



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE ZUR UMSETZUNG DES 16I AUS DER BEGLEITENDEN EVALUATION DES TEILHABECHANCENGESETZES

Diakonie Deutschland, Berufliche Integration mit 16i: Chancen nutzen,
Teilhabe leben, Perspektiven schaffen. Digitale Veranstaltungsreihe.

12. April 2024

Dr. Claudia Globisch

Basierend auf den
Ergebnissen des Forscher:innenteams Achatz et. al
(2024): Evaluation des Teilhabechancengesetzes -
Abschlussbericht



EVALUATIONSAUFTRAG

Der Schwerpunkt des Evaluationsauftrags hat sich von der Prüfung der Entfristung von §16i SGB II hin zur Weiterentwicklung der Instrumente verschoben.

- „Die Evaluierung wird folgende Reglungsziele laufend überprüfen“: Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Teilhabe, Genauigkeit der Auswahl der Teilnehmenden, Verdrängung und Mitnahme, Beschäftigungswirkung (Regierungsentwurf des Teilhabechancengesetzes)
- „Die Weiterentwicklung des Sozialen Arbeitsmarktes wird auf den abschließenden wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Evaluation des IAB Ende 2023 aufsetzen und soll 2024 abgeschlossen sein.“ (Regierungsentwurf Bürgergeld-Gesetz“)

FORSCHUNGSPROGRAMM

Die Evaluation ist in acht Teilprojekten organisiert und stützt sich auf vielfach neu erschlossene bzw. erhobene Prozess- und Befragungsdaten.

- Untersucht wurde die Umsetzung der Instrumente, ihr betrieblicher Einsatz sowie ihre Wirkungen auf Teilhabe, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktübergänge
- Empirisch stützt sich die Evaluation auf eine breite Datenbasis, insb. auf Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit, eine standardisierte Befragung von Geförderten und Vergleichspersonen sowie auf qualitative Fallstudien

BEWERTUNG

Das Teilhabechancengesetz adressiert mit der Verfestigung von Arbeitslosigkeit ein Kernproblem des SGB II und geht es den vorliegenden Befunden zufolge effektiv an.

- Die Instrumente erreichen die anvisierte Zielgruppe weitgehend zuverlässig, wenngleich bei §16e SGB II eine gewisse Positivselektion festzustellen ist.
- Die Instrumente ermöglichen den Arbeitsmarktzugang der Geförderten, stärken ihre soziale Teilhabe und erhöhen – im Falle von §16e – zudem die Beschäftigungschancen.
- Die Förderung nach §16e SGB II wird schwerpunktmäßig von der Privatwirtschaft genutzt, bei §16i SGB II ist die sektorale Verteilung hingegen gleichmäßiger.
- Das Coaching adressiert einen ausgeprägten Unterstützungsbedarf, die Zufriedenheit der Teilnehmenden damit ist hoch, die praktische Umsetzung aber ausbaufähig.

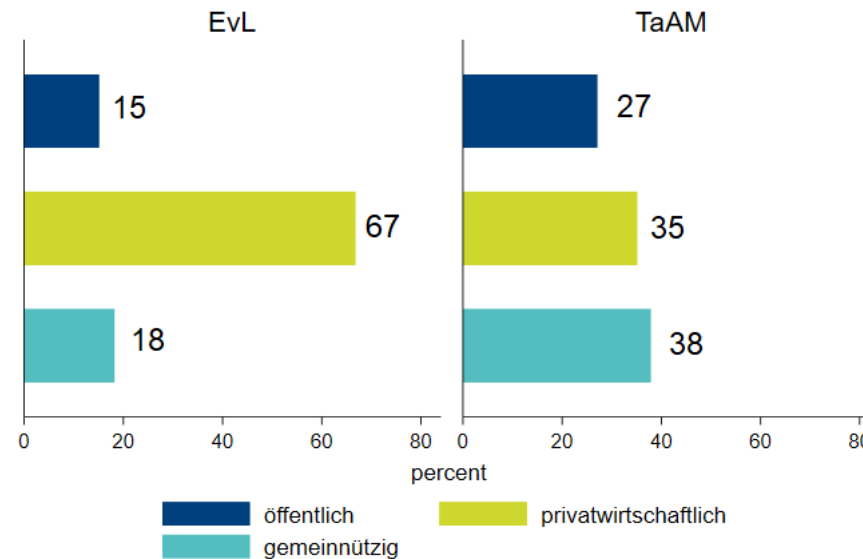
ZIELGRUPPE WIRD ERREICHT, UNTERREPRÄSENTIERTE GRUPPEN

Untersuchung von administrativen Personendaten von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb)

- Die Analyse einer Stichprobe von durch Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM) Geförderten zeigt, dass es gelingt die gesetzlichen Auswahlkriterien umzusetzen.
- Auch bei der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EvL) gehen die Befunde zur Einhaltung der Zielgruppe in eine ähnliche Richtung. Allerdings sind diese Analysen mit mehr Unschärfen verbunden.
- 40-49-Jährige und Personen mit ALG-II-Bezug und ohne jegliche Erwerbserfahrung in den letzten 7 Jahren werden durch die Förderung besonders gut erreicht.
- Frauen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Personen ohne abgeschlossenen Berufsausbildung sind unter den Förderfällen unterrepräsentiert.

VERTEILUNG PRIVATER ARBEITGEBER VARIIERT ZWISCHEN EVL UND TAAM

Verteilung der Geförderten nach Arbeitgebertyp (Anteile in Prozent)

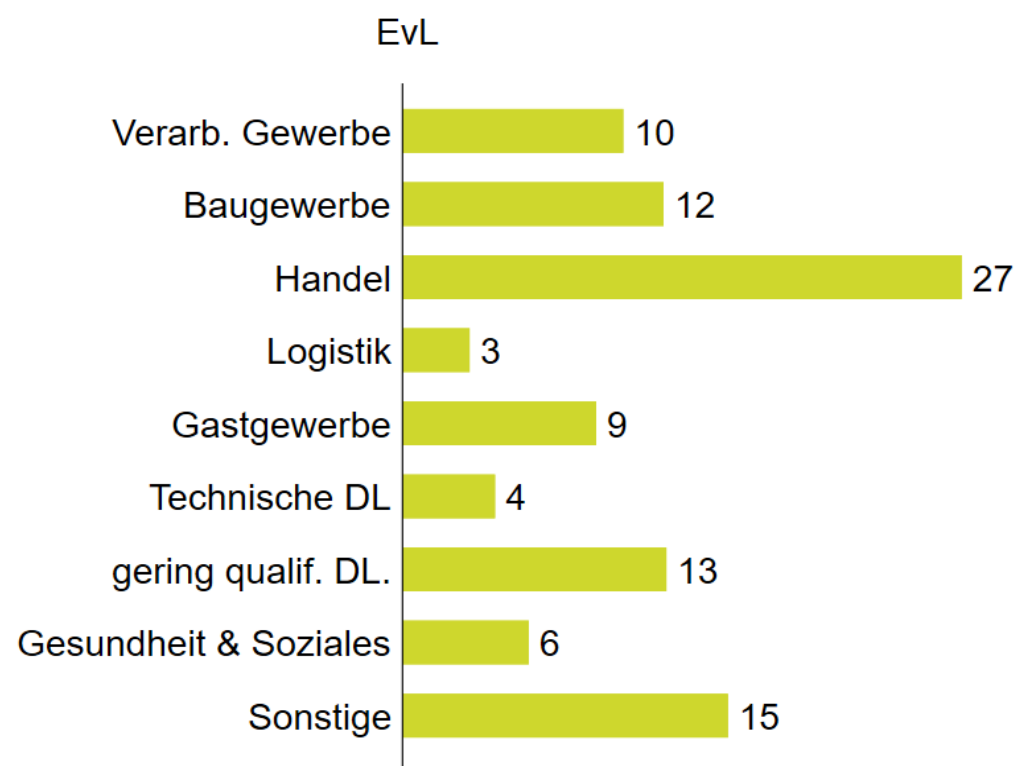
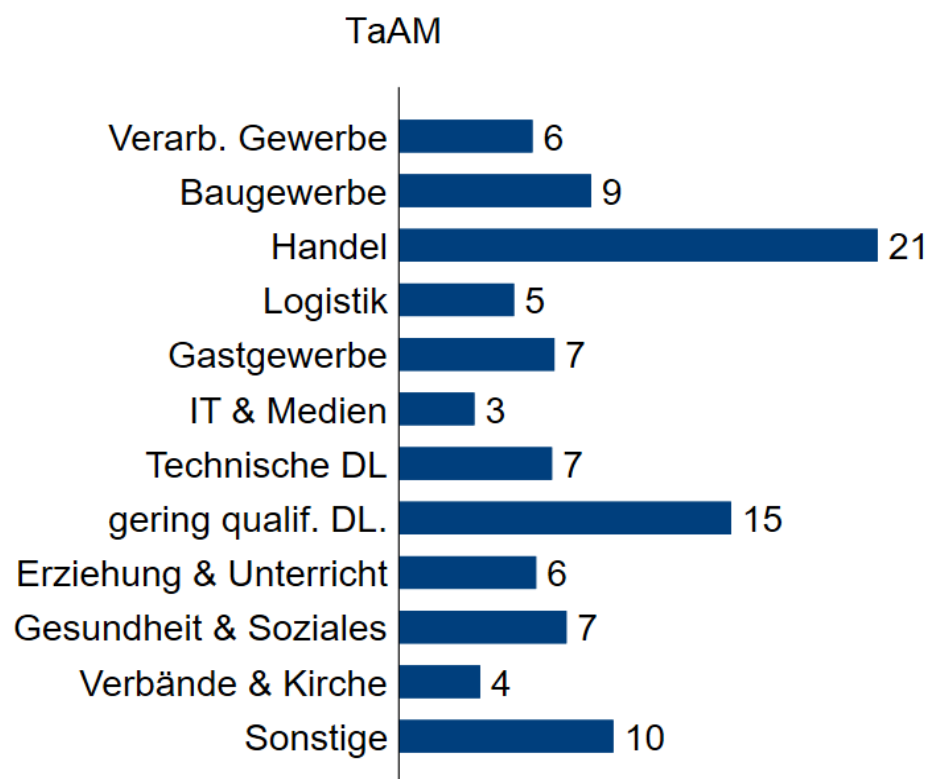


Anmerkung: Eigene Berechnungen.

Quelle: Erste Welle der Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“, hochgerechnete Angaben (zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation). © IAB

WIRTSCHAFTSZWEIGE IM PRIVATWIRTSCHAFTLICHEN SEKTOR

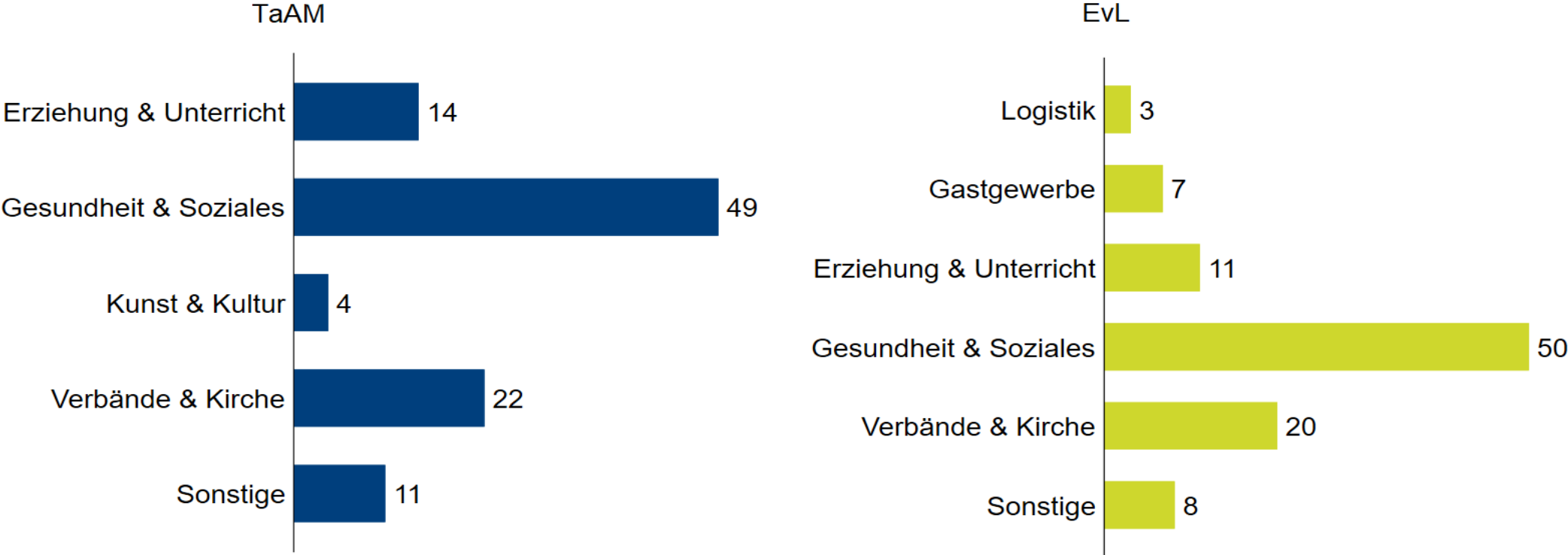
Wirtschaftszweige - Privatwirtschaftlicher Sektor nach Förderart (Anteile in Prozent)



Quelle: Erste Welle der Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“, hochgerechnete Angaben (zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verknüpft mit administrativen Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit). © IAB

WIRTSCHAFTSZWEIGE IM GEMEINNÜTZIGEN SEKTOR

Abbildung 17: Wirtschaftszweige - Gemeinnütziger Sektor nach Förderart (Anteile in Prozent)



HOHER STELLENWERT VON TAAM

- Über 90 Prozent der 2022 befragten Geschäftsführungen der Jobcenter bewerten TaAM als „sehr wichtiges“ bzw. „eher wichtiges“ Instrument, über EVL sagen dies 68 Prozent.
- Für 80 Prozent der befragten Geschäftsführungen geben an, dass es ohne TaAM kein adäquates Förderangebot für besonders arbeitsmarktferne Leistungsberechtigte gäbe
- Mit rund 80 Prozent begrüßt eine deutliche Mehrheit die – zum Befragungszeitpunkt noch nicht beschlossene – Entfristung von TaAM.

BEI TaAM FINDEN SICH IN JOBCENTERN UNTERSCHIEDLICHE SCHWERPUNKTSETZUNGEN

- Variante Arbeitsmarktintegration: Teilhabe durch Marktintegration

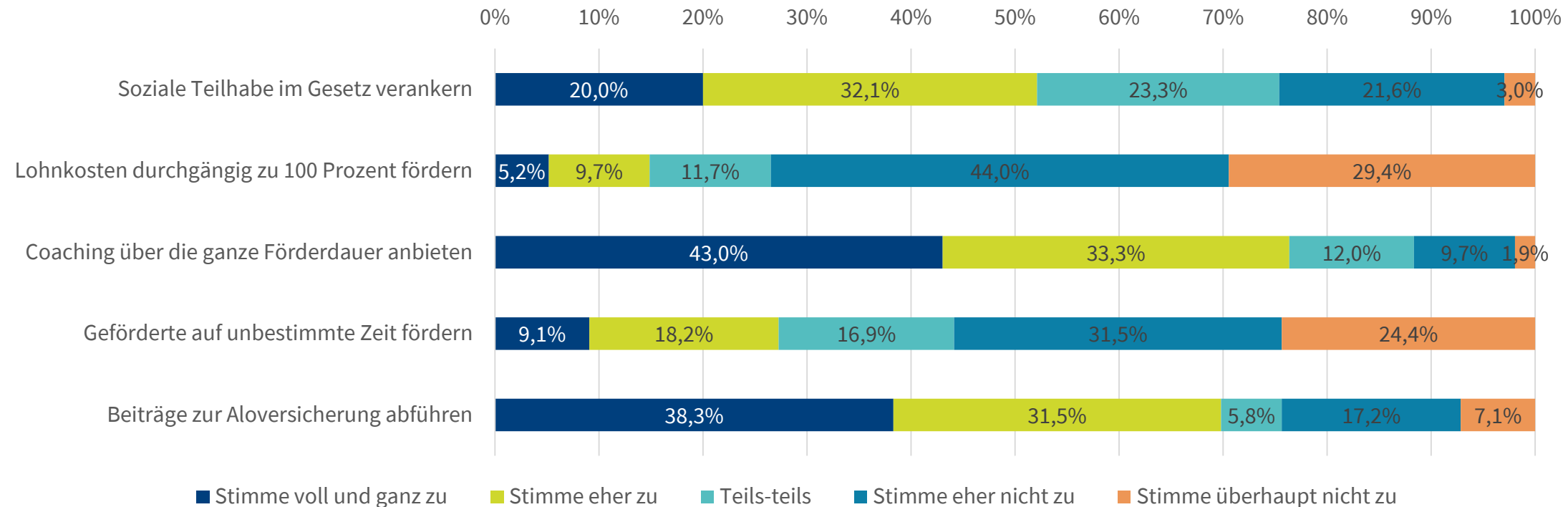
*„Da [primäres Ziel Teilhabe] würde ich ein Veto setzen, weil [...] ich glaube, das ist wirklich ein Teil zu sagen: Nein, wir gehen nicht auf irgendeinen zweiten, dritten oder vierten Arbeitsmarkt, sondern wir versuchen **da, wo es hingehört, ja?**“ (Geschäftsführung)*

- Variante Sozialer Arbeitsmarkt: Teilhabe durch (unbefristete) öffentliche Beschäftigungsförderung

*„Der Heinrich hat seine Produktivität, aber die liegt halt nicht bei 100, sondern vielleicht bei 25 Prozent. Aber wenn das Programm zu Ende ist, müsste der Heinrich ja 100 Prozent haben [...]. Und die bringt der Heinrich nicht. Und das ist das Problem. Und dafür brauchen wir, glaube ich, **geschützte Räume.**“ (Geschäftsführung)*

GUT EIN VIERTEL DER JOBCENTER BEFÜRWORTET ES, LEISTUNGSBERECHTIGTE AUF DAUER ZU FÖRDERN

Uns interessiert, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten Sie für sinnvoll halten. Geben Sie bitte an, inwieweit Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.



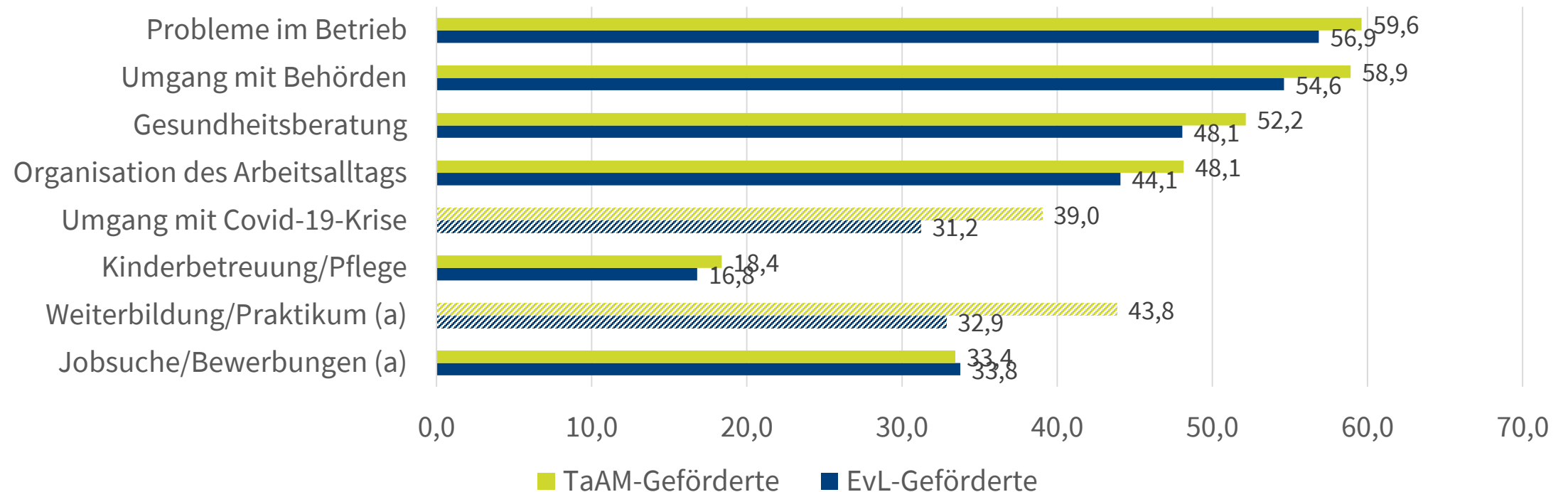
Quelle: Standardisierte Online-Befragung der Jobcenter

UMSETZUNG DES COACHING IST VARIANTENREICH

- Selbstvornahme durch Jobcenter | Vergabe an externe Dienstleister
 - hohe Varianz in der praktischen Umsetzung unabhängig vom Erbringer
 - große fachliche Heterogenität beim Coachingpersonal
 - keine systematischen Vorteile einer Umsetzungsart
- Dauer des Coachings
 - variiert zwischen den Umsetzungsstandorten zwischen 6/12 Monaten und 2/5 Jahren
- Unternehmensform (öffentlich, privat, gemeinnützig) ist kein zentrales Unterscheidungskriterium für die Art und das Gelingen der betrieblichen Integration
- In den Fallstudien ist das Gelingen abhängig von
 - Lebenslage und persönlichen Eigenschaften der Geförderten (Leistung, Verhalten)
 - der Berücksichtigung der (eingeschränkten) Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb

DIE COACHES DECKEN EIN BREITES THEMENSPEKTRUM AB, 45 % DER GEFÖRDERTEN WÜNSCHEN WEITERE UNTERSTÜTZUNG

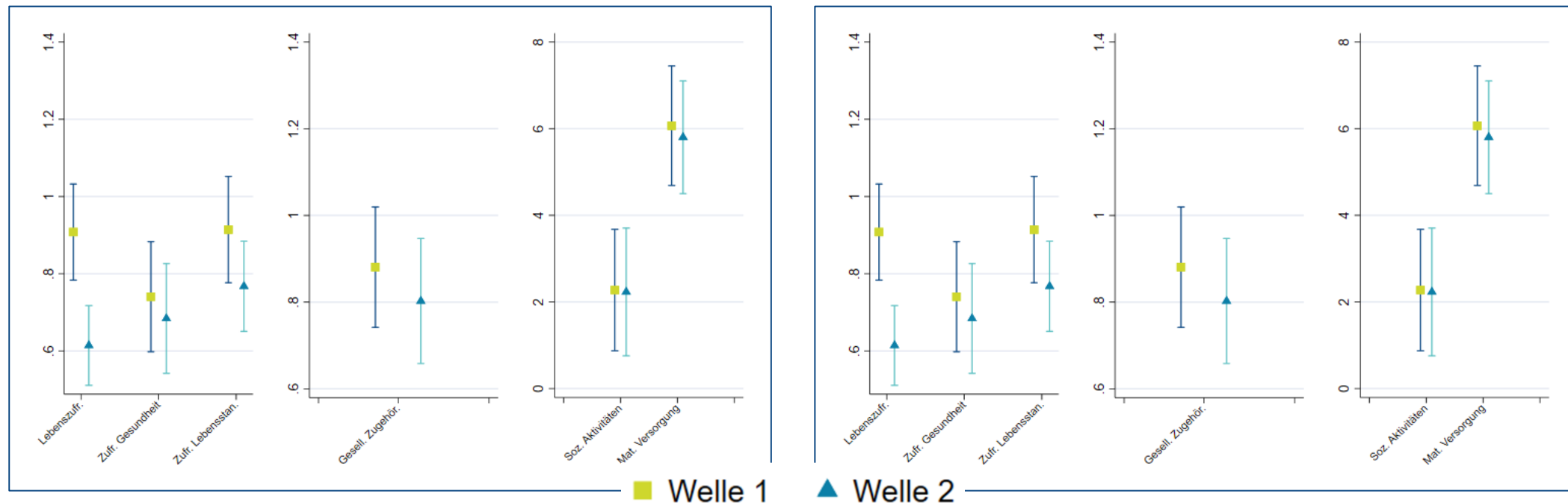
Angaben der Geförderten zu Themenbereichen, die wenigstens einmal seit Coaching-Beginn thematisiert wurden



Quelle: Panel „Lebensqualität und Teilhabe“; Anmerkungen: Das Sample umfasst aktuelle und ehemalige Coaching-Teilnehmende, die auch in Welle 2 befragt wurden (EvL: n=1256; TaAM: n=2137), Mehrfachnennungen möglich; Mit (a) gekennzeichnete Antworten beziehen sich nur auf Coaching-Teilnehmende und den Zeitraum „seit Welle1-Interview“ (EvL: n=808; TaAM: n=1510), Mehrfachnennungen möglich.

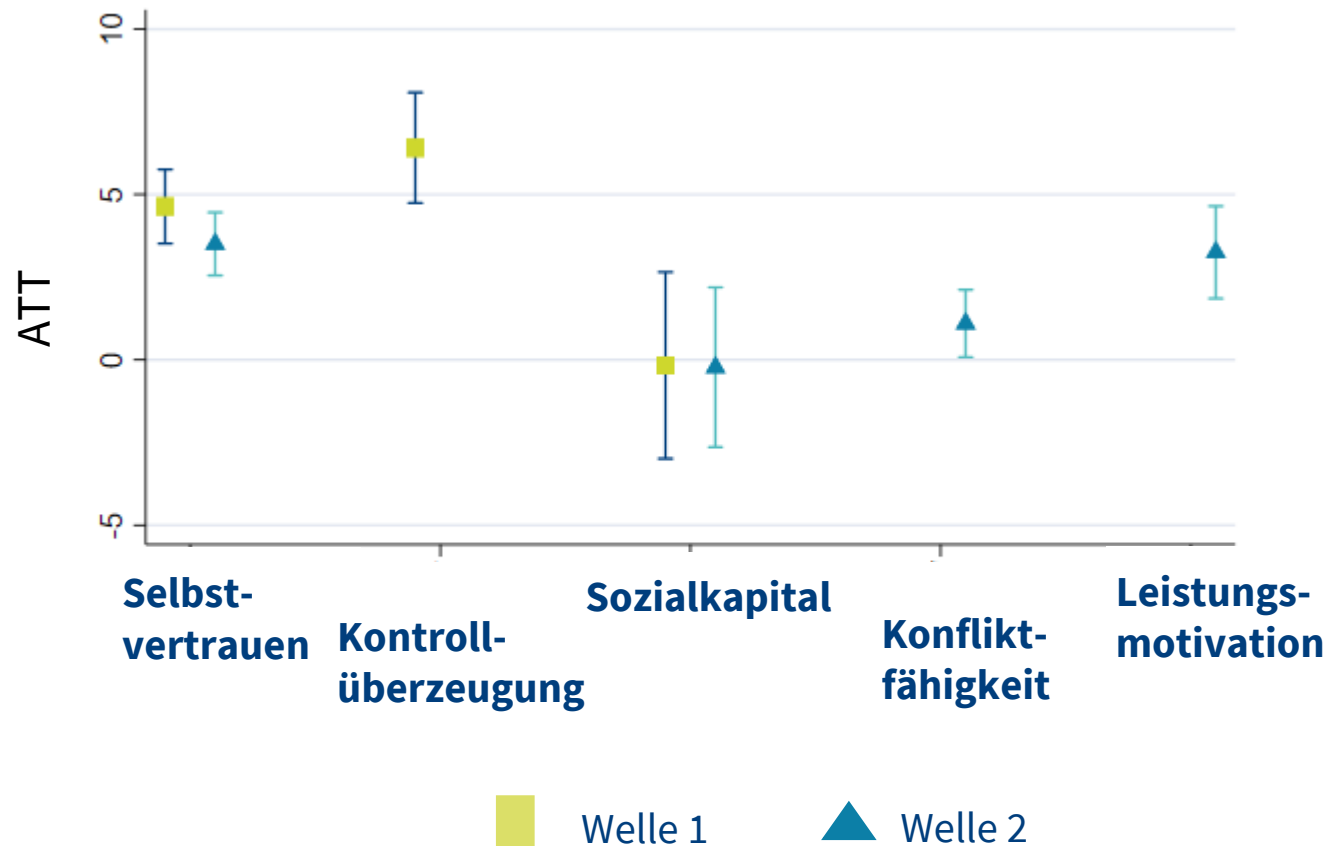
FÖRDERUNG HAT POSITIVEN EFFEKT AUF VERSCHIEDENE SUBJEKTIVE INDIKATOREN, ER NIMMT IM ZEITVERLAUF JEDOCH TEILS AB

Effekt der Förderung „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (linke Grafik) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (rechte Grafik) auf die Lebenszufriedenheit, die gesellschaftliche Zugehörigkeit und andere subjektive Indikatoren



Quelle: Paneldatensatz „Lebensqualität und Teilhabe“, Welle 1 (2020/2021) und Welle 2 (2021/2022), balanciertes Panel; Radius Calliper Matching mit 99. Perzentil der Propensity Score Differenz zum nächsten Nachbarn eines 1:1 Matchings ohne Zurücklegen als Calliper, exaktes Matching der Zugangskohorte

VERBESSERT DIE TEILNAHME DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT? - TAAM



Selbstvertrauen (W1 und W2)



Kontrollüberzeugung (W1)



Sozialkapital (W1 und W2)



Konfliktfähigkeit (W2)

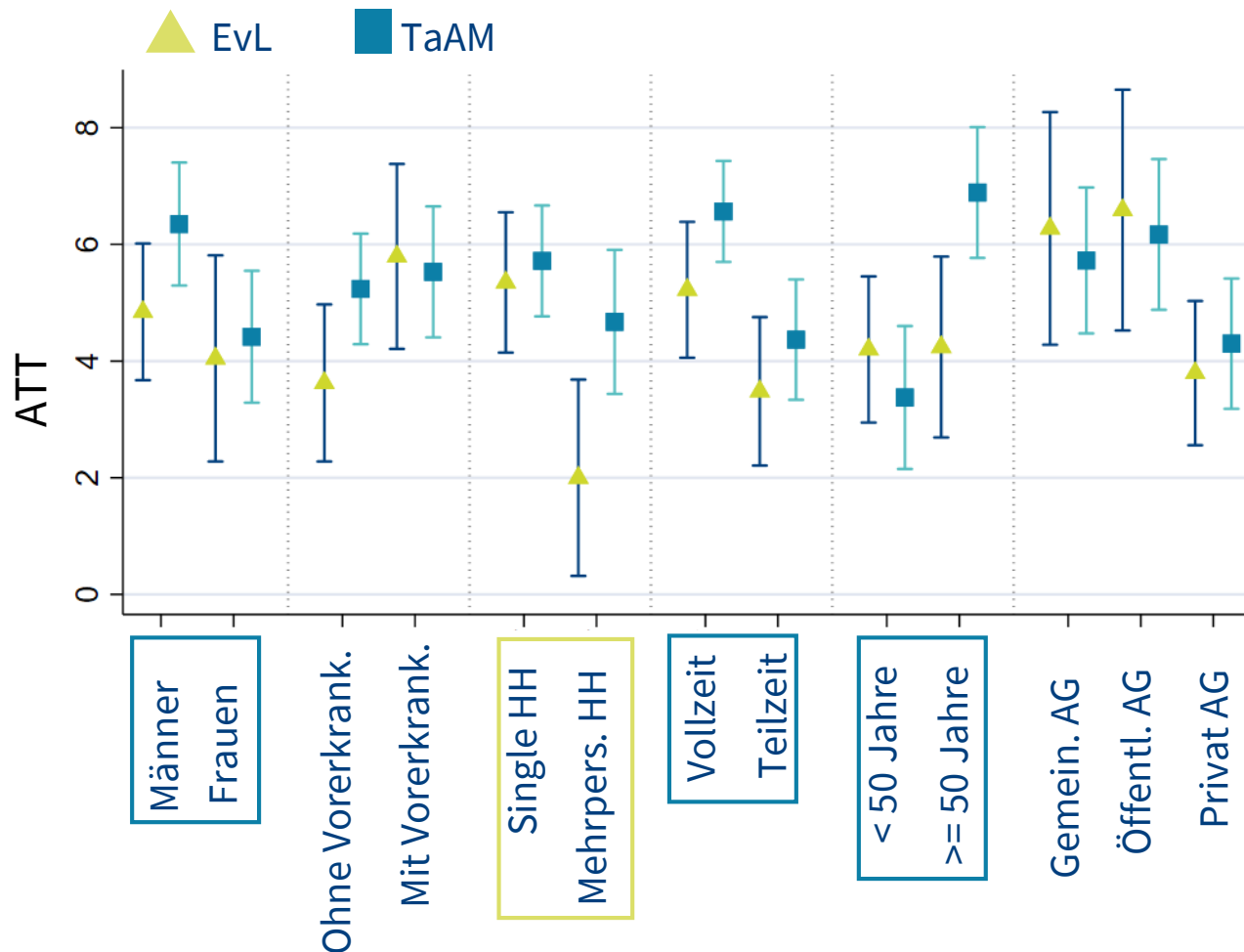


Leistungsmotivation (W2)



Quelle: Paneldatensatz „Lebensqualität und Teilhabe“, Welle 1 (2020/2021) und Welle 2 (2021/2022), balanciertes Panel; Radius Calliper Matching mit 99. Perzentil der Propensity Score Differenz zum nächsten Nachbarn eines 1:1 Matchings mit Zurücklegen als Calliper, exaktes Matching der Zugangskohorte

WELCHE GRUPPEN PROFITIEREN BESONDERS? - SELBSTVERTRAUEN

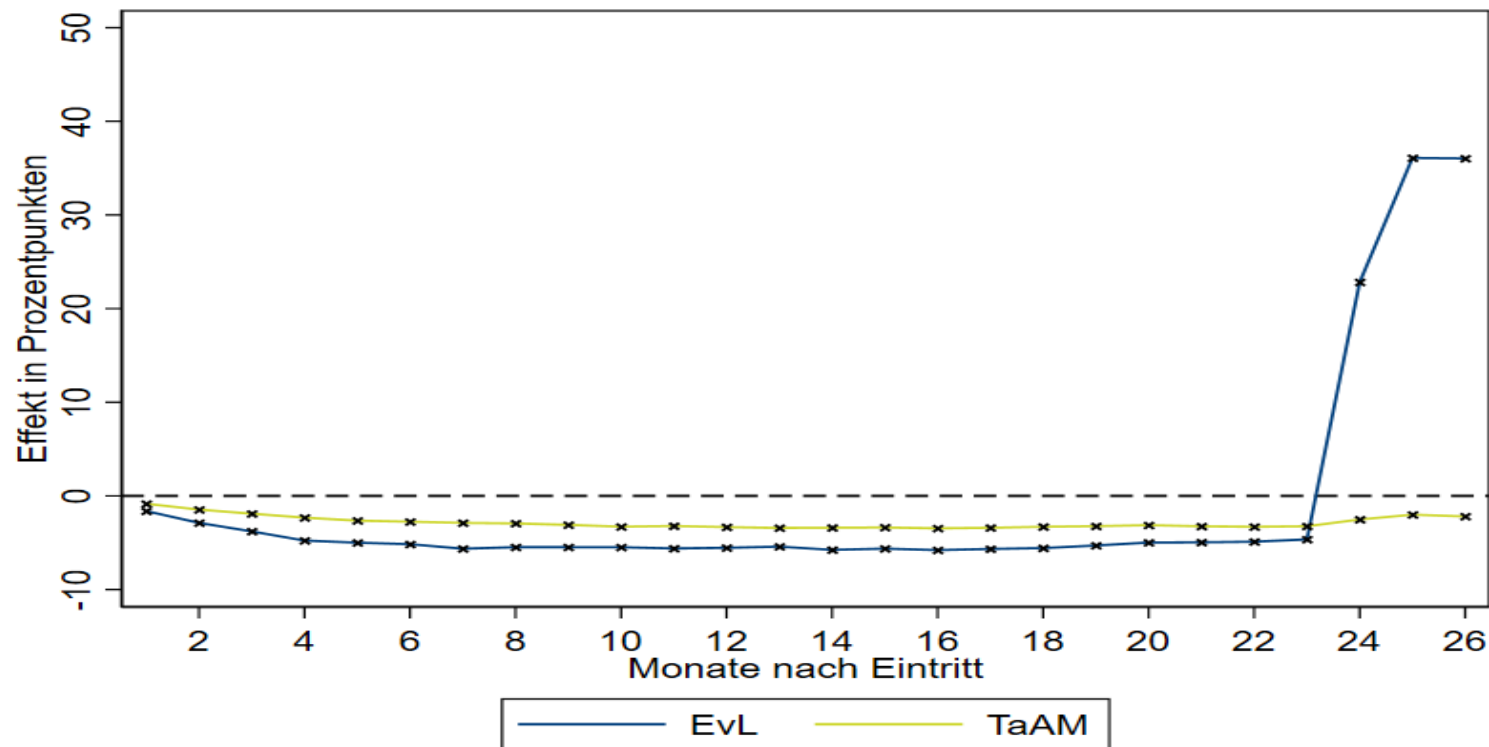


Besonders profitieren:

- Männer (TaAM)
- in Single-Haushalten (EvL)
- in Vollzeit (TaAM)
- 50 Jahre und älter (TaAM)

EVL HAT EINEN EFFEKT AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSWAHRSCHEINLICHKEIT, ZU SEINER STABILITÄT LIEGEN JEDOCH NOCH KEINE BEFUNDE VOR

Teilnahmewirkung auf die Quote in ungeförderter Beschäftigung 26 Monate nach Förderbeginn



Quelle: Administrative Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Anmerkungen: Alle Effekte sind statistisch signifikant auf dem 5%-Niveau.

BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE, BESONDERS FÜR ÄLTERE UND PERSONEN MIT SCHLECHTER ARBEITSMARKTHISTORIE

- Beide Förderungen wirken nach 26 Monaten **wie intendiert**:
 - Bei TaAM-Geförderten beträgt der SVP Beschäftigungseffekt etwa 63 Prozentpunkte und die Reduzierung der ALG-II-Bezugsquote etwa 45 Prozentpunkte.
- Die Effekte sind besonders hoch für **Ältere** und **Personen mit besonders schlechter Arbeitsmarkthistorie**.
- Deskriptive Analysen zeigen einen **starken Klebeffekt bei EvL-Geförderten**. Die Stabilität der Beschäftigungseffekte sollte dennoch in der langen Frist untersucht werden.
- Aufgrund der **langen Förderdauer** können für **TaAM-Geförderte** noch **keine Schlüsse** hinsichtlich der Effekte auf ungeförderte Beschäftigung nach Förderende gezogen werden.

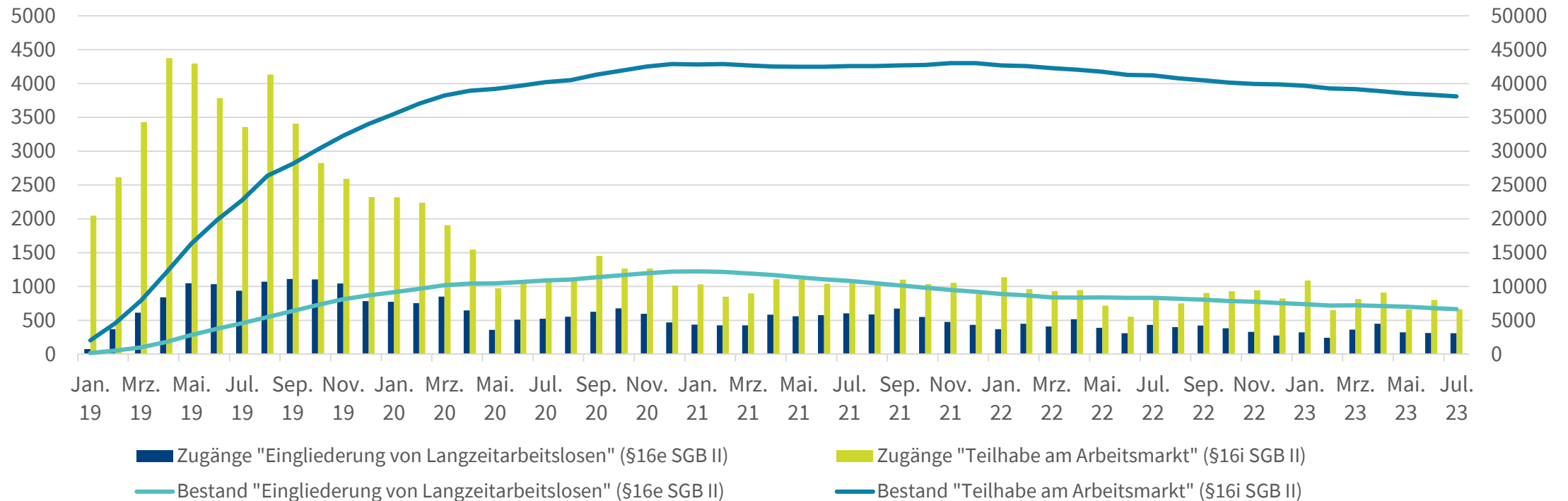
WEITERENTWICKLUNG

Die Evaluationsergebnisse sprechen nicht für eine grundlegende Kurskorrektur der Instrumente, sondern für eine Justierung ihrer Ausgestaltung.

- Bislang unterrepräsentierte Gruppen unter den Geförderten stärker berücksichtigen
- Betriebliche Freistellung für das Coaching auf gesamten Förderzeitraum ausdehnen § 16e Abs. 4, § 16i Abs. 4
- Betriebszugang und Fachkompetenzen der Coaches verbessern
- Entscheidung über Weiterbildungsbudgets ausweiten
- Frühzeitig Anschlussperspektiven erarbeiten, um Fördererfolge nicht zu gefährden
- Verlässliche Finanzierung absichern

DIE ENTWICKLUNG DER ZUGÄNGE IST STARK RÜCKLÄUFIG

Entwicklung von Zugängen und Beständen der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II

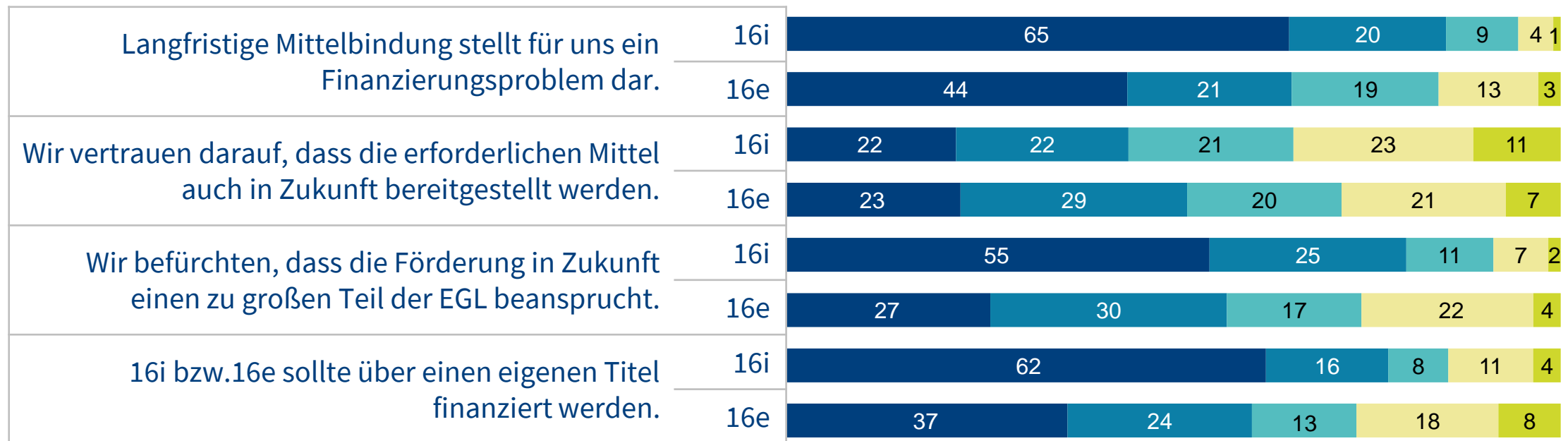


Quelle: BA-Statistik

JOBCENTER BEWERTEN FINANZIELLE DIMENSION GERADE BEI TaAM ALS PROBLEMATISCH

Ansicht der Jobcenter bezüglich der Finanzierung der Förderinstrumente nach § 16e und 16i Angaben der Jobcenter, Anteile in Prozent

■ Stimme voll und ganz zu ■ Stimme eher zu ■ Teils-teils ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme überhaupt nicht zu



Quelle: IAB-Online-Befragung der Geschäftsführungen der Jobcenter; n=311-312

HERZLICHEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Dr. Claudia Globisch, Forschungscoordination,
Claudia.Globisch@iab.de

BACK UP

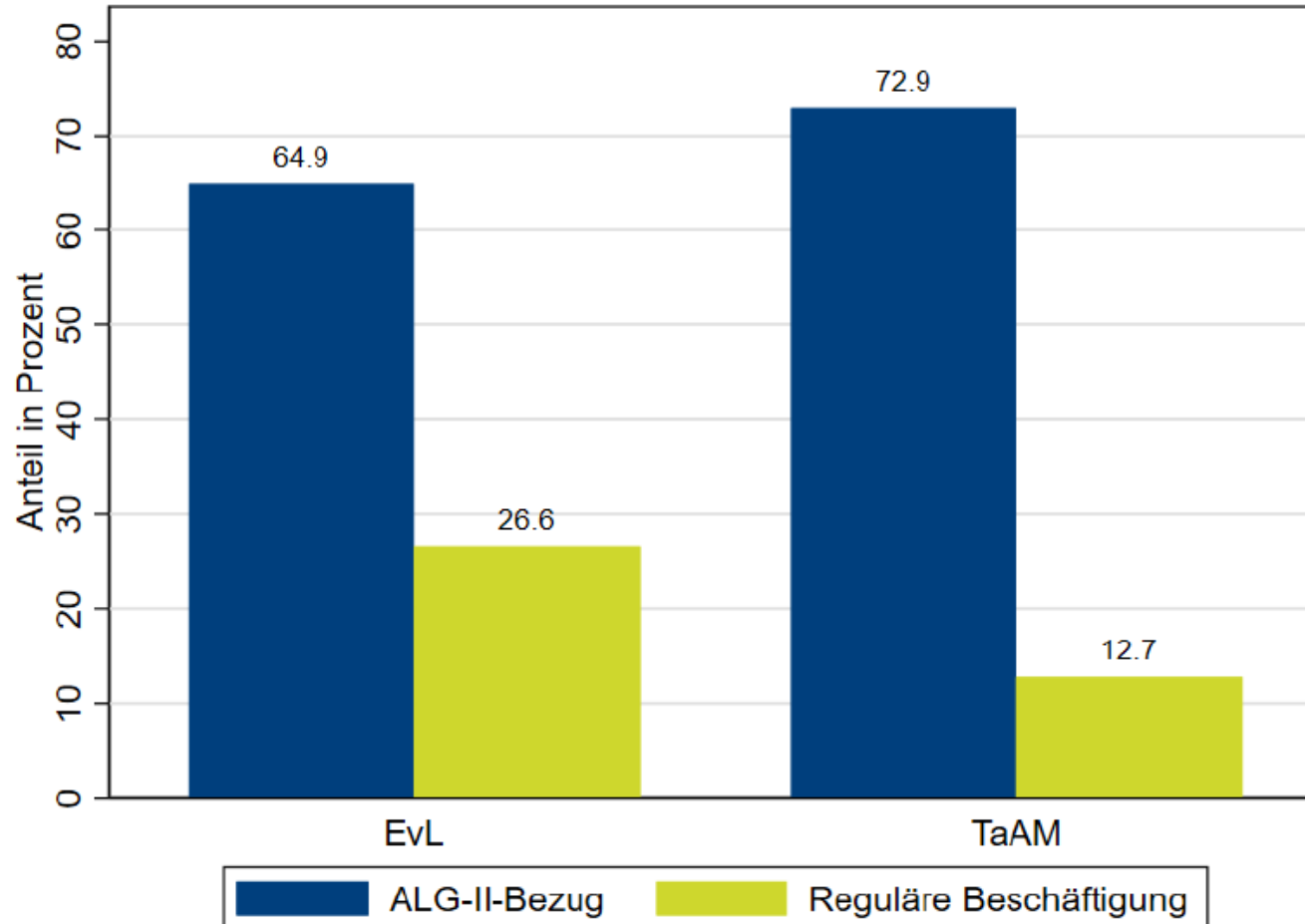
UMSETZUNGS AUSWIRKUNGEN UNTERSCHIEDLICHER SCHWERPUNKTSETZUNGEN

DIE UNTERSCHIEDLICHEN SCHWERPUNKTSETZUNGEN BEI TaAM ERWEISEN SICH ALS UMSETZUNGSRELEVANT

	Variante Arbeitsmarktintegration Teilhabe durch Marktintegration	Variante Sozialer Arbeitsmarkt Teilhabe in der Förderung
Auswahl der Arbeitgeber:innen	Präferenz für private Betriebe	Keine Präferenz für einen Arbeitgebertyp
Auswahl der Arbeitnehmer:innen	Weite Auslegung der Zielgruppe Ausrichtung an (vermeintlichen) Erwartungen der Arbeitgeber*innen	Enge Auslegung der Zielgruppe Ausrichtung an den Problemlagen der Teilnehmer*innen
Freiwilligkeit	Bedingte Befürwortung (Programmerfolg)	Bedingungslose Befürwortung (Autonomie)
Coaching	Coaching mit Vermittlungsauftrag	Coaching als Instrument der Stabilisierung und Lebensbewältigung

VORZEITIGES FÖRDERENDE

ARBEITSMARKTSTATUS NACH 26 MONATEN FÜR PERSONEN MIT VORZEITIGEM FÖRDERENDE

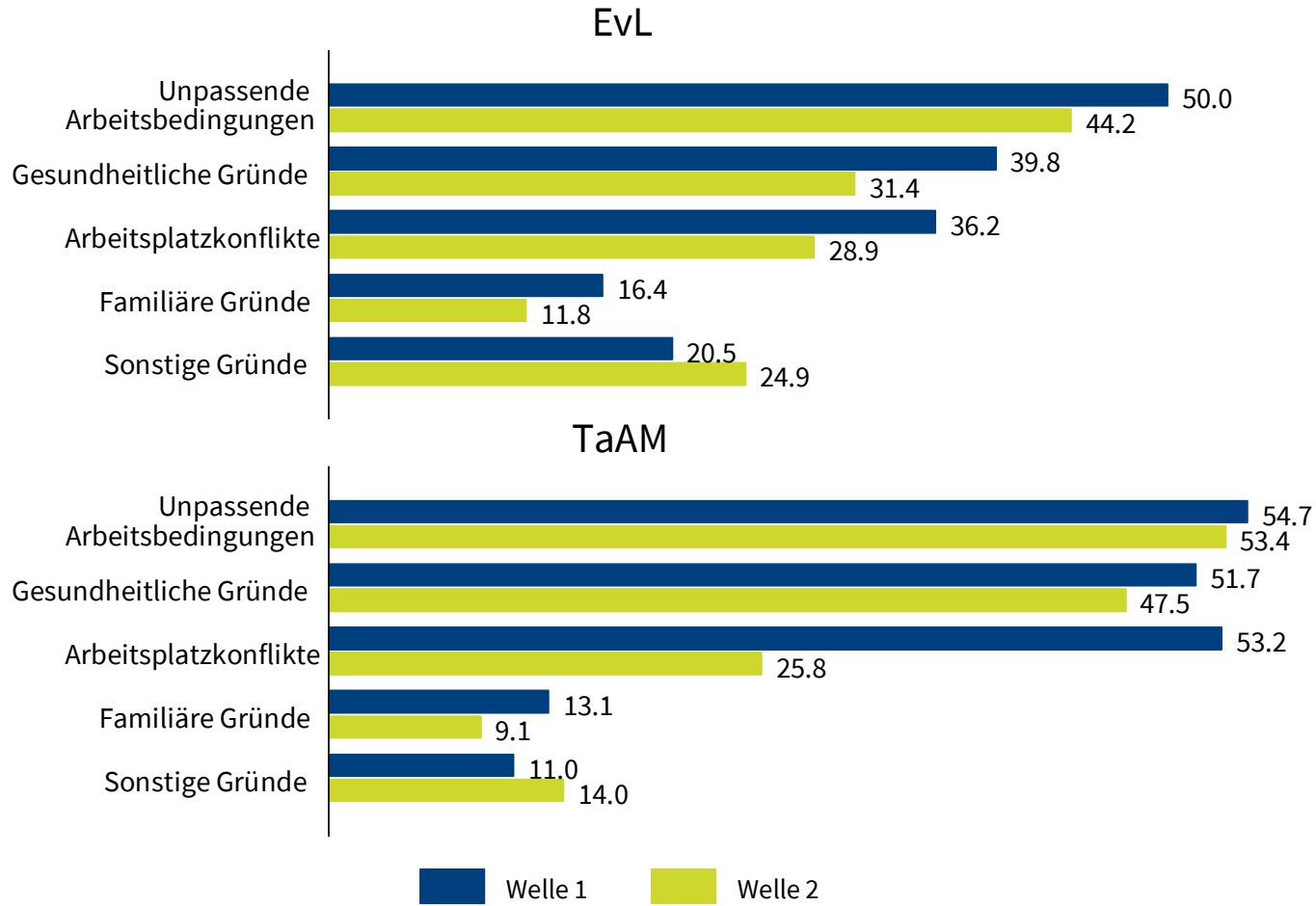


- Der Anteil regulär Beschäftigter signifikant **höher** für EvL-Geförderte mit vorzeitigem Förderende als unter TaAM-Geförderten mit vorzeitigen Förderende.
- Der Großteil der Geförderten mit vorzeitigem Förderende bezieht Leistungen des SGB II nach 26 Monaten.

GRÜNDE EINES VORZEITIGEN FÖRDERENDES

Welche Gründe für ein vorzeitiges Förderende wurden genannt und wie häufig?

Anteil der Nennungen an allen ehem. Geförderten mit vorzeitigem Förderende; Mehrfachangaben möglich



Ungünstige Arbeitsbedingungen

Umfasst die inhaltlichen Gründe:

- Über-/Unterforderung
- Ungünstige Arbeitszeiten
- Unregelmäßige Bezahlung
- Tätigkeit entsprach nicht eigenen Vorstellungen

Zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet.

Quelle: Panel „Lebensqualität und Teilhabe“, eigene Berechnungen