



# „WEIL ICH GEBRAUCHT UND GEFÖRDERT WERDE“

**EVALUATION DER BESCHÄFTIGUNG NACH  
§16i SGBII / TEILHABECHANCENGESETZ**

# INHALTS- VERZEICHNIS

## 1

Allgemeines zur Evaluation

Hintergrund, Methoden, Ziele, Daten, Quintessenzen

Teil 1: Aus Sicht der Beschäftigten

Teil 2: Aus Sicht der Beschäftigungsbetriebe

## 2

### Auswertung Teil 1: Befragung der Beschäftigten

Strukturelle Merkmale der Beschäftigten nach §16i SGB II	9
Merkmale der Beschäftigung	10
Wie die Wirkung der 16i Beschäftigung erlebt wird	12
Perspektiven, Ängste, Chancen, Hoffnungen	13

# 3

## Auswertung Teil 2: Befragung der Beschäftigungsträger

Gewinnung der Beschäftigten	13
Bewertung der Organisation der Maßnahme durch das Jobcenter	15
Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten seitens der Beschäftigungsbetriebe	15
Unterstützungsangebote der Beschäftigungsbetriebe	16
Wirkung der Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz nach Einschätzung der Träger	16

nzen 6  
7  
7

# 4

Teil 3: Bewertung und  
Perspektiven 18

# 5

Forderungen an  
die Politik 19

# VORWORT



**SANDRA SCHUHMANN**  
Vorständin



**EFTHYMIA TSAKIRI**  
Referentin Hilfen für Arbeitslose

Die Diakonie Bayern engagiert sich auf der Grundlage des christlich-diakonischen Verständnisses seit über 40 Jahren für Menschen, die von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind. Mit Unterstützung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern bietet die Diakonie von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen Beratung sowie Beschäftigung und Qualifizierung.

In den aktuell 22 bayerischen sozialen Beschäftigungsbetrieben in diakonischer Trägerschaft erhalten arbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, hohem Alter und mangelnder Qualifizierung die Unterstützung, die sie benötigen, um ihre soziale Ausgrenzung zu überwinden und somit ihre Chancen für einen Anschluss ins Erwerbsleben zu erhöhen.

Das Angebot an Arbeitsfördermaßnahmen konzentrierte sich schon immer insbesondere auf erwerbsfähige Menschen, die lange Zeit ohne Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt bleiben. Dabei stellten wir immer wieder fest, dass viele Menschen in die Langzeitarbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit zurückkehren, obwohl sie mehrere Fördermaßnahmen durchlaufen, die das SGB II vorhält, weil diese häufig kurzfristig und zum Teil marktfern angelegt sind.

Mit dem Teilhabechancengesetz, §16i SGBII, wurde Ende 2018 ein neues positives Instrumentarium geschaffen, das am 01.01.2019 in Kraft trat. Es nimmt die Menschen in den Blick, die bis dahin von den anderen Instrumenten kaum profitiert haben, setzt die Priorität auf soziale und berufliche Teilhabe und kann so der Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt sein.

Etwa ein Jahr nach der Einführung des §16i SGB II haben die diakonischen sozialen Beschäftigungsbetriebe entschieden, mit einer praxisnahen Erhebung die Wirksamkeit des Instruments und die Auswirkungen auf die soziale und berufliche Teilhabe, die sich Gesetzgeber, aber auch wir uns versprochen haben, zu überprüfen.

Die Ergebnisse der Befragung, sowohl der Beschäftigten als auch der Beschäftigungsbetriebe, bestätigen die positiv empfundene soziale Teilhabe der Beschäftigten sowie ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit und Motivation, verbunden mit der Hoffnung auf eine längerfristige Zukunftsperspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Die Diakonie Bayern begrüßt deshalb die Entscheidung der Ampelkoalition, den §16i SGB II zu entfristen, und hofft, dass noch mehr Menschen von diesem positiven Instrument profitieren können.

Die vorliegende Broschüre kann einen wichtigen Beitrag zur Diskussion für eine Optimierung der Ausgestaltung und der Rahmenbedingungen des §16i SGB II leisten.

**Sandra Schuhmann**  
Vorständin

**Efthymia Tsakiri**  
Referentin Hilfen für Arbeitslose

# Hintergrund

Zu Beginn der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes 2019 hat die Landesgeschäftsstelle der Diakonie Bayern im Auftrag der diakonischen Beschäftigungsträger eine interne Evaluation zu den Arbeitsverhältnissen nach § 16i SGB II beschlossen. Es sollte neben der Evaluation durch die Agentur für Arbeit auch eine individuelle und praxisnahe Erhebung der Wirksamkeit des Teilhabechancengesetzes ermittelt werden.

## Methoden

Um Erfahrungen und Sichtweisen zur Wirkung des Instruments nach § 16i SGB II seitens der Beschäftigungsbetriebe und der Betroffenen zu erhalten, wurde eine Befragung beider Gruppen,

- die aktuell Beschäftigten und
- die aktuellen „16i-Arbeitgeber\*innen“ aus dem Kreis diakonischer Einrichtungen in Bayern, die hauptsächlich in der Umsetzung von Arbeitsförderungsmaßnahmen tätig sind,

unter Einsatz von Online-Fragebögen durchgeführt. Für die Evaluation wurde das Programm LamaPoll genutzt, mit dem jeweils ein Fragebogen, angepasst an die jeweilige Zielgruppe, konstruiert wurde.

Die Teilnahme war freiwillig sowie anonym und fand während der Arbeitszeit statt. Benötigte Materialien, wie PC und Internetzugang, wurden gestellt.

Das Erhebungsinstrument wurde zudem vor seinem Einsatz im Rahmen der zuständigen Arbeitsgruppe einem Pre-Test unterzogen. Die Fragebögen umfassten insgesamt bis zu 69 Fragen im Rahmen des Mitarbeiter\*innen-Fragebogens und bis zu 46 Fragen im Rahmen des Fragebogens der nach § 16i-Beschäftigten. Da es sich bei einer größeren Anzahl der Fragen jedoch um Filterfragen handelte, mussten die befragten Personen selten eine derart umfassende Fragenanzahl beantworten.

Im Hinblick auf die Fragestellungen selbst handelte es sich bei diesen sowohl um offene als auch um Ankreuzfragen (mit Einfach- und Mehrfachantwortmöglichkeiten).

## Hinweis:

Zum externen Coaching wurde, um die Privatsphäre zu achten und aus Datenschutzgründen keine Evaluierung vorgenommen.

## Ziele

Das Ziel der Befragung war es, mittels Fragen nach Zufriedenheit, Auswirkungen, Rahmenbedingungen etc. persönliche Erfahrungen und Einschätzungen der Befragten zu erhalten, um Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der Beschäftigung nach §16i SGB II insbesondere in Bezug auf das Ziel der sozialen Teilhabe zu generieren.

Für den Landesverband und die Beschäftigungsbetriebe werden die aus der Befragung gewonnenen Erkenntnisse Verbesserungspotentiale im Rahmen der tatsächlichen Umsetzung sowie Optimierungsbedarfe für politische Forderungen aufgezeigt.

## Teilnahmedaten

Die Befragung erfolgte zwischen Mitte November 2020 bis Mitte Dezember 2020. Zu dieser Zeit gab es

- 262 Verträge nach §16i SGBII.
- Von 22 Beschäftigungsbetrieben, die Mitglied beim Diakonischen Werk Bayern sind, haben 17 Betriebe an der Befragung teilgenommen.

*Hinweis: Hier ist anzumerken, dass auch in anderen Einrichtungen der Diakonie in Bayern Beschäftigungsverhältnisse nach §16i SGB II existieren.*

- 55 Beschäftigte nach §16i SGBII haben an der Befragung teilgenommen.
- 39 Fragebögen (71%) konnten ausgewertet werden.

## Quintessenzen

Einige Quintessenzen der Evaluation möchten wir an dieser Stelle aufzeigen:

### Aus Teil 1: Befragung der Beschäftigten

Gründe für die lange Arbeitslosigkeit und für den Verlust des Arbeitsplatzes vor Beschäftigungsaufnahme nach §16i SGB II

- Etwa je ein Drittel gibt an, aufgrund von Kinderbetreuungszeiten und psychischer/physischer Einschränkungen den Arbeitsplatz verloren zu haben.
- Etwa 40% aller Befragten hatten ihre Arbeitsstelle aufgrund von Betriebsschließungen verloren.
- Mit über 60% stehen gesundheitliche und psychische Einschränkungen an erster Stelle, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben,
- gefolgt von Kinderbetreuungszeiten und fehlender Qualifikation mit je einem Drittel.
- Das hohe Alter wird von fast 50% der Befragten als Grund für den Verbleib in Arbeitslosigkeit angegeben.
- Insgesamt wurden hier vermehrt Mehrfachnennungen, also die Kombination verschiedener Ursachen angegeben.

### Unterstützende Faktoren zur Beschäftigungsaufnahme

- Fast 80% hatten eine hohe Eigenmotivation, die 16i-Stelle anzutreten. Sie wird als Einstiegserleichterung gewertet.
- Dazu kommen die fachliche Einarbeitung, die etwas mehr als der Hälfte der Befragten geholfen hat, sowie die sozialpädagogische Begleitung mit 40%.

### Fragen zur Wirkung der Beschäftigung

- 97% der Befragten sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrer Arbeitsstelle.
- Fast 70% sehen für sich bessere Chancen auf eine Anschlussarbeitsstelle.
- Mehr als 90% sehen für sich und ihre Familien ein besseres Leben.

## Ergebnisse:

**Das Ziel der sozialen Teilhabe kann mithilfe einer 16i-Beschäftigung erreicht werden.**

**Für eine gelingende 16i-Beschäftigung spielen Eigenmotivation und ein begleiteter Einstieg eine große Rolle.**

**Die Beschäftigung fördert eine optimistischere Zukunftsperspektive.**

### Aus Teil 2: Befragung der Beschäftigungsbetriebe

#### Neue Arbeitsstellen

- 40% der 16i-Stellen wurden in neuen Tätigkeitsbereichen angesiedelt, wobei
- 171 neue Stellen geschaffen wurden.
- Fast 90% aller Beschäftigten arbeiten zwischen 5 und 6 Stunden täglich.

#### Fortsetzung folgt ....

- Nahezu 80% aller 16i-Beschäftigten sollen verlängert werden, d.h. sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind mit dem bestehenden Beschäftigungsverhältnis zufrieden.
- Etwa 90% der Beschäftigten wollten eine Vertragsverlängerung.
- Nur 10% der Beschäftigungsverhältnisse wurden vorzeitig aufgelöst, was davon zeugt, dass persönliche Fähigkeiten und Potentiale sehr erfolgreich mit den ausgewählten Arbeitsstellen und deren Tätigkeiten abgestimmt wurden.

#### Fragen zur Wirkung der Beschäftigung

Die 16i-Beschäftigung wird aufgrund der Beobachtungen seitens der Beschäftigungsbetriebe zu rund 95% als erfolgreich bewertet. Beobachtet wurden:

- mehr soziale Kontakte
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- Verbesserung der Softskills

Als Erfolgskriterien der Maßnahme werden genannt:

- eine - im Vergleich zu bisherigen Maßnahmen – länger angelegte Dauer der Beschäftigung;
- Die Förderhöhe, insbesondere der Einstieg mit 100% Lohnkostenzuschuss hat ermöglicht, auch Beschäftigte mit erheblichen Leistungseinschränkungen einzustellen;

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Zeichen der Gleichstellung;
- keine Einschränkungstrias, die sowohl Stellenauswahl als auch die Wertschätzung der Leistung der Beschäftigten reduzieren würde.

## Ergebnisse:

**Die geringe Abbruchrate zeugt von zielgruppengerechten Angeboten im Rahmen des Teilhabechancengesetzes, insbesondere in Anbetracht der Dauer der Arbeitslosigkeit der Beschäftigten.**

**Im Bezug zu dem Ziel der sozialen Teilhabe, wird die Beschäftigung im Rahmen des Teilhabechancengesetzes auch seitens der Arbeitgeber als erfolgreich bewertet.**

**Die Aufnahmekapazität diakonischer Einrichtungen, neue Arbeitsplätze für „vom 1. Arbeitsmarkt nicht mehr gebrauchte Menschen“ ist sehr hoch und kann effektiv, da bedarfsorientiert, gestaltet werden.**

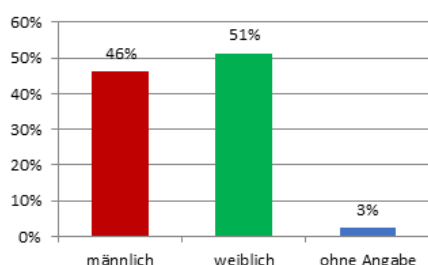


# Teil 1

## Die Befragung von Beschäftigten nach §16i SGB II

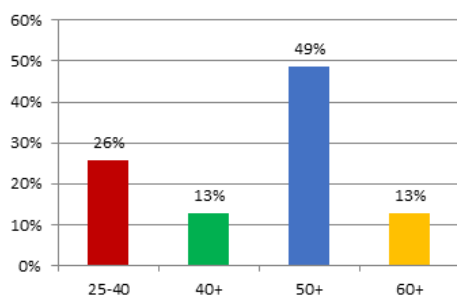
### Strukturelle Merkmale der Beschäftigten nach §16i SGB II

#### Geschlecht:



Die Geschlechterverteilung zeigt sich paritätisch. Offensichtlich werden Tätigkeitsbereiche angeboten werden, die sowohl für Männer als auch Frauen geeignet sind bzw. im gleichen Maße vorhanden.

#### Alter:

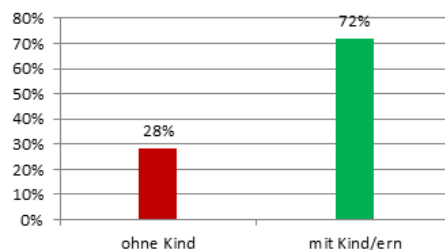


Hier bilden die Beschäftigten prozentual in etwa den generell hohen Anteil langzeitarbeitsloser Menschen, die über 50 Jahre alt sind ab. Bzgl. der Altersstruktur könnte es sich bei den Beschäftigten in etwa um eine repräsentative Gruppe handeln. In Kombination mit der Frage nach im Haushalt lebender Kinder, siehe nachfolgendes Diagramm, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei der Gruppe zwischen 25 bis 40 Jahre überwiegend um alleinerziehende Elternteile handelt.

Aus dem „Blickpunkt Arbeitsmarkt“ im Juli 2021:

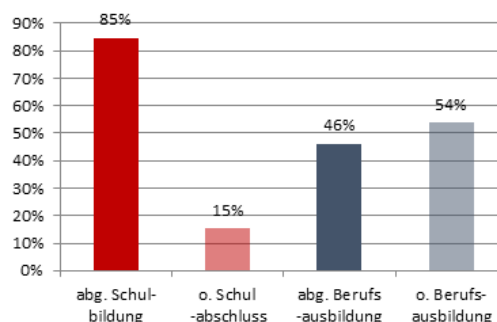
„2020 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei 15 bis 25 Jährigen zehn Prozent, bei 25 bis 55 Jährigen 30 Prozent. Bei Menschen, die schon 55 Jahre oder älter waren, lag der Anteil bei 41 Prozent.“

#### Leben Kinder im Haushalt?



Wie bereits erwähnt, liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei der Personengruppe der zwischen 25 und 40-jährigen Personen um alleinerziehende Elternteile handelt, insbesondere da der Frauenanteil der Befragten etwas höher ist. Diese Frage wurde nicht näher präzisiert.

#### Schul- und Berufsbildung:



85% der Beschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Schulbildung. Etwa die Hälfte der Beschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsbildung.

Hier ist anzumerken, dass natürlich die Beschäftigungsbetriebe eine entsprechende „Vorauswahl“ der Beschäftigten durchführen. Dies scheint uns einer der Gründe dafür zu sein, dass sich im Rahmen der Beschäftigung nach §16i SGB II das strukturelle Merkmal der beruflichen Qualifikation von langzeitarbeitslosen Menschen nicht widerspiegelt. Es zeigt sich hier, dass alleine eine berufliche Ausbildung kein Garant für eine Erwerbsbiografie ohne Brüche ist. Vielmehr wird deutlich, dass es davon unabhängige Lebenssituationen gibt, die zu Langzeitarbeitslosigkeit führen können.

Das bedeutet letztlich auch, dass mit der Beschäftigungsmöglichkeit nach dem Teilhabechancengesetz auch nur ein Teil der langzeitarbeitslosen Menschen unterstützt werden kann.

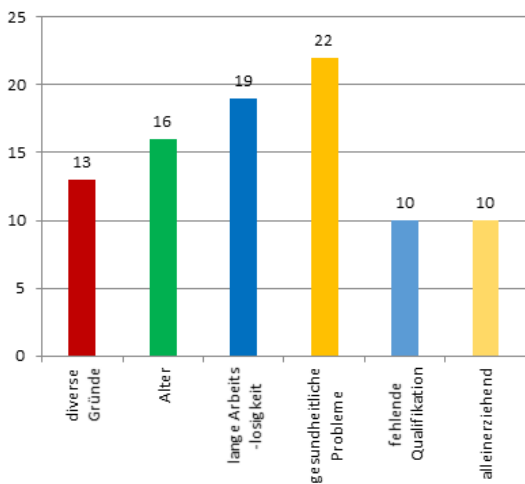
Aus dem „Blickpunkt Arbeitsmarkt“ im Juli 2021:

„Im Jahr 2020 war die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss auf Bundesebene etwa sechsmal so groß wie für Personen mit einer beruflichen Ausbildung.“

Wie bereits bemerkt verfügt die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufs- und/oder Schulbildung. Da laut Statistiken fehlende Schul- und / oder Berufsabschlüsse häufig als Ursache für Langzeitarbeitslosigkeit gelten, könnte das Ergebnis unserer Befragung die Theorie nahelegen, dass speziell dieser Personenkreis geeignet scheint, eine 16i-Beschäftigung anzutreten, da hier Menschen mit abgeschlossenen Schul- und / oder Berufsabschlüssen überproportional vertreten sind.

Im Kontext der Bewertung sind allerdings die zusätzlichen Angaben zur eigenen Einschätzung der Gründe für die lange Arbeitslosigkeit beachtenswert:

Gründe für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit nach subjektiver Einschätzung der Beschäftigten:



Hinsichtlich der subjektiven Gründe für die lange Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich, dass vor allem immer wieder das hohe Alter, lange Arbeitslosigkeit und gesundheitliche Probleme in verschiedenen Kombinationen genannt werden. Insgesamt wird bei mehr als 75% der Befragten mindestens einer dieser Faktoren als Grund für die Langzeitarbeitslosigkeit benannt. Kombiniert mit der genannten Ursache „Kinderbetreuungszeiten“ können sogar 86% der Gründe abgedeckt werden.

Ein weiteres interessantes Ergebnis dieser Frage ist, wie die Beschäftigten ihre Einschränkungen, eine Arbeitsstelle auf dem ungeforderten Arbeitsmarkt zu finden, selbst einschätzen. Die zurückhaltende Hoffnung auf eine Perspektive im Anschluss der Maßnahme, könnte mit den Erfahrungen zusammenhängen, die sie in den Jahren vor der Anstellung nach §16i SGBII gemacht haben und die ihre Selbstwahrnehmung geprägt haben.

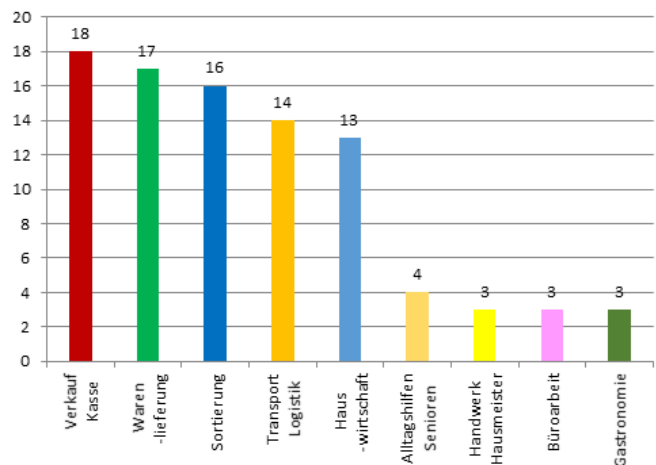
Merkmale der Beschäftigung nach §16 SGB II

Vorbeschäftigung

Da bekannt war, dass viele der Beschäftigten nach § 16i SGB II bereits an den Programmen „Soziale Teilhabe“, dem ESF Programm für LZA, sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung teilnahmen, wurde bewusst die Frage nach der Vorbeschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber mitaufgenommen. Ein großer Teil (knapp 70%) war schon in anderer Form bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Dies kann als Zustimmung seitens der Zielgruppe den Beschäftigungsbetrieben gegenüber, aber auch den Beschäftigten gegenüber seitens der Arbeitgeber gewertet werden.

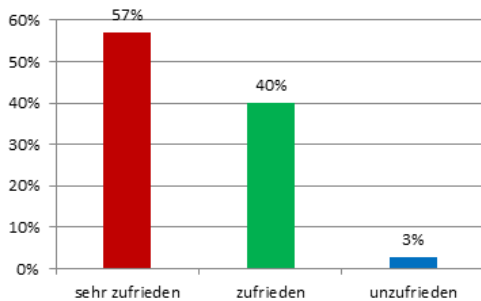
Dies macht auch die Zahl der Verträge nachvollziehbar, die aus personenbezogener Anfrage der Träger beim JC zustande gekommen sind (siehe Auswertung zweiter Teil). Hinzu kommt, dass in diesen Fällen häufig die Höchstförderdauer von fünf Jahren nicht ausgeschöpft werden kann, da bereits vorab geförderte Beschäftigung existierte.

Tätigkeitsbereiche:



Die Tätigkeitsbereiche, in welchen nach §16i SGB II beschäftigt werden kann, sind sehr vielfältig. Deutlich ist allerdings, dass es sich in Mehrzahl um sogenannte „Helferstellen“ handelt. Dies ermöglicht einen niedrigschwelligen Einstieg in Beschäftigung und wird der zumeist eingeschränkten Belastbarkeit, insbesondere zu Beginn der Beschäftigung, gerecht.

### Zufriedenheit mit der Arbeit:

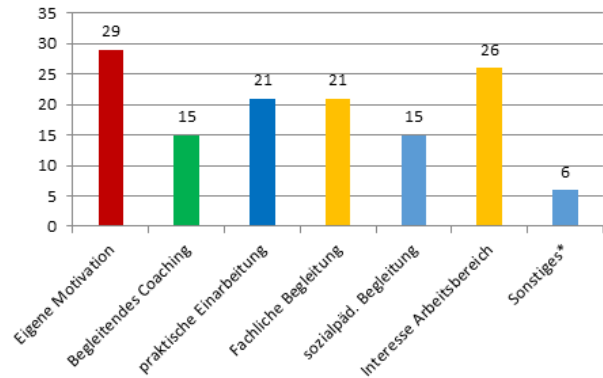


97% der Befragten sind mit ihrer Beschäftigung zufrieden, die meisten sogar sehr zufrieden.

Um den individuellen Wert dieser Zufriedenheit darstellen zu können und auch Bedarfe und deren Lösungsoptionen für von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen im Rahmen einer Beschäftigung aufzuzeigen, hier ein Paar individuelle, genannte Gründe:

- „Arbeit macht Spaß, die Tätigkeit bereitet mir Freude, viele nette Kollegen.“
- „Ich habe immer einen Ansprechpartner.“
- „Verständnis und Rücksichtnahme für meine eingeschränkte Leistungsfähigkeit.“
- „Klima, Anleitung und KollegInnen sind sehr gut.“
- „Rücksichtnahme auf körperliche Einschränkungen und wertschätzender Umgang damit.“
- „Man hat Spaß an der Arbeit und lernt neue Leute kennen. Es gibt ein Team auf das man sich verlassen kann. Das Vertrauen und der Rückhalt sind ebenso vorhanden.“
- „Es gibt verschiedene Bereiche in denen ich flexibel arbeiten kann.“
- „Mit meinen Kolleginnen und meiner Chefin komme ich sehr gut klar. Selbst wenn man ein krankes Kind hat oder die Schule anruft ist dies kein Problem. Es hat immer jemand ein offenes Ohr.“
- „Sinn in der Arbeit, Steigerung des Selbstwerts, geregelter Tagesablauf, Struktur im Leben, nette Arbeitskollegen, sicherer Arbeitsplatz.“

### Als hilfreich wahrgenommene Faktoren zur Annahme des Beschäftigungsangebotes



Sehr bemerkenswert ist die hohe Zahl der Beschäftigten, die ihre eigene Motivation und dem Interesse an dem angebotenen Arbeitsbereich als hilfreich empfanden. Dies steht aus unserer Sicht dafür, dass langzeitarbeitslosen Menschen angemessene und den individuellen Bedürfnissen entsprechende Jobangebote unterbreitet werden müssen, wenn diese eine nachhaltig erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt nach sich ziehen soll. Das Vorurteil „Arbeitslose sind nur zu faul“ ist aus unserer Sicht hiermit widerlegt.

\*Sonstige Gründe: Gehaltsvorstellung, Rücksicht auf gesundheitliche Einschränkung, stressfreies Arbeiten, selbstständiges Arbeiten, Steigerung des Selbstvertrauens.

### Begleitendes

Teil einer Beschäftigung nach § 16i SGB II sind Weiterbildungsangebote. Hierfür steht dem Arbeitgeber ein Budget in Höhe von bis zu 3.000€ je Beschäftigten zur Verfügung. Dieser Aspekt wurde in der Evaluation ebenfalls auf ihre Wirksamkeit und Umsetzung geprüft.

Nur sechs der Befragten gibt an ein Weiterbildungsangebot bekommen zu haben. Diese Zahl steht im Widerspruch zu den Angaben der Träger. Von den 17 befragten Trägern haben 8 angegeben Weiterbildungsangebote zu machen. Mögliche Erklärung kann sein, dass in der Corona Zeit die Umsetzung schwierig war und auch, dass eventuell die Beschäftigten Weiterbildungen anders definieren, als die Träger. Siehe hierzu auch Angaben der Träger, was als zusätzliche Unterstützung, außer externem Coaching, vom Träger selbst angeboten wird.

Das Thema Weiterbildungsangebote hat dennoch eine wichtige Bedeutung für die Perspektive „Übergang in eine ungeforderten Beschäftigung“. Hier sollten sowohl Beschäftigungsbetriebe als auch Jobcenter und Coach gemeinsam mit den Beschäftigten - etwa im Rahmen standardisierter Konferenzen - Überlegungen anstellen, welche Weiterbildungsangebote hinsichtlich einer nachhaltigen Integration sinnvoll sein könnten. Auch eine betriebsnahe Zusammenarbeit mit dem Coach wäre überlegenwert um frühzeitig Weiterbildungsangebote in die Wege zu leiten.

Einige Hinweise zu notwendigen Weiterbildungsangeboten sind von den Trägern bereits gemacht. Siehe Auswertung zweiter Teil.

Nachdem mittlerweile viele Corona Einschränkungen wegfallen, könnten die Beschäftigungsbetriebe mehr Qualifizierungsmöglichkeiten in die Wege leiten.

### Wie die Wirkung der 16i Beschäftigung erlebt wird

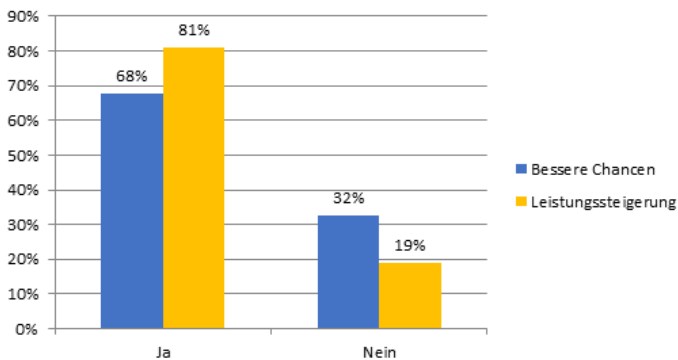
Die Wirkung der Beschäftigung nach §16i SGB II wurde in Hinblick auf zwei Kriterien untersucht:

- Einmal bzgl. der eigenen Leistungsfähigkeit in Kombination mit dem „Glauben“ an eine Verbesserung der nachhaltigen Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt

und

- in die Frage nach der sozialen Teilhabe

Leistungsfähigkeit in Kombination mit dem „Glauben“ an eine Verbesserung der nachhaltigen Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt:

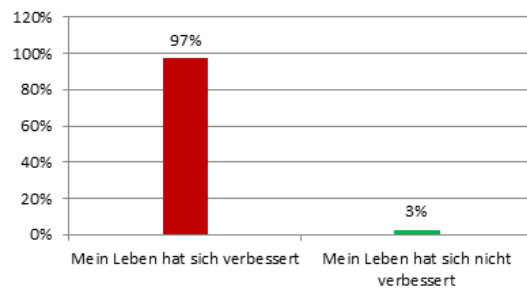


81% geben an, dass ihre jetzige Arbeitsstelle eher eine positive Auswirkung auf ihre Leistungsfähigkeit hat, diese also steigt. 68% der Befragten, also 13% weniger, sind der Ansicht, damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben. 32% der Befragten haben das Gefühl, dass ihre Erfahrungen während ihrer jetzigen Anstellung keinen oder nur einen geringen positiven Einfluss auf ihre Chancen am Arbeitsmarkt haben. In den Angaben der Gründe\*, werden die gleichen Ursachen angegeben, wie in der Frage, warum sie in Langzeitarbeitslosigkeit geblieben sind.

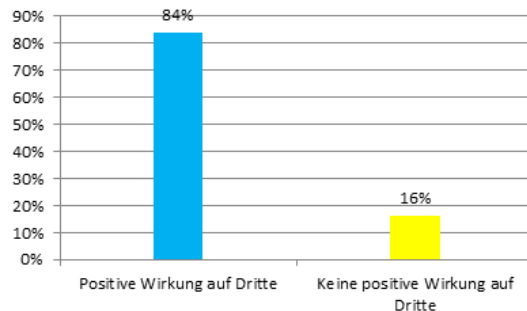
Es ist zu vermuten, dass die Befragten die Lage basierend auch auf ihre Vorerfahrungen, realistisch beurteilen. Allein die Altersstruktur, sowie die fehlenden Qualifikationen geben vermutlich wenig Grund zu Optimismus. Die Einschätzung zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt seitens der Beschäftigungsträger zeigt sich hier mit 21% nochmal deutlich zurückhaltender, siehe Seite 20. Hier könnten gemeinsame personenbezogene Konferenzen zur Integrationsperspektive stattfinden, wie bereits vorab erwähnt.

\*Gründe: Hohes Alter, nach wie vor noch zu geringe Leistungsfähigkeit, fehlende schulische und beruflicher Abschluss, gesundheitliche Einschränkungen, Langzeitarbeitslosigkeit, Sprachprobleme, Sucht, Vorstrafen.

bzgl. der sozialen Teilhabe für sich selbst



bzgl. der sozialen Teilhabe in der Auswirkung auf Dritte

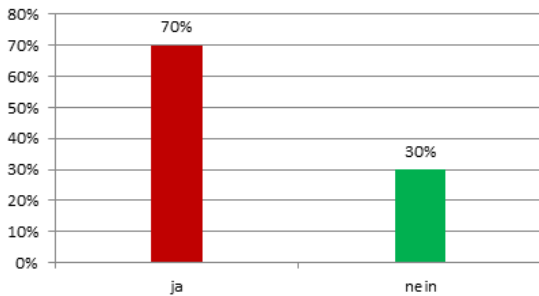


Obwohl die Maßnahme gerade knapp ein Jahr lief, als die Befragung stattfand, erleben nahezu 100% der Beschäftigten bereits eine positive Wirkung. 97% der befragten Beschäftigten geben an, dass sich ihr Leben durch ihre jetzige Anstellung verbessert hat. 84% der Befragten gaben an, dass ihre Arbeit sich positiv auf andere oder die Gesellschaft auswirkt, nur 16% der Befragten haben nicht das Gefühl, dass sich ihre Arbeit positiv auf andere oder die Gesellschaft auswirkt.

Diese Zahlen sprechen unserer Ansicht an für sich. Die Ergebnisse bestätigen die These, dass Arbeit einen unerlässlichen Anteil an erlebter sozialer Teilhabe hat.

## Perspektiven – Ängste - Chancen – Hoffnungen

Einschätzung der Chancenverbesserung im Anschluss an die 16i-Beschäftigung



30% der Befragten (absolut 12) befürchten im Anschluss an die 16i-Beschäftigung kaum bessere Chancen zu haben, eine anschließende Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, spiegeln unserer Meinung nach den bisherigen, negativen Erfahrungen aus der Langzeitarbeitslosigkeit. Die Frage nach den Gründen haben diese 12 Befragten wie folgt beantwortet:

- Wegen der langen Arbeitslosigkeit
- Dennoch zu geringer Leistungsfähigkeit
- Fehlende Mobilität (zum Beispiel kein Führerschein)
- Höheres Alter
- Gesundheitliche Einschränkungen, darunter Sucht
- Vorstrafen
- Fehlender schulischer und beruflicher Abschluss

Mit diesem Hintergrund sind die geäußerten Hoffnungen sehr verständlich:

- Mit einer gewissen Häufigkeit wurde angegeben
- Wunsch nach Übernahme
- Längere Laufzeit der Verträge
- Bessere Bezahlung
- Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten.

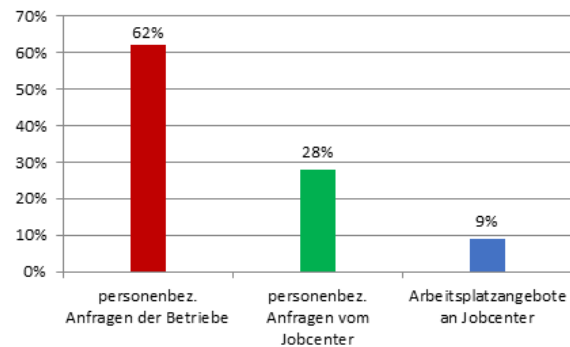
„Ich habe hier mein Platz gefunden und würde mir wünschen, dass es weitergeht“

„Ich wünsche mir einen unbefristeten Arbeitsvertrag“

## Teil 2:

Die Befragung von diakonischen, sozialen Beschäftigungsbetrieben, die Arbeitsplätze nach §16i SGB II umsetzen

Gewinnung der Beschäftigten



Der weitüberwiegende Anteil der Beschäftigungen - nahezu 2/3 - kam im Rahmen konkreter personenbezogener Nachfragen durch die Betriebe an die Jobcenter zustande. Etwa ein weiteres Drittel kam aufgrund konkreter Angebote seitens der Jobcenter zustande. Nur etwa 10% der Beschäftigungen kamen aufgrund konkreter Arbeitsplatzangebote zustande.

Deutlich wird hier eine sehr personenzentrierte Umsetzung der gesetzlichen Grundlage nach §16i SGB II sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der Jobcenter. In mehr als 90% der Fälle können demnach erfolgreich verlaufene Matchingprozesse verzeichnet werden, die zunächst

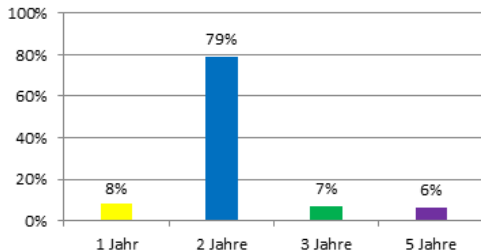
- die Bedürfnisse des Arbeitssuchenden berücksichtigen
- eine persönliche Ansprache des Arbeitssuchenden erfolgt
- und ein entsprechend passendes Jobangebot unterbreitet

Dies stützt die jahrzehntelange Erfahrung der beteiligten Akteure, dass eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme zunächst die Belange des Arbeitssuchenden in den Fokus nehmen sollte und dementsprechende Arbeitsplatzangebote unterbreiten sollte. Der umgekehrte Fall, also zu einem bestimmten Arbeitsplatzangebot wird ein passender Mitarbeiter, eine passende Mitarbeiterin gesucht, ist laut o.g. Auswertung lediglich in 10% der Fälle erfolgreich.

Zudem wird deutlich, dass soziale Beschäftigungsbetriebe das Instrument intensiv beworben haben und in der Lage sind, mit konkreten, personenbezogenen Anfragen an das Jobcenter Beschäftigung für die Zielgruppe nachhaltig und bedarfsorientiert zu ermöglichen.

## Gestaltung der Arbeitsverträge und Zukunftsperspektiven

### Die Dauer der Arbeitsverträge



100% der Arbeitsverträge wurden befristet, bei 6% der Arbeitsverträge handelt es sich um die maximale Dauer mit fünf Jahren. Die überwiegende Mehrheit (nahezu 80%) mit Vertragsdauer von zwei Jahren zeigt, dass die Betriebe die Möglichkeit genutzt haben, Leistungsfähigkeit in Kombination mit der Passung zwischen Beschäftigtem und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen einem Praxistest zu unterziehen. Nachdem in den ersten beiden Jahren in aller Regel die Lohnkostenförderung 100% betrug, konnte so auch Personen mit erheblichen Leistungseinschränkungen die Möglichkeit gegeben werden, sich zu erproben. Um weitere drei Jahre mit degressiver Förderung beschäftigt werden zu können, müssen sich in manchen Beschäftigungsfeldern Leistungsfähigkeit und die Passung bestätigen. Zum anderen zeigt insbesondere nachfolgendes Diagramm, dass die Absicht einer länger andauernden Beschäftigung über die 100% Lohnkostenförderung hinaus groß ist. Der Zeitpunkt der Befragung lies die Ermittlung definitiver Verlängerungen der befristeten Verträge leider noch nicht zu.

### Vorzeitig aufgelöste Arbeitsverhältnisse vom Arbeitgeber

Bei 35% der befragten Beschäftigungsbetriebe wurden insgesamt 25 Arbeitsverhältnisse nach § 16i SGBII vom Arbeitgeber vorzeitig aufgelöst. Gründe für die vorzeitige Auflösung:

Abberufung durch das JC

- Umzug
- Verstorben
- Überforderung mit der Tätigkeit
- Gesundheitliche Gründe, davon auch Sucht
- Persönliche Verfehlungen

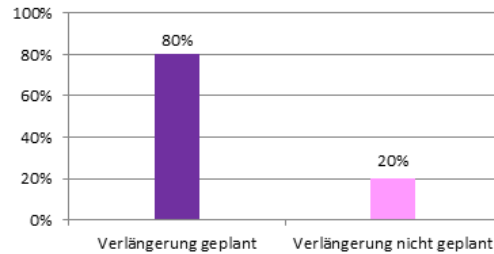
### Vorzeitige Auflösung durch die Beschäftigten nach § 16i SGBII selbst

Von den 35% der befragten Arbeitgeber, die angaben, in ihrem Betrieb sind Arbeitsverhältnisse nach §16i SGBII vorzeitig aufgelöst worden sein, sind insgesamt 6 von den Beschäftigten selbst aufgelöst. Gründe dafür:

Übergang in den ersten Arbeitsmarkt

- Selbstständigkeit
- Renteneintritt
- Umzug

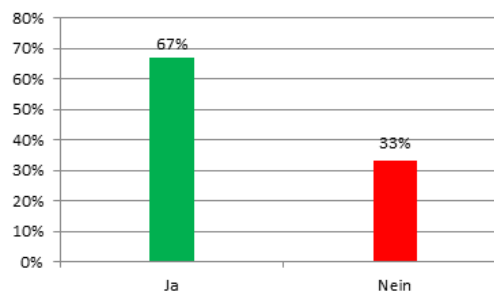
### Geplante Verlängerungen der Beschäftigung



80% der befristeten Verträge sollten verlängert werden. Dies kann als zu 80% nachhaltig erfolgreiche Matchingprozesse bewertet werden, da in 80% der Fälle sowohl Leistungsfähigkeit als auch Passung zwischen Beschäftigtem und dem Arbeitsplatzangebot so stimmig ist, dass eine Verlängerung unter der Bedingung der degressiven Förderung möglich ist.

An dieser Stelle ist grundlegend darauf hinzuweisen, dass eine Weiterbeschäftigung mit dem Instrument §16i SGB II aufgrund der degressiven Förderung für Beschäftigte, die erhebliche Leistungseinschränkungen haben, in den weitaus überwiegenden Fällen nicht finanzierbar ist. Siehe hierzu auch nachfolgende Erläuterungen.

### Mögliche Übernahme nach der Förderung



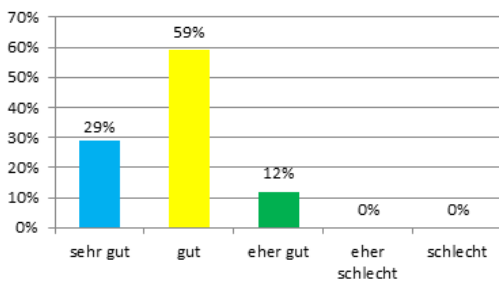
Zu fast 70% könnten sich die Betriebe grundsätzlich vorstellen, Beschäftigte im Anschluss an die Förderung zu übernehmen. Dies zeigt eine deutliche Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarktes auch im Bereich der Beschäftigungsbetriebe. Dies könnte auch ein Hinweis sein, dass ein Teil der Beschäftigten nach § 16i als Vermittlungsfähig gesehen wird.

Unter Beachtung der vorherigen langen Dauer der Arbeitslosigkeit ist davon auszugehen, dass die betroffenen Beschäftigten ohne Lohnkostenförderung aller Wahrscheinlichkeit nach, keine Chance gehabt hätten, sich zu erproben und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

Die Frage nach den Gründen, warum bei 33% der befragten Träger eine fortgesetzte Beschäftigung nach Ablauf der Förderung nicht möglich sei, wurde zu 80% mit fehlender Finanzierbarkeit beantwortet. Hierzu ist zu beachten, dass es Beschäftigungs-

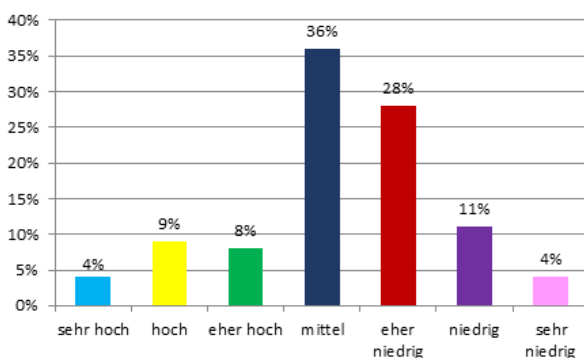
betriebe gibt, die zum Zwecke der Beschäftigung ausschließlich Projekte umsetzen, die sich ohne Förderung nicht finanzieren. Damit wird deutlich, dass die Gründe gegen eine dauerhafte Übernahme nicht in den Personen der Beschäftigten liegen. Vielmehr handelt es sich um eine Frage der Finanzierbarkeit: zum einen sind die Lohnkosten ohne Förderung nicht zu erwirtschaften, zum anderen ist es bereits zum großen Teil eine komplexe Aufgabe im Rahmen von Beschäftigungsprojekten die Restlohnkosten zu erwirtschaften.

### Bewertung der Organisation der Maßnahme nach 16i SGB II durch das Jobcenter



Der überwiegende Teil, nämlich 88% der befragten sozialen Beschäftigungsbetriebe bewertet die Organisation der Maßnahme nach § 16i SGB II durch das Jobcenter als sehr gut (29%) bzw. gut (59%). Dies zeigt eine gute Abstimmung und aus unserer Sicht sehr gute Kooperation zwischen den Trägern der Grundversicherung, sowie den Beschäftigungsbetrieben.

### Einschätzungen der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten seitens der Beschäftigungsbetriebe



21% der Beschäftigten werden mit eher hoher Leistungsfähigkeit eingeschätzt, im „Mittelfeld“ liegen 36% der Beschäftigten. 43% der Beschäftigten werden mit einer eher niedrigen Leistungsfähigkeit eingeschätzt.

Wendet man sich eher der höheren Leistungsfähigkeit zu, ist zu bemerken, dass immerhin mehr als die Hälfte der Beschäftigten eine höhere / mittlere Leistungsfähigkeit zugesprochen wird. Zumindest langfristig zeigt sich auch in diesem Cluster ein mög-

liches Potential zur Einmündung in ungeforderte Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt. Die erfolgreiche Nutzung dieses Integrationspotentials hängt unter anderem auch davon ab, wie es gelingt, in einem personenbezogenen Austausch zwischen Beschäftigungsbetrieb, ganzheitlicher Betreuung und Jobcenter Art und Dauer begleitender und weiterführender Förderung abzustimmen. Hierzu folgen weitere Anmerkungen.

Neben der „eher niedrigen“ Leistungsfähigkeit liegen immer noch 15% der Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit als niedrig bis sehr niedrig eingeschätzt wird. Dies spiegelt in etwa auch den Wert derjenigen, die nach der 2-jährigen Befristung, in welchen 100% der Lohnkosten gefördert werden, nicht übernommen werden können, da die Finanzierung der Restlohnkosten wahrscheinlich als nicht ausreichend möglich erachtet wird.

Im Schnitt kann man zusammenfassen, etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten bewegt sich im niedrigeren Leistungssegment. Die Wahrscheinlichkeit, dass diese Zielgruppe leistungsberechtigter Beschäftigter in den regulären Arbeitsmarkt wechseln kann, scheint eher gering. Gleichzeitig bedeutet ein Ende der Förderung für diese Zielgruppe dann einen massiven Abbruch von Entwicklungsprozessen, Perspektiven und insbesondere Prozessen der sozialen Teilhabe, einem zentralen Ziel des Teilhabechancengesetzes nach §16i SGB II. Die Befristung führt vor allem für diese Zielgruppe immer wieder zu einem Rückfall in Lebenslagen vor Beginn der Integrationsperspektive und lässt pädagogische und wirtschaftliche Investitionen verpuffen. Siehe hierzu auch Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten.

Ein wichtiges Ziel, das der Gesetzgeber mit dem Teilhabechancengesetz verfolgt, ist nicht ausschließlich die berufliche Teilhabe, sondern auch die soziale Teilhabe. Das Teilhabechancengesetz an sich ist befristet bis 2024, die geförderte Beschäftigung, die hierin geregelt ist, ist befristet für maximal fünf Jahre. Die in dem vorangestellten Diagramm dargestellte Leistungsfähigkeit der betroffenen Menschen, zumindest so, wie sie von den Beschäftigungsträgern eingeschätzt wird, bedeutet vor allem zwei Dinge:

#### Für die Leistungsfähigeren:

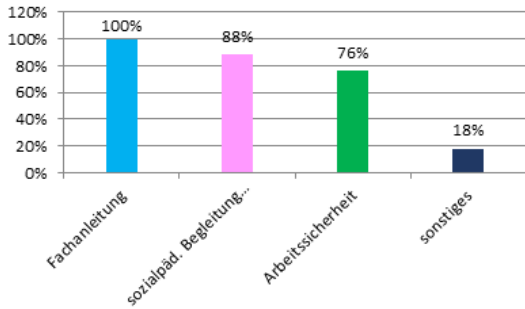
Die Befristung des Teilhabechancengesetzes wird ab 2024 dazu führen, dass betroffene Menschen kaum wieder eine Chance auf Arbeit haben werden und so auch nicht zeigen können, wie leistungsbereit und leistungsfähig sie eigentlich sind. Der Praxistest entfällt weitestgehend.

#### Für die Leistungsschwächeren:

Die Konsequenz der Befristung der Beschäftigung wird sein, dass für einen Großteil dieser Menschen die gerade erst wieder aufgeflamte soziale Teilhabe leider ein Verfallsdatum hat.



**Unterstützungsangebote der Beschäftigungsbetriebe**



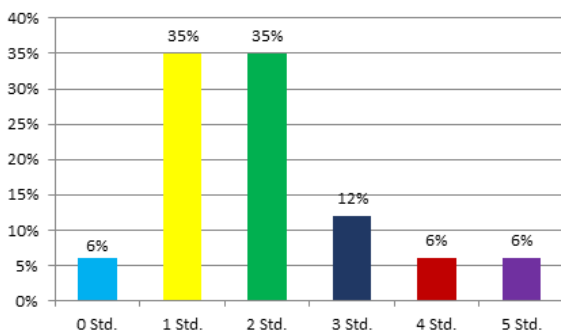
Die Befragung zeigt eindrücklich, wie soziale Beschäftigungsbetriebe die Beschäftigung von Mitarbeitenden nach §16i SGB II mit fachpraktischen, sozialpädagogischen und weiterqualifizierenden Unterstützungsleistungen flankieren, um die Intensität der Integrationsperspektive und deren Wirksamkeit nachhaltig zu verstärken.

100% der befragten Betriebe gaben an, dass sie beschäftigungsorientierte Fachanleitung anbieten. 88% der Beschäftigungsbetriebe führen sozialpädagogische Betreuung nach Bedarf mit sozialpädagogischen Fachkräften und / oder standardisierten Entwicklungsgesprächen durch.

Darüber hinaus weist die Befragung aus, dass die Beschäftigungsbetriebe weitere Zugänge zu eigenen Ressourcen und Netzwerken ermöglichen, um die Beschäftigten weiterführend zu unterstützen:

- Beratungsangebote durch Fachstellen beim Beschäftigungsbetrieb
- Bewerbungsunterstützung und -begleitung
- In einem Fall Teilqualifizierung zur Hauswirtschafterin und Qualifizierung zur Alltagsbegleitung.

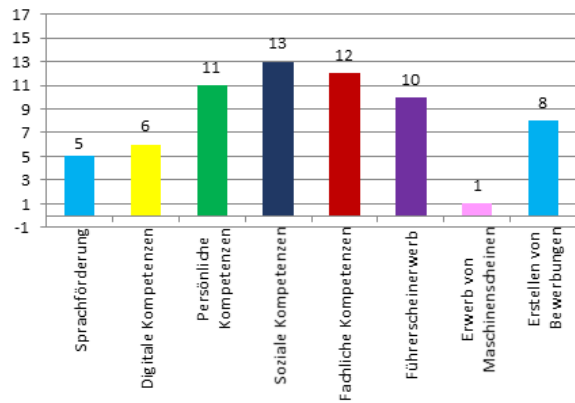
**Zeitlicher Aufwand für die weiterführende Unterstützung pro Person / pro Woche**



Die zusätzlichen Unterstützungsangebote der Träger sind sehr umfangreich, sie betragen im Schnitt 3 Stunden pro Woche pro Beschäftigten. Sie gehen in ihrem bedarfsgerechten und betrieb-

orientierten Umfang weit über die Unterstützung des externen Coachings über Dritte oder Jobcenter hinaus und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und einer nachhaltigen Integrationsperspektive. Die Leistungen finanzieren die Träger der Beschäftigungsbetriebe bislang aus eigenen Mitteln. Aufgrund der Wirksamkeit flankierender Unterstützung sollten gesetzliche Regelungen im Rahmen §16i SGB II eine Refinanzierung dringend ermöglichen.

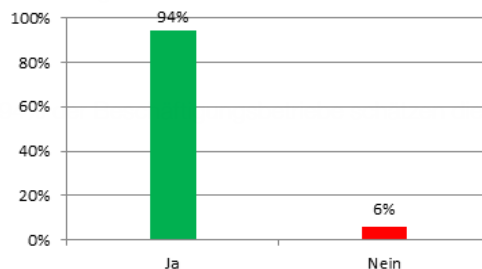
**Weitere Bedarfe an Kompetenzvermittlung aus Sicht der Beschäftigungsbetriebe**



Die Befragung der Träger zeigt einen erheblichen Bedarf an Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte nach §16i SGB II insbesondere in den o.g. Bereichen.

**Positive Wirkung der Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz nach Einschätzung der Beschäftigungsbetriebe:**

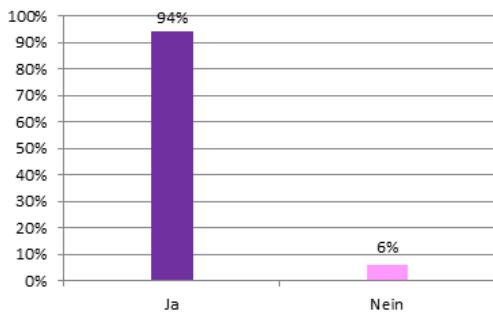
**... auf die Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten**





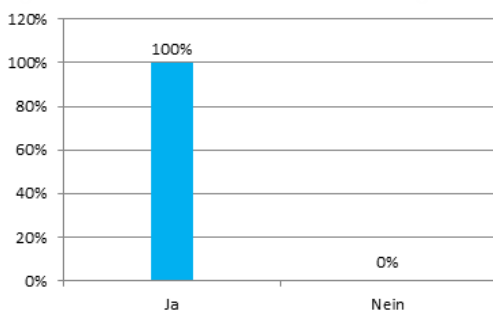
Wirksamkeit der Maßnahme bzgl. Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen der Beschäftigten als positiv ein.

#### bzgl. eines gesellschaftlichen Mehrwerts



Ebenso sehen 94% der Beschäftigungsbetriebe einen gesellschaftlichen Mehrwert durch die Beschäftigungsmöglichkeit nach §16i SGB II.

#### bzgl. der sozialen Teilhabe der Beschäftigten



100% der befragten Beschäftigungsbetriebe sehen positive Auswirkungen der Beschäftigung auf die soziale Teilhabe der Beschäftigten.

Die gesellschaftliche Wirksamkeit, insbesondere die gesellschaftliche Teilhabe sowie die individuelle Wirksamkeit zur Stabilisierung von Lebenslagen werden durch die Ergebnisse der Trägerbefragung bestätigt. Sie deckt sich zu großen Teilen mit den Ergebnissen der Befragung der Beschäftigten selbst.

Insbesondere verweisen die Träger auf folgende Wirkungen der Beschäftigungsmöglichkeit:

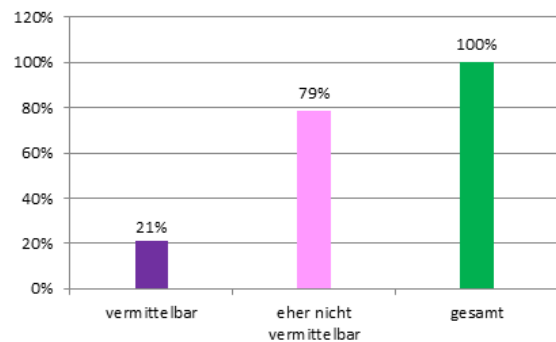
- Positiver Wandel des eigenen Ansehens
- Gesundheitliche und persönliche Stabilisierung
- Steigerung von Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen
- Wachsendes Gefühl der Befähigung, auch auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen
- Annäherung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Soziale Integration und Teilhabe von Menschen mit niedrigerem Leistungsniveau
- Ermöglichung von zumindest einer längeren Perspektive als

mit den bisherigen Förderinstrumenten

- Möglichkeit, einem arbeitsmarktfernen Personenkreis Arbeitsverhältnisse anzubieten
- Reduzierung von Krankenkosten

Ein sozialanwaltschaftliches Signal, das deutlich macht, sozialer Arbeitsmarkt ist notwendig, Langzeitarbeitslose brauchen Unterstützung. Mit dem Teilhabechancengesetz hat der soziale Arbeitsmarkt im Rahmen der Beschäftigungsförderung eine neue politische, öffentliche und auch kirchliche Wahrnehmung bekommen.

#### bzgl. Vermittelbarkeit in eine anschließende Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt



21% der Beschäftigten sind nach Einschätzung der Beschäftigungsbetriebe anschließend in eine ungeforderte Beschäftigung eher vermittelbar. Dieser Anteil spiegelt die Anzahl der Beschäftigten, welche mit hoher bis sehr hohe Leistungsfähigkeit eingeschätzt wurden, exakt wider.

Hier ist unbedingt festzuhalten, dass die Befragung zu einem sehr frühen Beschäftigungszeitpunkt stattgefunden hat und sich somit Entwicklungspotentiale, die sich insbesondere in der zweiten Hälfte der Beschäftigung (in der Regel ab dem dritten Jahr) zeigen, noch nicht berücksichtigt werden konnten. Zusätzlich erschwert wurde die Einschätzung der Beschäftigten durch die Corona Situation, die für viele bedeutet hat, dass sie ihre Tätigkeit zeitweise nicht durchführen zu konnten (Betriebsschließungen etc.). Beide Aspekte machten eine endgültige Einschätzung kaum möglich.

Die Befristung des Instruments auf fünf Jahre stellt insbesondere für besonders beeinträchtigte Zielbeschäftigte eine Barriere für soziale Teilhabe und Integration dar. Nicht alle der 16i Beschäftigten können in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Förderung müsste für diese Personengruppe länger, bzw. unbefristet angelegt sein. Hierzu sollten standardisierte Fallkonferenzen im Zusammenschluss aller Beteiligten (Jobcenter, Beschäftigte und Betriebe) stattfinden, damit Vermittlungsziele, weitere Bedarfe und eventuell längere Qualifizierungsmaßnahmen besser geplant werden können.

# Teil 3: Bewertung und Perspektiven

## Große und bedarfsgerechte Aufnahmefähigkeit diakonischer Einrichtungen

Die Aufnahmebereitschaft diakonischer Einrichtungen, Arbeitsplätze im Rahmen sozialer Beschäftigung zu schaffen, ist sehr groß. Es wurden alleine in dem Bereich der sozialen Beschäftigungsbetriebe in Bayern 171 neue Stellen geschaffen, weitere diakonische und kirchliche Einrichtungen haben ebenfalls neue Stellen schaffen können. Soziale Beschäftigung sichert in den verschiedensten Bereichen eine soziale Infrastruktur und leistet entscheidende Beiträge zu sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit. Die geringe Abbruchrate zeugt von zielgruppengerechten Angeboten, insbesondere in Anbetracht der Dauer der voran gegangenen Arbeitslosigkeit.

Ein breites und passendes Beschäftigungs- und Unterstützungsangebot der Beschäftigungsbetriebe ermöglicht flexible Einsatzmöglichkeiten von Beschäftigten mit unterschiedlichsten Handicaps, stellt hierfür eine Vielfalt von Tätigkeitsbereichen zur Verfügung und erzeugt eine große soziale Wertschöpfung.

### Begleitende Angebote sind unverzichtbar

88% der Träger investieren in nicht unerheblichem Umfang in solche fachliche, professionelle und soziale Unterstützung, ohne dass diese bislang durch den Fördergeber refinanziert wird.

Qualifikation durch Fachanleitung ist ein wesentliches Element der Förderung, ebenso stellt die sozialpädagogische Begleitung seitens der Beschäftigungsbetriebe eine unabdingbare Unterstützung dar und fördert eine positive Entwicklung der Beschäftigten bzgl. des Erhalts der geförderten Beschäftigung und der persönlichen Stabilität. Diese Unterstützungsleistungen tragen wesentlich dazu bei, zu entdecken und zu erfahren, was die einzelnen Beschäftigten können, sie fördern Ressourcen und Kompetenzen und stabilisieren Lebenslagen und damit auch Prozesse beschäftigungsorientierter Integration.

Neben externem Coaching tragen die Träger mit ihren Unterstützungsangeboten entscheidend zur Qualität und zum Erfolg der Umsetzung des Instruments bei. Ganzheitliche beschäftigungsorientierte Begleitung sichert wesentlich Integrationsschritte und die Stabilisierung von Lebenslagen.

Dies sollte entsprechend bewertet und eine öffentliche Refinanzierung dieser Kosten der Beschäftigungsbetriebe sollte einge-

führt werden, um die Qualität auch weiterhin zu sichern.

Die Befragung zeigt, dass Verbesserungen der Beschäftigungsfähigkeit und dadurch Vermittlungsfähigkeit in eine ungeforderte Beschäftigung bei einem Teil der Beschäftigten möglich ist. In Anbetracht der Zugangsvoraussetzungen (sieben Jahre arbeitslos, sechs Jahre ohne relevante Beschäftigungszeiten, ohne Vermittlung etc.) erachten wir diesen Anteil von 21% mit hoher Vermittlungschance als sehr bemerkenswert. Eine Ergänzung mit durchdachten, passgenauen und im Rahmen der angesprochenen Konferenzen gemeinsam entwickelten Weiterbildungsangeboten wird die Chance eines gelingenden Übergangs in ungeforderte Beschäftigung erhöhen.

Langzeitarbeitslosigkeit, nach wie vor ein strukturelles Problem Die Befragung bestätigt die hohe Eigenmotivation der Zielgruppe. Fehlende Motivation ist kein Grund für ihren Verbleib in Langzeitarbeitslosigkeit. 80% der Beschäftigten betonen, ihre Eigenmotivation habe den Einstieg in die Beschäftigung erleichtert. Die Ergebnisse der Umfrage unterstreichen die Position der Diakonie Bayern, dass Arbeitslosigkeit nach wie vor ein strukturelles Problem ist, welches strukturell stabile Antworten erfordert. Das Teilhabechancengesetz ist in seiner jetzigen Ausgestaltung (Befristung, degressive Förderung) deshalb nur für einen Teil der Betroffenen eine wirksame Antwort und eröffnet Strukturen der Teilhabe und Integration:

1. Für einen Teil der Beschäftigten nach §16i SGB II wird die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelingen. Dieser Anteil hätte ohne das Teilhabechancengesetz wahrscheinlich keine Chance gehabt, Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, sowie Kompetenzen im Praxistest unter Beweis zu stellen. Vor dem Hintergrund, dass ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten unter 50 Jahre alt ist, über Qualifikation und ausreichende Schulbildung verfügt und eigene Motivation zeigt, gilt es auch weiter dieses Instrument und die realistischen Optionen für Übergänge zu nutzen.
2. Für einen Teil der Beschäftigten wird keine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt möglich sein, da trotz Leistungssteigerung und Entwicklung keine passenden Parameter auf dem ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (hoher Leistungsanspruch des Marktes, Bildung, Alter).
3. Ein Teil der Beschäftigten wird aufgrund mangelnder Leistungsfähigkeit vorzeitig aus dem Beschäftigungsprogramm ausscheiden, da die Finanzierung der Restlohnkosten im Rahmen der degressiven Förderung für 80% der Beschäftigungsbetriebe eine große Herausforderung darstellt und ein gewisses Maß an Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bedingt.
4. Ein Teil der langzeitarbeitslosen Menschen wird nie in den Genuss der geförderten Beschäftigung kommen, da die Hürden aufgrund der finanziellen Ausgestaltung des Programms auch für soziale Beschäftigungsbetriebe zu groß sind (Stichwort: Refinanzierung der Lohnkosten, sowie Finanzierung der Betreuungs- und Verwaltungskosten).

### Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung funktioniert

Die Befragungsergebnisse bestätigen die Wirksamkeit von richtigen Weichenstellungen durch das Teilhabechancengesetz. Ein mit dem §16i SGB II gesetzlich implementierter Sozialer Arbeitsmarkt ermöglicht soziale Teilhabe, schafft Perspektiven in ungeforderte Beschäftigung und Wertschöpfung auch mit niedriger Leistungsfähigkeit.

Das Teilhabechancengesetz bedeutet einen Mehrwert für Menschen, die zu oft meinen oder glauben gemacht werden, sie seien nichts mehr wert. 97% der Beschäftigten sind zufrieden bis sehr zufrieden mit der Beschäftigung. Sie ermöglicht Menschen, die arbeiten wollen und können - trotz ihrer Einschränkungen die sie für lange Zeit aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen haben - Teilhabe und persönliche, zum Teil auch berufliche Perspektiven. Ein überwältigender Teil der Befragten sieht durch die Beschäftigung eine Verbesserung ihrer Lebenssituation und der Situation ihrer Familie.

In Bezug auf das Ziel der sozialen Teilhabe bewerten 100% der diakonischen Träger, Beschäftigung nach §16i SGB II sehr positiv und wirksam. In der Ermöglichung sozialer Teilhabe liegt wohl eine der stärksten Wirkkräfte des Teilhabechancengesetzes. Soziale Teilhabe muss wesentliche Leitlinie bleiben, wenn die Gesellschaft immer mehr in reich und arm zerfällt und Aufstiegschancen schwinden (6. Armutsbericht). Diakonie engagiert sich für Perspektiven aus der Armut – soziale Beschäftigung ist eine wesentliche Perspektive.

Für den Teil der Beschäftigten, die auch mit umfangreicher Unterstützung die Leistungserwartungen einer ungeforderten Beschäftigung nicht erfüllen, sollte die Chance der sozialen Teilhabe nicht nur befristet ermöglicht werden. Es ist weder ökonomisch noch sozial zielführend, Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit Perspektiven und Teilhabechancen zu eröffnen, in diese zu investieren und dann erfolgreiche Integration abubrechen und die Effekte verpuffen zu lassen. Für besonders belastete und leistungsärmere Gruppen der Zielbeschäftigten rechtfertigt die Wirksamkeit des Instruments die Herausforderung, Räume der sozialen Teilhabe zu gestalten und zu erhalten.

Soziale Teilhabe und Perspektiven dürfen kein Verfallsdatum haben.

# Forderungen an die Politik

**Mit Blick auf den Gesetzgeber verweisen die Ergebnisse auch auf Bedarfe, welche aus Sicht der Beschäftigungsträger in der Ausgestaltung des Teilhabechancengesetzes laut § 16i SGB II bislang nicht bzw. unzureichend berücksichtigt werden und zukünftig einer Anpassung bedürfen.**

**Gemäß der dargestellten Wirksamkeit der Beschäftigung nach dem Teilhabechancengesetz in Verbindung mit den evaluierten Ergebnissen erheben wir folgende Forderungen an die Politik:**

- **Den Sozialen Arbeitsmarkt erhalten und ausweiten**
- **Aufhebung der Befristung des §16i SGB II**
- **Ermöglichung unbefristeter, geförderter Beschäftigung für Menschen, deren Vermittlungschancen auf den ersten Arbeitsmarkt im Anschluss an die geförderte Beschäftigung nach wie vor als sehr gering eingeschätzt werden**
- **Bedarfe für Übergänge optimieren**
- **Erweitertes Budget für notwendige Weiterbildungsmaßnahmen**
- **Implementierung angemessener finanzieller Sicherung der unterstützenden Maßnahmen durch die Beschäftigungsbetriebe**
- **Finanzierung der notwendigen Regiepersonalkosten, sowie Sach- und Verwaltungskosten**

### An der Evaluation mitgewirkt haben:

Funk, Monika, Diakonie Hasenberg  
 Görner, Iris, Universitäre Praktikantin  
 Grose, Wolfgang, Diakonie Untermain, Aschaffenburg  
 Haas, Eva, Kirchliche Beschäftigungsinitiative e.V., Fürth  
 Thomas, Johannes, BRAUCHBAR gGmbH Würzburg  
 Tsakiri, Efthymia, Diakonie Bayern  
 Stranzinger, Günther, Diakonie soziale Dienste Oberbayern

**Diakonie Bayern e. V.**

Pirckheimerstraße 6  
90408 Nürnberg  
T +49 911 93 54 - 0  
info@diakonie-bayern.de  
www.diakonie-bayern.de

[www.facebook.com/DiakonieBayern](http://www.facebook.com/DiakonieBayern)  
[www.twitter.com/DiakonieBayern](http://www.twitter.com/DiakonieBayern)  
[www.instagram.com/MeineDiakonie](http://www.instagram.com/MeineDiakonie)  
[www.youtube.com/DiakonieBayern](http://www.youtube.com/DiakonieBayern)