oder Handlungsmöglichkeiten, individuell gewünschte und gesellschaftlich übliche Lebensweisen und -standards realisieren zu können (Bartelheimer 2004, S. 53).
 - Zielgruppenbestimmung
 - § 16e: mindestens 2 Jahre arbeitslos
 - § 16i: mindestens 5 in den letzten 7 Jahren arbeitslos und Grundsicherungsempfänger

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Funktionsmechanismen

- „Doppelter Wirkungshebel“: Lohnkostenzuschuss und Coaching
- Lohnkostenzuschuss soll **betriebliche Integration** durch Erwerbsarbeit **und soziale Teilhabe** ermöglichen
- Coaching soll **mangelnde Beschäftigungsfähigkeit und Abbruchrisiken** bearbeiten
 - Stabilisierung von Person und Beschäftigungsverhältnis
- Langfristiges Ziel: Ermöglichung der Teilnahme am Arbeitsmarkt

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Anforderungen an die „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ (gbB)

- Ausrichtung auf die „**ganze Person**“ des Klienten
 - Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit wird immer „im Sinne einer in der Person liegenden Grundvoraussetzung für die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt gebraucht“ (Apel, Fertig 2008)
 - Auch „Ganzheitlichkeit“ verweist auf die ganze Person,
 - Es geht nicht (nur) um spezifische Probleme formaler, technischer oder rein qualifikatorischer Art, sondern um eine diffuse Problemlage der Person selbst
 - Nicht nur die berufliche Tätigkeit, sondern auch das gesamte außerbetriebliche Leben kann Anlass für Betreuung sein

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Anforderungen an die „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ (gbB)

- **Temporale** Dimension der gbB
 - Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung der geförderten Beschäftigung, Kontinuität
- **Zielsetzung** der gbB
 - Prioritär: die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
 - als Mittel dazu: die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses
 - der betriebliche Kontext ist Gegenstand der Betreuung
 - Die gbB soll die fachlichen und sozialen Anforderungen der Arbeitgeber moderieren oder mit der je gegebenen Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten balancieren
 - Die Stabilisierung der Person
- **Modus** der gbB
 - „Intensive Betreuung, individuelle Beratung und wirksame Förderung“ sowie „einzelfallbezogene Kontaktgespräche“

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Anforderungen an die „ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“ (gbB)

- Liste der Betreuungs- und Beratungsinhalte
 - Unterstützung bei eher **formalen und bürokratischen** Angelegenheiten
 - Behördengänge, Antragsstellung, kommunale Eingliederungsleistungen
 - Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe
 - Unterstützung im **persönlichen** und **betrieblichen** Bereich
 - Entwicklung einer Tagesstruktur
 - Alltagshilfen wie Umgang mit Geld und Einkauf
 - „Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen für den betrieblichen Alltag“
 - **Krisenintervention** und „Unterstützung bei der Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“

ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Charakterisierung der Dienstleistung gbB wie das Gesetz sie konstruiert

- Unterstützungsleistungen, die Experten für Klienten stellvertretend erbringen (Arbeit für)
- mit den Klienten Entwicklungs-, Veränderungs- und Bildungsprozesse anstoßen, begleiten und durchzuarbeiten (Arbeit mit)
- Interventionskompetenz in akuten Notsituationen
- Einzelfallorientierung
 - den Einzelfall methodisch kontrolliert verstehen, sich praktisch auf die Partikularität des Individuums einlassen und
 - die Hilfeplanung, -durchführung und –reflexion einzelfallspezifisch anlegen
- weitgehende fachliche Fähigkeiten, methodische Zugangsweisen und verwissenschaftlichte Verarbeitungsweisen werden vorausgesetzt
- Es handelt sich um ein Feld für professionelle Helfer, die an einer Fachhochschule sowie durch postgraduierte Ausbildungen das Helfen gelernt haben.

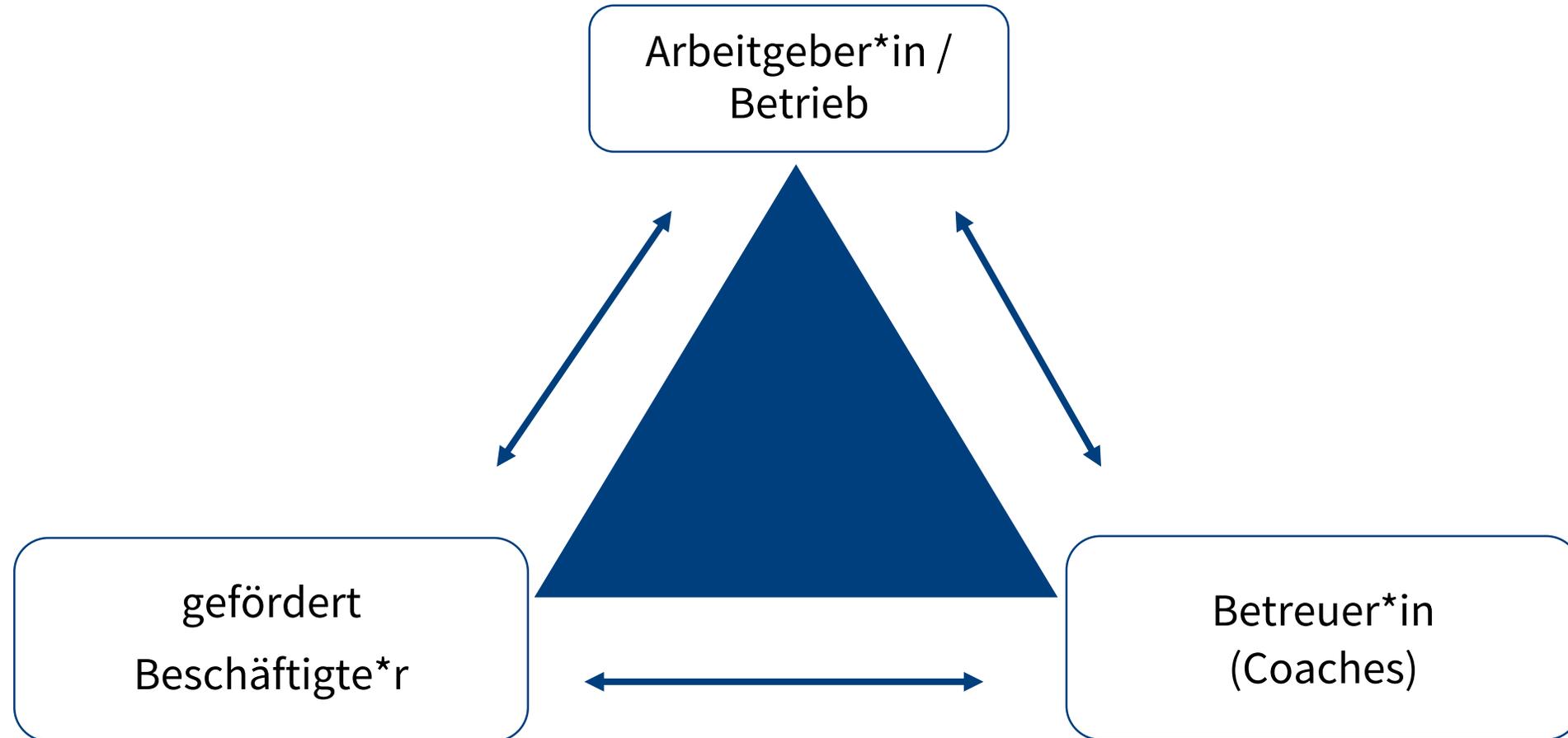
ZU GESETZ UND GESETZESBEGRÜNDUNG

Die qualifikatorische Konsequenz zieht der Gesetzgeber *nicht*

- „Das Gesetz regelt keine bestimmte formale Qualifikation für Personen, die die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durchführen“
- Empfohlen wird „dass die Betreuungspersonen über einen Fachhochschul- oder Bachelorabschluss oder einen anderen mindestens dem Niveau 6 des deutschen Qualifikationsrahmens zugeordneten formalen Abschluss verfügen und mindestens zwei Jahre beruflich tätig gewesen sein sollten“.
- „Vorteilhaft sind einschlägige berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit arbeitslosen Menschen. Entscheidend ist die Eignungsbeurteilung des Jobcenters aufgrund der vorliegenden beruflichen Erfahrungen der Betreuungsperson“ (Deutscher Bundestag 2018:16)
 - Pädagogen, Historiker, Betriebswirte, Agrarökonomien mit Bachelor sind trotz ihrer „akademischen“ Qualifikation Laien im **Metier des Helfens**. Sie haben **die Praxis des Helfens** nicht professionell erlernt. Das Gesetz ermöglicht somit „Laienhilfe“

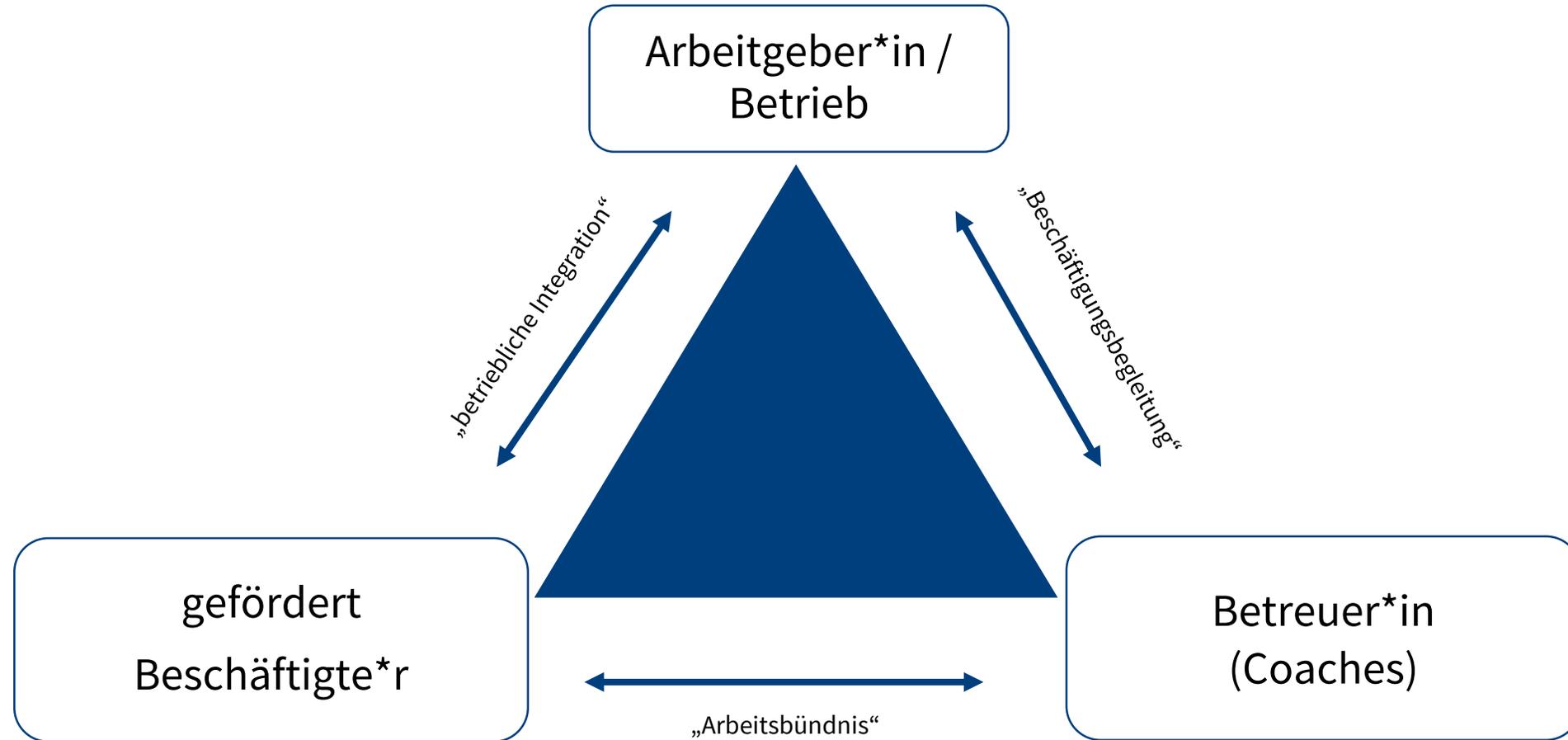
EXPLORATIVE FALLSTUDIEN ZUM „COACHING“

UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND: TRIADISCHE KONSTELLATIONEN



EXPLORATIVE FALLSTUDIEN ZUM „COACHING“

UNTERSUCHUNGSGEGENSTAND: TRIADISCHE KONSTELLATIONEN



1. DYADE: COACH*IN – BESCHÄFTIGTE*R

„Arbeitsbündnis“

- Strukturlogik: asymmetrische und einseitige Hilfebeziehung zwischen Klient*in und Expert*in
- Geförderte Person hat Bedarf an externer, professioneller Unterstützung zur Bewältigung von Krisen
z. B. Übergang in Beschäftigung, Umgang mit neuer Tagesstruktur und Leistungsanforderungen, Rollenhandeln als Arbeitnehmer, ...
- Hilfebedarf kann manifest oder latent sein, er muss den Klient*innen nicht zwingend präsent sein
 - Bedarf an Herstellung einer gemeinsamen Situationsdeutung
- Vertrauensbeziehung / „commitment“
 - Beschäftigte*r bedarf der Gewissheit: „Betreuer*in ist fachkundig und hat mein Wohl im Blick“
 - Betreuer*in bedarf der Gewissheit: „Klient*in ist ehrlich und bemüht, an den Problemen zu arbeiten“
- Coach*in
 - handlungspraktisch: Zugang, Fallverstehen und Interventionskompetenz
 - Ganzheitliche Perspektive, da außerberufliche Probleme in die Sphäre des Beruflichen diffundieren können

2. DYADE: BESCHÄFTIGTER – ARBEITGEBER*IN / BETRIEB

„betriebliche Integration unter Bedingungen der ögB“

- Strukturlogik: rechts- und rollenförmig gerahmte Beziehung (Arbeitsvertrag/Arbeitsverhältnis)
- Status als ehem. Langzeitarbeitslose*r präformiert Arbeitsverhältnis (Beschäftigte*r ist vulnerabel)
- Lohnkostenzuschuss bedeutet geminderte Erwartung an Arbeitsleistung durch Arbeitgeber*in
 - Degression des Zuschusses bedeutet Entwicklungsanforderung an die Beschäftigten
- teilweise hohe Vergemeinschaftung, insbes. bei Kleinstbetrieben sowie KMU („Betriebsfamilie“)
 - Deutung der Arbeitgeber*innen: geförderte Beschäftigung als Hilfeleistung für Schwächere, ökonomische Komponente wird bagatellisiert, hat aber faktisch großen Einfluss
 - „Patronatsverhältnisse“, Fürsorgestruktur der alltagsethisch gerechtfertigten „Laienhilfe“
 - bei Dominanz der Fürsorgebeziehung:
 - kann Stigmatisierung begünstigen
 - betriebswirtschaftlich nicht dauerhaft tragbar ► verstellt Klebeeffekte
 - Helfer*innen-Konkurrenz

3. DYADE: BETREUER*IN – ARBEITGEBER*IN / BETRIEB

„Beschäftigungsbegleitung“

- Unterstützungsdienstleistung mit hohem Novitätscharakter
 - kein strukturlogisches Vorbild vorhanden

Gemengelage:

- Arbeitgeber*in
 - ist qua Gesetz der/die eigentliche*r Förderungsempfänger*in aber nicht Klient*in des Coachings
 - kann Coaching anfordern bei Problemen mit Beschäftigten
 - Stabilisierung, Konfliktlösung, Qualifizierung, ...
 - keine Mitwirkungspflicht, jenseits der zeitweisen Freistellung der Beschäftigten für Termine
- Coachin*in
 - braucht realistisches Bild der Lage im Betrieb (Beschäftigungsfähigkeit und Fortbeschäftigung)
 - muss Risiken für Beschäftigung erkennen können (z.B.: Konflikte, Überforderung, Sozialverhalten)
 - kann auf Wusch von Arbeitgeber*in aktiv werden, aber muss das „Wohl“ der Beschäftigten fokussieren (Zukunftsperspektiven)
 - muss auf betrieblicher Ebene wirken ohne formellen Zugriff auf Arbeitgeber*in / Betrieb
- Beschäftigte*r
 - Insgesamt hoher Bedarf an Betreuung: Heterogenität der Zielgruppe generiert heterogene Hilfebedarfe
 - Empirisch vorgefundene Krisensituationen mit denen gerechnet werden muss: z.B. Suizidalität, Psychosen, drohende Obdachlosigkeit, Alkohol- und Drogenmissbrauch, Abtauchen...

ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

1. Fach- und Basiskompetenzen der Betreuer*innen / Coach*innen sicherstellen
 - Das THGC erlaubt Abstinenz von Fachkompetenz im Helfen!
 - „Niveau 6 des dt. Qualifikationsrahmens“
 - In der Praxis wird Coaching von Personen mit sehr unterschiedlichen Fähigkeiten in der Unterstützung der Zielgruppe erbracht: z.B. Sozialarbeiter*innen, Pädagog*innen, Fallmanager*innen, Arbeitsvermittler*innen, Kulturwissenschaftler *innen,, Verwaltungsfachkräfte, Handwerker*innen mit 100-Stunden-Fortbildung eines Trägers, ...
 - Empfehlung zu Coach-Personal: Nicht zwingend Sozialarbeiter*innen aber Kompetenzen wie systematisches Fallverstehen, Interventionskompetenz und Fähigkeit zur Vermittlung an Fachdienste müssen vorhanden sein
 - Angesichts der Komplexität des Auftrages und der heterogenen Hilfebedarfe der Zielgruppe: Bedarf an systematischer Schulung und Supervision
 - Helfen will gelernt sein!

ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

2. Betreuungsschlüssel und Zeitbudgets anpassen

- hohe Varianz zwischen 40 und 200 Fälle pro VZÄ
- Stichprobe weist auf eine hohe Arbeitsbelastung des Coach-Personals hin
- Wichtig: die Fallarbeit endet nicht nach dem Klientenkontakt, sie beginnt oft erst dann!
 - Überleitung an Dienste, Aktenführung, Berichtslegung
 - stellvertretende „Arbeit für“, Initiierung von längerfristigen Verhaltensänderungen („Arbeit mit“, Ermächtigung)
 - Zyklische Belastungsspitzen bei Neufällen
- Angesichts der Zielgruppe: Telefonate oder virtuelle Treffen i.d.R. kein Substitut für Face-to-face-Termine
- empfohlene Zielgröße: 30 – 40 Fälle pro VZÄ

ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

3. Kontinuität in der Betreuung erhöhen

- personelle und temporale Kontinuität von großer Bedeutung
- Coaching über die gesamte Förderdauer anbieten, Intensitäten variabel gestalten
- Risiko von Beschäftigungsabbrüche nicht nur am Beginn der Förderung
 - Auslöser: pers. Krisen / Degression des Lohnkostenzuschusses
- Jobrotation/Neuausschreibung/Neuvergabe der Jobcenter erzeugten Abbrüche in der Betreuung
- Folgen von Diskontinuität:
 - Arbeitsbündnis muss neu etabliert werden
 - Einarbeitungszeit, Erlangung von Fallkenntnis, Vertrauen schaffen
 - Bereitschaft von Arbeitgeber*innen und Beschäftigten, Rat und Hilfe anzunehmen sinkt
 - Effektivität und Effizienz nimmt ab

ANPASSUNGSBEDARFE – 4 EMPFEHLUNGEN

4. Umkehrung der „Komm-Struktur“: Zugang zu Geförderten in den Betrieben verbessern
 - „Komm-Struktur“ ist gängige Arbeitsweise in Arbeitsverwaltung und sozialen Diensten
 - Coaching-Personal muss sich aktiv Zugang verschaffen, muss als relevante*r Akteur*in für Arbeitgeber*in und Beschäftigte*n wahrnehmbar sein.
 - Denn: Ort der Praxis und Ort der Relevanz ist der Betrieb, Coaching ist aus Sicht vieler Beschäftigter und der Arbeitgeber*innen zunächst „nur“ Additum.
 - Coaching als aufsuchende Dienstleistung begreifen, stärkere Einbeziehung der betrieblichen Seite (als Förderungsempfänger*in)

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!