



THCG: Weiterbeschäftigungschancen nach Ende der Förderung

Online-Workshop der Diakonie Deutschland und EFAS

14. Juni 2024

Dr. Philipp Fuchs

- I. Ausgangslage
- II. Fortbeschäftigungsmöglichkeiten der Betriebe
- III. Einbindung der Geförderten in die betrieblichen Abläufe
- IV. Typen von Arbeitgebern
- V. Gestaltung von Übergängen in Beschäftigung
- VI. Fazit

I: Ausgangslage

- Einführung des Teilhabechancengesetzes (THCG) Anfang 2019 als Reaktion auf Förderlücke im SGB II
- Zwei Typen von Förderung im THCG
 - Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL): max. 2 Jahre Förderdauer
 - Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM): max. 5 Jahre Förderdauer
- Situation zu Beginn 2024
 - Erste Evaluationsergebnisse zur Wirkung der Förderung auf Beschäftigungsübergänge in EvL
 - Zeitpunkt, zu dem die maximale Förderdauer für die ersten TaAM-Geförderten ausgeschöpft ist
- Präsentierte Ergebnisse basieren auf qualitativer Studie zum Coaching von IAB (Bauer, Gellermann) und ISG (Bennett, Fuchs)

II: Fortbeschäftigungsmöglichkeiten der Betriebe

- Unterschiedliche strukturelle Voraussetzungen der Betriebe hinsichtlich Fortbeschäftigung
- Fall 1: sozialversicherungspflichtige Weiterbeschäftigung nach Ende der Förderung grundsätzlich ausgeschlossen
 - Auch unabhängig von Leistungsfähigkeit und Beitrag der Geförderten
 - Typische Beispiele: Vereine, Stiftungen oder Sozialbetriebe
 - Stärkerer Fokus auf soziale Teilhabe und Vorbereitung auf 1. Arbeitsmarkt
- Fall 2: sozialversicherungspflichtige Weiterbeschäftigung grundsätzlich auch ohne Förderung denkbar
 - Voraussetzung 1: wirtschaftliche Gesamtsituation des Betriebs
 - Voraussetzung 2: hinreichende Einbindung der Geförderten in die betrieblichen Prozesse

III: Einbindung der Geförderten in die betrieblichen Abläufe

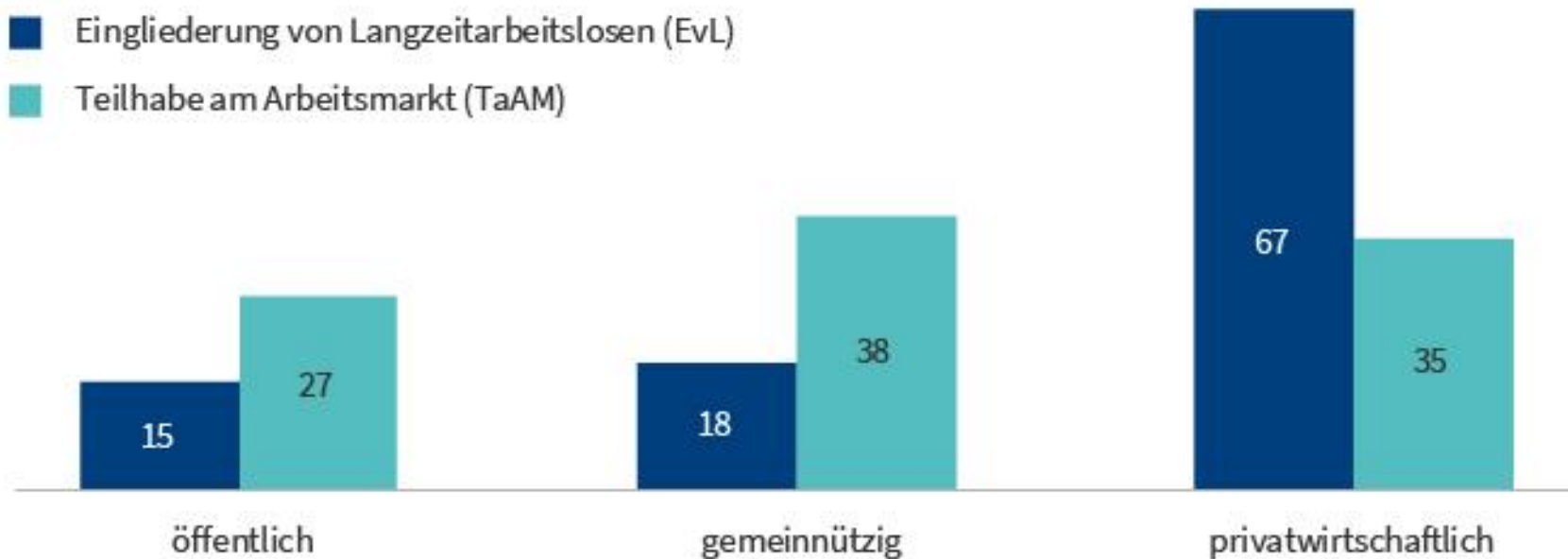
- Starke Varianz hinsichtlich des Beitrags der Geförderten zur betrieblichen Wertschöpfung
 - Geförderte leisten wichtigen Beitrag und müssten ggf. durch ungeforderte Beschäftigte ersetzt werden, was Risiko der Überforderung bedingen kann
 - Geförderte übernehmen betriebswirtschaftlich nicht rentable Aufgaben („sprechender Wegweiser“, einfache Zuarbeiten)
- Einsatz der Geförderten gemäß ihren Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen entscheidend (Matching), aber nicht immer gegeben
 - Sicherstellung/Intervention durch Betreuungskräfte bzw. Jobcenter-Fachkräfte
- Wichtige Eigenschaften, die Weiterbeschäftigungschancen beeinflussen und auch mit Typ des Arbeitgebers zusammenhängen können

IV: Typen von Arbeitgebern – Bedeutung nach Förderinstrumenten

Abb. 1: Teilhabechancengesetz: Geförderte nach Arbeitgebertyp und Förderinstrument

Anteile in Prozent

- Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL)
- Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)



Quelle: IAB Forschungsbericht (2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht, S.67. © IAB

IV: Typen von Arbeitgebern - Chancen auf Weiterbeschäftigung

- **Gemeinnützige Betriebe:** Einsatz von Geförderten in nicht oder wenig wertschöpfenden Tätigkeiten eher charakteristisch, aber auch z.T. sehr „fordernde“ und marktnah bzw. erwerbswirtschaftlich agierende Träger
- **Privatwirtschaftliche Arbeitgeber:** teilweise Einsatz der Geförderten am Rande der betrieblichen Abläufe, aber z.T. auch sehr klare und hohe Weiterbeschäftigungsperspektiven von Beginn an
- Keineswegs eindeutiger Zusammenhang zwischen Arbeitgebertyp und Weiterbeschäftigungschancen
 - Aber: Beschäftigungsübergänge bei EvL-Geförderten laut Wirkungsanalyse vor allem durch Klebeeffekte bei gleichzeitiger Dominanz von privatwirtschaftlichen Betrieben in EvL

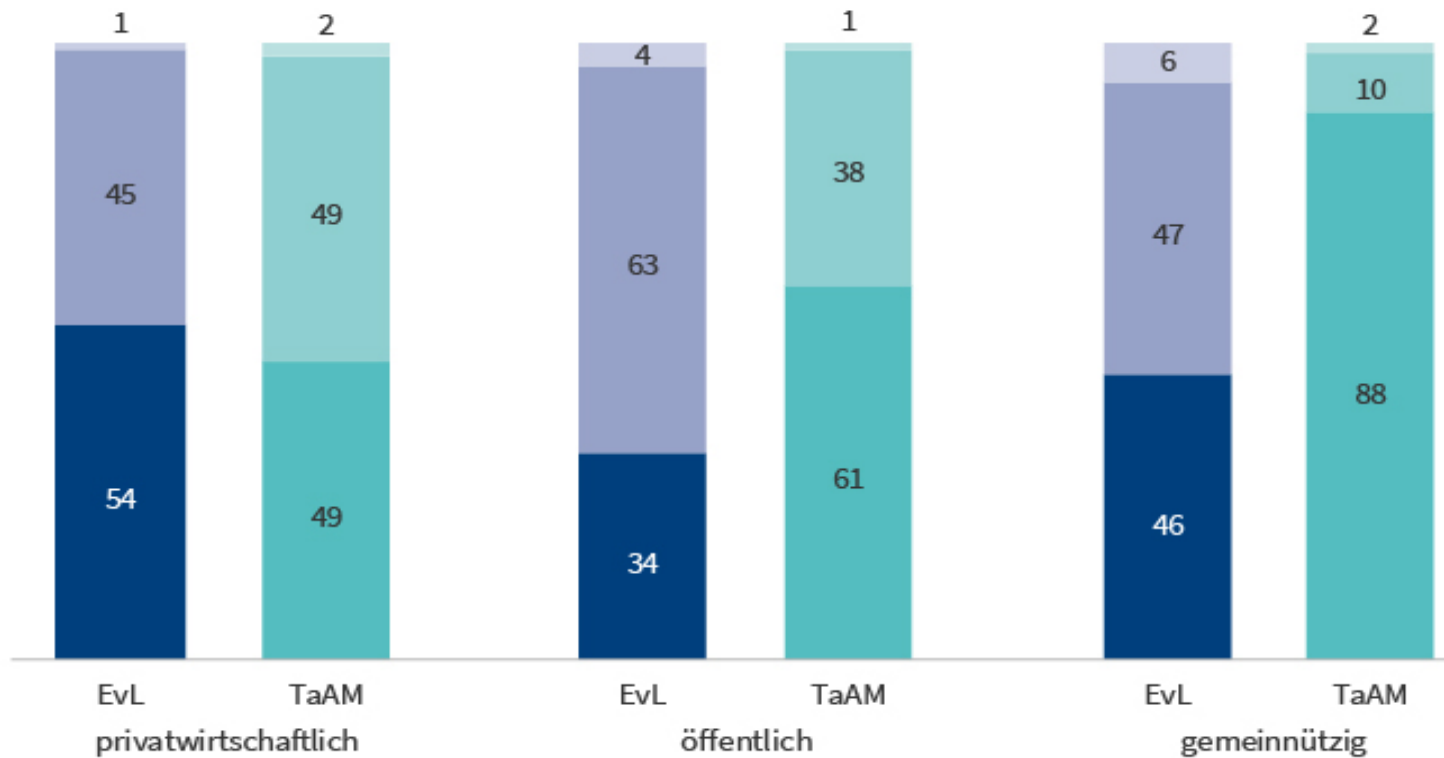
V: Gestaltung von Übergängen in Beschäftigung

- Übergangmanagement als wichtige Aufgabe im Coaching, gerade wenn Klebeeffekte sich frühzeitig als unrealistisch abzeichnen
- Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs, um bessere Passung zu individuellen Fähigkeiten herzustellen oder Konflikte zu vermeiden
- Intensivere Nutzung von Praktika gerade für TaAM-Geförderte zur Erschließung zusätzlicher Optionen
- Verbleib in geförderten Beschäftigungsverhältnissen ohne Chancen auf Weiterbeschäftigung riskant
 - Fokus auf Soziale Teilhabe bei sehr leistungsschwachen Fällen vs. versäumte Chance zur Anbahnung von Klebeeffekten bei leistungsstärkeren Fällen
- Potenziale für nachhaltige Integrationen könnten auch für TaAM in der Privatwirtschaft bestehen – Voraussetzung: angemessene Integration und Potenzial der Geförderten

IV: Typen von Arbeitgebern – Akquise für THCG durch die Jobcenter

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL): ■ sehr/eher einfach ■ sehr/eher schwer ■ nicht versucht

Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM): ■ sehr/eher einfach ■ sehr/eher schwer ■ nicht versucht



- Mangelnde Chancen auf Weiterbeschäftigung oft nicht von Geförderten abhängig, sondern auch von strukturellen Voraussetzungen der Arbeitgeber
- Klebeeffekte bleiben „Königsweg“ für Übergänge aus geförderter in ungeförderter Beschäftigung
- Unterscheidung zwischen privatwirtschaftlichen und gemeinnützigen Arbeitgebern aber nicht immer aussagekräftig mit Blick auf Klebeeffekte
- Ausschöpfen der Möglichkeiten während der Förderung können Klebeeffekte begünstigen
 - Anpassung der Arbeitsbedingungen, Praktika, Qualifizierung, Wechsel des Arbeitgebers

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Rückfragen, Kommentare?
fuchs@isg-institut.de

BACKUP

A

Stark verringerte
Leistungs- und Verhaltens-
anforderungen, Fokus auf
psychosoziale Stabilität

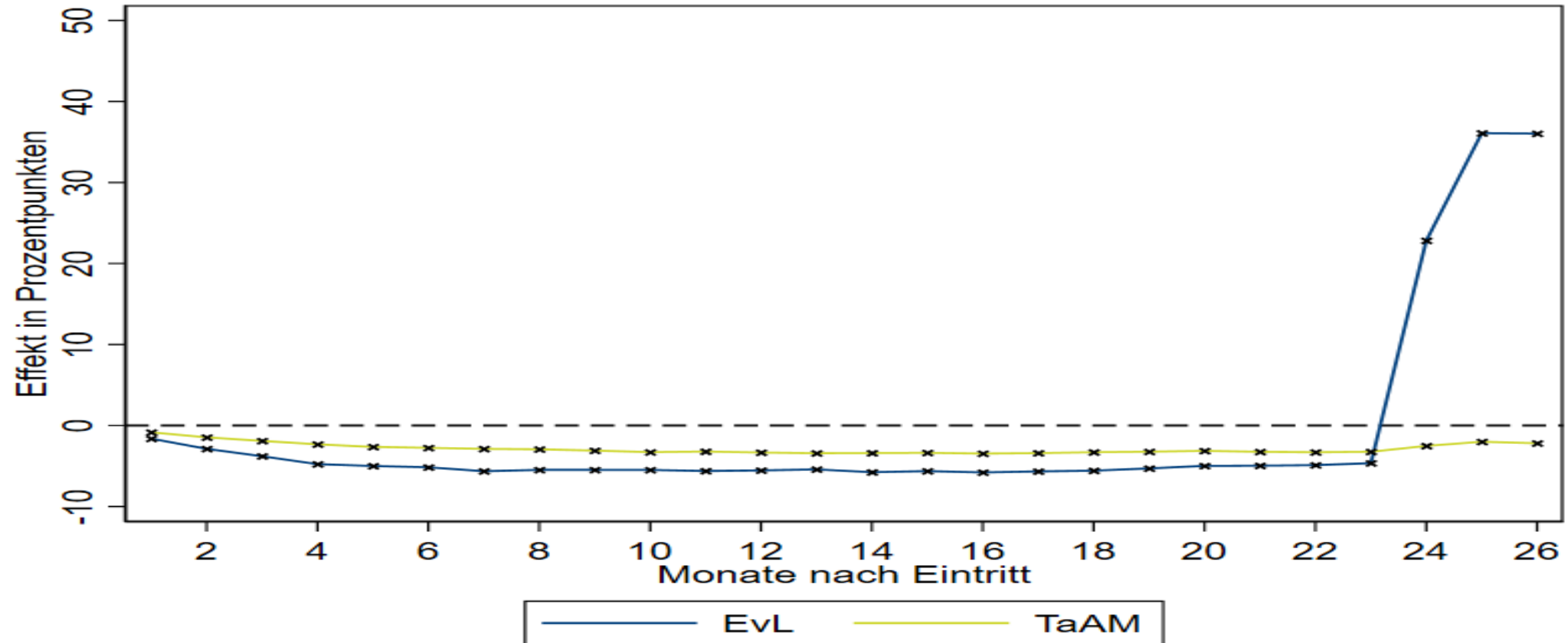
B

Anpassung der
Leistungs- und
Verhaltensanforderungen
im Zeitverlauf

C

Keine Anpassung
der Leistungs- und
Verhaltens-
anforderungen

Teilnahmewirkung auf den Anteil der Geförderten in ungeförderter versicherungspflichtiger Beschäftigung



Teilnahmewirkung auf den Anteil der Geförderten in ungeförderter versicherungspflichtiger Beschäftigung

- Die Effekte sind besonders hoch für Ältere und Personen mit besonders schlechter Arbeitsmarkthistorie (gemessen 26 Monate nach Förderbeginn)
- Starke Klebeeffekte bei 16e (EvL)-Geförderten: Von den Geförderten mit einer regulären Beschäftigung nach 26 Monaten (52 %) sind etwa 72 % beim selben Arbeitgeber