

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

23|2022

In aller Kürze

- Ein Coaching zur Sicherung der Stabilität der geförderten Beschäftigungsverhältnisse ist wichtiger Bestandteil der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EvL; § 16e SGB II) und der „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM; § 16i SGB II). Diese Förderungen wurden 2019 mit dem Teilhabechancengesetz eingeführt.
- Den Befragungsergebnissen zufolge erhält in beiden Maßnahmen die überwiegende Mehrheit der Geförderten ein Coaching und es finden im Schnitt fünf bis sechs Coaching-Gespräche pro Quartal statt.
- Mit dem Coaching sind die Geförderten überwiegend sehr zufrieden, aber geteilter Meinung, ob es ihre persönliche Situation verbessert hat.
- Bis zum Befragungszeitpunkt (durchschnittlich ein Jahr und drei Monate nach Förderbeginn) beendeten 18 Prozent der EvL- und 12 Prozent der TaAM-Geförderten die Fördermaßnahme vorzeitig – unpassende Arbeitsbedingungen, Konflikte sowie gesundheitliche Aspekte spielen dabei eine wichtige Rolle.
- Die Geförderten werden im Schnitt in drei verschiedenen Bereichen unterstützt, knapp 40 Prozent wünschen sich ein Coaching in weiteren Bereichen. Befragte mit einem vorzeitigen Förderende wünschten sich das stärker als andere, insbesondere zu Aspekten ihrer Beschäftigung.

Beschäftigungsbegleitende Betreuung im Sozialen Arbeitsmarkt

Geförderte sind mehrheitlich zufrieden mit dem Coaching

von Mustafa Coban, Zein Kasrin, Claudia Wenzig, Joachim Wolff und Cordula Zabel

Coaching – eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung – soll Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren, die durch die Instrumente „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert werden. Im Folgenden werden Aussagen von Geförderten hinsichtlich des Erhalts, der Ausgestaltung und Bewertung des Coachings und dessen Rolle für die Beschäftigungsstabilität untersucht.

Arbeitsmarktfernen Arbeitslosen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personen zu steigern, sind die zentralen Ziele des Teilhabechancengesetzes (Deutscher Bundestag 2018). Die mit diesem Gesetz zum 1. Januar 2019 eingeführten Lohnkostenzuschüsse „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (EvL) nach § 16e SGB II sowie „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (TaAM) nach § 16i SGB II sehen erstmals als Regelinstrument eine

ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, das sogenannte Coaching vor (§ 16e Abs. 4 bzw. § 16i Abs. 4 SGB II). Sie soll die Beschäftigungsfähigkeit verbessern und zur Stabilisierung der Beschäftigung beitragen.

Das Coaching kann von Jobcenter-Mitarbeitenden oder durch beauftragte Dritte erfolgen. Die rechtlichen Regelungen der beiden Instrumente unterscheiden sich nur dahingehend, dass Arbeitgebende die Geförderten bei EvL in den ersten sechs und bei TaAM in den ersten zwölf Monaten der Förderung für das Coaching in angemessenem Umfang bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellen müssen.

Befunde einer qualitativen Befragung von Leitungspersonal der Jobcenter zeigen, dass das Coaching vielfach als Garant für das Funktionieren der Förderung gesehen wird (IAB 2021). Dies ist besonders für die Zielgruppe von TaAM von Bedeutung, denn die überwiegende

Mehrheit der Geförderten erhielt in sechs der letzten sieben Jahre vor Förderbeginn SGB-II-Leistungen und ging nicht oder nur für kurze Zeit einer Beschäftigung nach (IAB 2021). TaAM-Geförderte sind arbeitsmarktferner als EvL-Geförderte, die nur in den zwei Jahren vor Förderbeginn arbeitslos gewesen sein mussten.

Der Umfang des Coachings sowie die Betreuungsbereiche sollen die individuellen Bedarfe der Geförderten berücksichtigen. Beides kann sich einerseits aus der Integration in Betriebsabläufe nach langer Erwerbslosigkeit oder andererseits aus persönlichen Schwierigkeiten wie gesundheit-

lichen Problemen ergeben (Deutscher Bundestag 2019; Bauer et al. 2021).

Inwieweit EvL- und TaAM-Teilnehmende ein Coaching erhalten haben, welche Betreuungsbereiche dabei zentral waren und wie verschiedene Aspekte des Coachings durch die Teilnehmenden bewertet werden, wurde in der ersten Welle der Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ erhoben. Dazu wurden rund 2.090 EvL-Geförderte (Zugänge der Monate April bis August 2019 und September 2019 bis Januar 2020) und mehr als 3.340 TaAM-Geförderte (Zugänge der Monate April bis Juli 2019 und September bis Dezember 2019) etwa ein Jahr nach ihrem Zugang in die Förderung befragt (vgl. Infobox 1 und Hülle et al. 2022).¹ Im Folgenden werten wir die Angaben der Geförderten zum Coaching aus und betrachten das Coaching auch im Zusammenhang mit vorzeitigen Förderabbrüchen, die durch die ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung vermieden werden sollten. Damit konzentriert sich der Bericht auf die Perspektive der Geförderten und geht nicht auf die Dreiecksbeziehung von Gefördertem, Coach und Arbeitgeber ein, die im Fokus weiterer Analysen der IAB-Evaluation des Teilhabechancengesetzes steht (IAB 2021).

1

Methodische Hinweise

Die Panelbefragung „Lebensqualität und Teilhabe“ ist die zentrale Datenbasis des Projekts „Analyse von Effekten geförderter Beschäftigung nach § 16e und § 16i SGB II auf Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe“. Das Projekt ist Teil der Evaluation des Teilhabechancengesetzes, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchführt.

Im Rahmen der 1. Welle wurden insgesamt 5.444 Geförderte telefonisch befragt, von denen 61 Prozent eine TaAM-Förderung und 39 Prozent eine EvL-Förderung erhalten haben. Für die Bruttostichprobe wurden Geförderte mit einem Förderbeginn zwischen April 2019 und Januar 2020 ausgewählt. Die Erhebung fand zwischen Mai 2020 und März 2021 statt, also während der Covid-19-Pandemie, was auch im Frageprogramm berücksichtigt wurde (Hülle et al. 2022).

In den Folgeerhebungen 2021, 2023 und 2025 finden weitere Befragungen statt, um mittel- und langfristige Wirkungen der Förderungen untersuchen zu können. Im Zentrum der Befragung stehen neben der Erhebung der Beschäftigungsfähigkeit und sozialen Teilhabe als Zieldimensionen der Evaluation auch die Ausgestaltung der beiden Förderarten aus Sicht der Befragten. Hierbei wurden sowohl Aspekte zur Anbahnung, Teilnahme und (vorzeitigen) Beendigung der Förderung integriert, wie auch ein Frage-Modul zur beschäftigungsbegleitenden Betreuung („Coaching“) als wichtiges Gestaltungsmerkmal der Förderungen entwickelt. Die vorliegenden Analysen basieren auf Daten aus der ersten Befragungswelle der Panelerhebung. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick zur Verteilung der soziodemografischen Merkmale der untersuchten Personen.

Soziodemografische Merkmale der Stichprobe – Anteile in Prozent

	EvL ¹⁾ -Geförderte	TaAM ¹⁾ -Geförderte
Geschlecht		
Männlich	61,7	59,4
Weiblich	38,3	40,6
Alter		
39 Jahre oder jünger	27,3	19,5
40 bis unter 50 Jahre	26,1	26,3
50 Jahre oder älter	46,4	54,3
Höchster beruflicher Abschluss		
Meister/Techniker/Hochschulabschluss	16,8	12,3
Lehre/Ausbildung	61,5	59,7
Kein Abschluss	21,7	28,0
Migrationshintergrund		
Ja	28,6	25,4
Nein	71,4	74,6
Fallzahl	2.097	3.347

¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).
Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); ungewichtete Ergebnisse. © IAB

Die überwiegende Mehrheit der Geförderten erhält ein Coaching

Das Coaching für EvL- und TaAM-Geförderte ist grundsätzlich verpflichtend. Lehnen potenzielle Teilnehmende das Coaching von vornherein ab, kann keine Förderung erfolgen. Die Coaching-Zuweisung erfolgt ohne Rechtsfolgenbelehrung (Deutscher Bundestag 2020). Darüber hinaus ist die Coaching-Dauer rechtlich nicht vorgeschrieben und vom Einzelfall abhängig (Deutscher Bundestag 2019). Es ist auch nicht auszuschließen, dass im Einzelfall kein Coach zur Verfügung steht. Unterschiede in der (Nicht-)Inanspruchnahme des Coachings je nach Merkmalen der Geförderten wären daher denkbar. Des Weiteren dürften die Covid-19-Krise und der erste bundesweite Lockdown im Frühjahr 2020 eine Weiterführung des Coachings erschwert haben (IAB 2021).

¹ Die Fallzahlen von EvL-Geförderten sind nicht nur in der Befragungsstichprobe geringer als für TaAM, sondern auch in der Grundgesamtheit, die im Zeitraum 2019 bis 2021 rund 23.700 EvL-Zugänge und 68.600 TaAM-Zugänge umfasste.

Laut Befragung erhalten die arbeitsmarktfernen TaAM-Geförderten mit rund 90 Prozent häufiger ein Coaching als die EvL-Geförderten (85 %). Die Zahlen zeigen, dass trotz des verpflichtenden Coachings nicht alle Geförderten ein Coaching erhalten haben. Das kann verschiedene Gründe haben. Ein Grund dafür kann auch sein, dass die Befragten zum Teil die Frage nicht richtig verstanden haben. Ein weiterer Grund ist, dass nach Aussagen von 28 Prozent der TaAM- und 18 Prozent der EvL-Geförderten, die das Coaching noch nicht erhalten haben, ein Coaching später noch stattfinden wird. Für TaAM-Geförderte finden sich keine nennenswerten Unterschiede bezüglich der Coaching-Teilnahme zwischen Männern und Frauen, bei EvL-geförderten Männern liegt die Quote mit 83 Prozent deutlich (aber nicht signifikant) niedriger als bei Frauen mit 88 Prozent (vgl. Tabelle T1).

Mit rund 93 Prozent ist der Anteil von bereits durchgeführten Coachings in der TaAM-Gruppe der ab 50-Jährigen signifikant höher als bei den 25- bis 39-Jährigen (83 %). Dies dürfte mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf der älteren arbeitsmarktfernen Geförderten zusammenhängen. Für die EvL-Geförderten zeigen sich zwischen den Altersgruppen nur geringe Unterschiede. 85 Prozent der EvL-Geförderten und 89 Prozent der TaAM-Geförderten ohne Migrationshintergrund erhielten ein Coaching. Für Personen mit Migrationshintergrund liegt insbesondere für die TaAM-Geförderten der Anteil mit 93 Prozent deutlich höher als bei EvL-Geförderten. Zum Erhalt eines Coachings nach Bildungsabschluss ergeben sich keine statistisch gesicherten Unterschiede (vgl. Tabelle T1).

Hinsichtlich der institutionellen Einbindung des Coaches zeigt die Befragung, dass unabhängig von der Förderart 43 Prozent der Geförderten von Mitarbeitenden des Jobcenters und 57 Prozent durch externe Coaches betreut wurden.

Im Schnitt fünf Coaching-Gespräche pro Quartal

Der Coaching-Umfang soll an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Im Folgenden wird dieser als durchschnittliche Anzahl von Coaching-Gesprächen pro Quartal zwischen Anfang der Förderung und Interviewzeitpunkt beziehungsweise

Ende der Förderung (falls das Förderende vor dem Interview liegt) gemessen. Die Befunde zeigen eine tendenziell höhere Zahl an Gesprächen pro Quartal bei den arbeitsmarktferneren TaAM-Geförderten als bei EvL-Geförderten (5,6 versus 5,1 Gespräche).

Die Häufigkeit der Gespräche variiert wenig nach soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht oder Alter. Allerdings finden den Befragten zufolge deutlich mehr Gespräche bei einer Betreuung durch einen externen Coach statt (jeweils 6,8 Gespräche bei TaAM und bei EvL). Mit einem Jobcenter-Coach werden dagegen 4,1 Gespräche bei TaAM und 3,4 Gespräche bei EvL geführt. Dieser Unterschied ist nur bei TaAM-Geförderten statistisch signifikant. Ein Grund für die häufigeren Coaching-Gespräche bei externen Coaches könnten umfassendere Coaching-Konzepte sein, was sich auch mit qualitativen Befunden deckt (IAB 2021). Ob auch Fehlanreize hierzu beitragen ist eine Frage, die noch untersucht werden könnte.

Breites Betreuungsangebot im Rahmen des Coachings

Um die Inhalte der im Gesetz verankerten ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung in der Befragung abzubilden, wurden sieben betriebliche und außerbetriebliche Betreuungsbereiche erhoben.

T1

Coaching-Erhalt nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen

Anteile in Prozent

	Coaching erhalten	
	EvL ¹⁾ -Geförderte	TaAM ¹⁾ -Geförderte
Alle Geförderten	84,7	89,6
Männer	83,1	89,3*
Frauen	87,6	89,9
Alter: ≤ 39 Jahre ²⁾	85,7	82,5
Alter: 40-49 Jahre	86,3	88,4
Alter: ≥ 50 Jahre ³⁾	82,5	93,1*
Beruflicher Abschluss: nein	85,1	88,7
Beruflicher Abschluss: ja	84,6	90,5
Migrationshintergrund: nein	84,8	88,5
Migrationshintergrund: ja	84,4	92,9*

* Signifikante Unterschiede (5 %-Niveau) der Anteilswerte zwischen EvL- und TaAM-Geförderten in derselben Gruppe. Nicht gekennzeichnet sind hier signifikante Unterschiede zwischen verschiedenen demografischen Gruppen innerhalb einer Förderart. Diese werden im Text genannt.

¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).

²⁾ Bei der Altersangabe handelt es sich um das Alter zum Interviewzeitpunkt. Bei EvL-Geförderten liegt die Altersuntergrenze bei 18 Jahren, während sie bei TaAM-Geförderten bei 25 Jahren liegt.

³⁾ Bei EvL-Geförderten liegt die Altersobergrenze in der Befragung bei 52 Jahren, bei TaAM-Geförderten bei 60 Jahren.

Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet. © IAB

Die überwiegende Mehrheit der Geförderten mit Coach (ca. 85 % sowohl bei TaAM-Geförderten als auch bei EvL-Geförderten) wurde bis zum Interview bereits in mindestens einem abgefragten Betreuungsbereich unterstützt oder hat einen zusätzlichen Unterstützungsaspekt genannt. Durchschnittlich erhielten die Geförderten Coaching zu drei der abgefragten Betreuungsbereiche.

Bei beiden Förderarten wurde etwa die Hälfte der Geförderten beim Umgang mit Behörden, bei der Bewältigung persönlicher Probleme oder bei Problemen im Betrieb, zum Beispiel mit Kolleginnen und Kollegen, vom Coach unterstützt (vgl. Abbildung A1). Etwa 40 Prozent der Geförderten wurden bei Gesundheitsfragen oder der Organisation des Arbeitsalltags (inklusive der Anpassung von Arbeitsbedingungen) gecoacht. Im Umgang mit der Covid-19-Krise wurden TaAM-Geförderte mit einem Anteil von 31 Prozent signifikant häufiger unterstützt als EvL-Geförderte (23 %).

Insgesamt 13 Prozent der Coaching-Teilnehmenden erhielten Unterstützung bei der Organisation der Pflege von Angehörigen beziehungsweise der Kinderbetreuung. Betrachtet man nur die Geförderten mit Betreuungsaufgaben (36 % aller Geförderten haben Kinder unter 15 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige) wurden 25 Prozent der EvL-Geförderten und 21 Prozent der TaAM-Geförderten in diesem Bereich durch Coaches unterstützt.

Darüber hinaus nannte ein Viertel der Geförderten weitere Bereiche, in denen sie gecoacht wurden. Dabei wurden konkrete Hilfen wie Unterstützung bei der Weiterbildung oder Wohnungssuche thematisiert, aber auch allgemeine Aspekte wie emotionale Unterstützung und Motivation.

Knapp 40 Prozent wünschen sich weitere Unterstützung durch Coaching

Wenn ein Betreuungsbereich den Gecoachten nicht angeboten wurde, wurde nachgefragt, ob diese Unterstützung hilfreich gewesen wäre. 37 Prozent sowohl der TaAM-Geförderten als auch der EvL-Geförderten wünschten sich weitere Unterstützung, wobei in beiden Fördergruppen jeweils 20 Prozent einen Aspekt und 17 Prozent zwei und mehr Aspekte angegeben haben. Am häufigsten wäre ein zusätzliches Coaching bei Problemen im Betrieb (25 %), bei den Arbeitsbedingungen/der Organisation des Arbeitsalltags (20 %) und beim Umgang mit Behörden (19 %) erforderlich. TaAM-Geförderte wünschen sich signifikant häufiger als EvL-Geförderte ein zusätzliches Coaching bei Gesundheitsfragen (15 % gegenüber 11 %).

Die Erkenntnisse bezüglich zusätzlicher Unterstützungsbedarfe weisen auf spezifische Verbesserungspotenziale hin.

Hohe Zufriedenheit mit dem Coaching

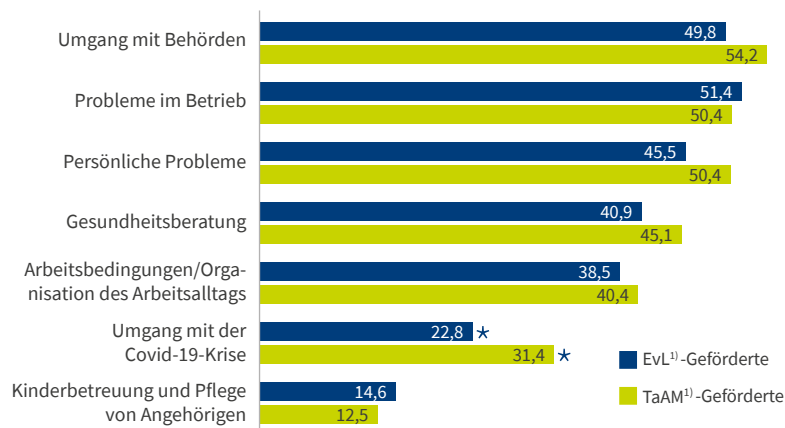
Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Coach wie auch seine Verfügbarkeit bilden wichtige Grundlagen dafür, dass der Coach die Geförderten unterstützen kann.

Den Befragungsergebnissen zufolge waren die Geförderten überwiegend zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Coach (vgl. Abbildung A2 auf Seite 5). Die EvL- wie die TaAM-Geförderten gaben zu etwa 90 Prozent an, dass die Aussagen „Der Job-Coach war für Sie jederzeit ansprechbar“ und „Sie vertrauten dem Job-Coach“ eher oder sogar voll und ganz zutrafen. Der Aussage „Das Coaching war Ihnen unangenehm“ stimmten sie überwiegend nicht zu. Hingegen stimmte nur eine knappe Mehrheit der Befragten eher oder voll und ganz zu, dass das Coaching „ihre persönliche Situation verbessert hat“.

A1

Antworten der Geförderten auf die Frage „In welchen Bereichen hat Sie der Coach unterstützt?“

Anteile in Prozent



* Signifikante Unterschiede zwischen EvL- und TaAM-Geförderten auf dem 5 %-Niveau.

¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).
Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet. © IAB

Weiterführende Analysen zeigen, dass TaAM-Geförderte mit einem Jobcenter-Coach signifikant häufiger der Aussage voll und ganz zustimmen, das Coaching hätte ihre persönliche Situation verbessert (40 %), als TaAM-Geförderte mit einem externen Coach (29 %). Mehr Erfahrung der Jobcenter-Coaches mit Problemlagen von Grund-sicherungsbeziehenden bei der Integration in Erwerbsarbeit sowie beim Umgang mit Behörden sind möglicherweise hierfür ursächlich. Konkrete Hilfen in diesen Bereichen könnten schon kurzfristig zu einer wahrgenommenen Verbesserung der persönlichen Situation führen.

Allerdings wünschen sich Befragte mit einem Coach aus dem Jobcenter öfter zusätzliche Beratungsinhalte und tendenziell ein umfangreicheres Coaching als bei einem externen Coach – was sich auch mit den Ergebnissen zur Häufigkeit der Coaching-Gespräche deckt. Trotzdem sind die Befragten unabhängig von der institutionellen Einbindung des Coaches überwiegend mit dem zeitlichen Umfang des Coachings zufrieden (zu über 70 %). Insgesamt nehmen Befragte mit einem Jobcenter-Coach also eher eine Verbesserung ihrer persönlichen Situation durch das Coaching wahr, wünschen sich aber mehr Zeit für zusätzliche Inhalte.

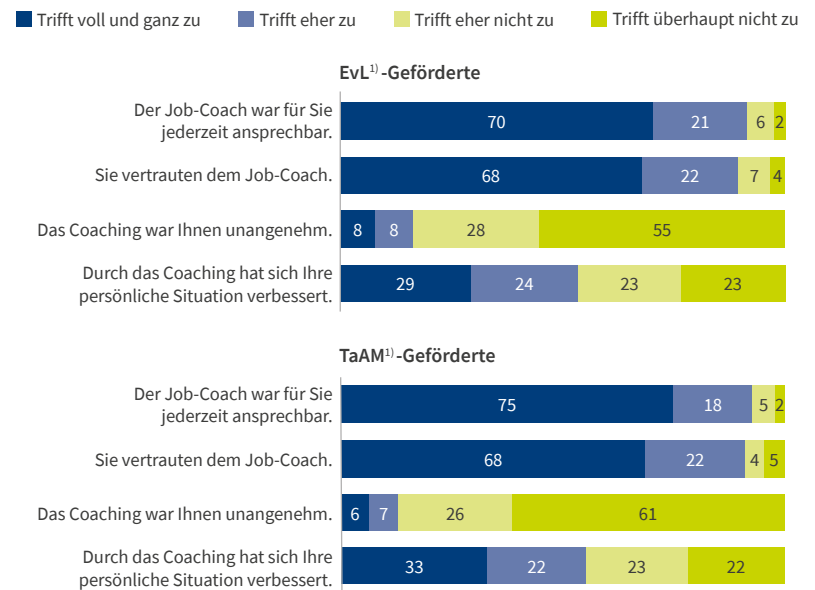
Bei der Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit dem Coaching erteilten die Befragten dem Coaching eine gute Note. Auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) gaben sie im Schnitt einen Wert von 8 an. Dabei gab es weder zwischen EvL- und TaAM-Geförderten, noch zwischen denjenigen mit einem externen und einem Jobcenter-Coach statistisch signifikante Unterschiede.

Anteil vorzeitig beendeter Förderungen bei EvL-Geförderten höher als bei TaAM-Geförderten

Bereits in den Vorgängerprogrammen zielte das beschäftigungsbegleitende Coaching mitunter darauf ab, einem Förderabbruch entgegenzuwirken. Im „Bundesprogramm Soziale Teilhabe“ zeigte sich, dass die Betreuung und Begleitung der Beschäftigung durch Coaches die Wahrscheinlichkeit eines vorzeitigen Förderendes senken konnte (IAQ et al. 2019). Auch im „ESF-Bundesprogramm“ konnte

Zufriedenheit der Geförderten mit verschiedenen Aspekten des Coachings

Anteile in Prozent



¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).
Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet. © IAB

festgestellt werden, dass Geförderte aus Jobcentern, in denen die Zahl der Coaches je Geförderten höher ausfiel, ein geringeres Förderabbruchrisiko aufwiesen (ISG/IAW 2021). Hieran anknüpfend wird nachfolgend gezeigt, welcher Anteil an EvL- und TaAM-Geförderten die Förderung vorzeitig beendete, aus welchen Gründen dies geschah und inwiefern die Betreuungsbereiche des Coachings für ehemalige²⁾ sowie aktuelle Geförderte passgenau waren.

18 Prozent der EvL-Geförderten und 12 Prozent der TaAM-Geförderten gaben zum Interviewzeitpunkt – durchschnittlich ein Jahr und drei Monate nach Förderbeginn – an, ihre Förderung vorzeitig, also vor Erreichen der Förderhöchstdauer, beendet zu haben. Der Anteil vorzeitig beendeter EvL-Förderungen ist damit vergleichbar mit dem Vorgängerprogramm „ESF-Bundesprogramm“ (25 % beendete Förderungen nach einem Jahr; ISG/IAW 2021), der Anteil vorzeitig beendeter TaAM-Förderungen vergleichbar mit dem „Bundesprogramm Soziale Teilhabe“ (11,1 % nach ca. 18 Monaten; IAQ et al. 2019).

²⁾ Der Begriff „ehemalige Geförderte“ bezieht sich in diesem Bericht auf Geförderte, die ihre Förderung vorzeitig beendet haben.

Vorzeitiges Ende der Förderung erfolgt häufig aus arbeitsplatzbezogenen oder gesundheitlichen Gründen

In der Befragung konnten mehrere Gründe für ein vorzeitiges Förderende angegeben werden. Mehr als 50 Prozent nannten unpassende Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzkonflikte wurden von 36 Prozent der EvL- und von 55 Prozent der TaAM-Geförderten genannt; bei den gesundheitlichen Gründen waren es 40 Prozent und 53 Prozent (vgl. Abbildung A3). Die anteilmäßig bedeutenderen Arbeitsplatzkonflikte bei TaAM-Geförderten könnten mit ihrer geringeren Berufserfahrung und gegebenenfalls damit einhergehenden Arbeitsintegrationsproblemen verbunden sein. Familiäre Gründe, eine andere Stelle gefunden zu haben oder sonstige Gründe spielten eine weit geringere Rolle für ein vorzeitiges Förderende als die zuvor genannten Gründe.

Ehemalige Geförderte wünschen sich passgenauere Unterstützung durch Coaching

Vergleicht man die Nutzung der verschiedenen Betreuungsbereiche zwischen aktuellen und ehemaligen Geförderten, spiegelt sich das breite Angebot an Betreuungsbereichen bei beiden wider. Im Durchschnitt haben ehemalige wie auch aktuelle EvL- und TaAM-Geförderte drei der vorgegebenen

Themenbereiche genannt. Dennoch berichteten ehemalige Geförderte einen signifikant höheren Bedarf an zusätzlichen Betreuungsbereichen als aktuell Geförderte. Während etwa 28 Prozent der aktuellen EvL-Geförderten und 32 Prozent der TaAM-Geförderten sich mindestens einen weiteren Betreuungsbereich wünschen, liegt der Anteil bei den ehemaligen EvL-Geförderten bei 45 Prozent und bei den TaAM-Geförderten bei 42 Prozent.

Zudem kann ein Unterschied in den Betreuungswünschen konstatiert werden: So hätten sich ehemalige im Vergleich zu aktuellen Geförderten insbesondere häufiger eine Unterstützung bei der Organisation des Arbeitsalltags/Anpassung der Arbeitsbedingungen gewünscht. Während sich etwa 21 Prozent der ehemaligen EvL-Geförderten und 22 Prozent der TaAM-Geförderten hier eine Unterstützung wünschten – die sie während der Förderung nicht erhalten haben – lag dieser zusätzliche Betreuungswunsch unter den aktuellen Geförderten bei 9 Prozent beziehungsweise 11 Prozent vor (vgl. Abbildung A4 auf Seite 7).

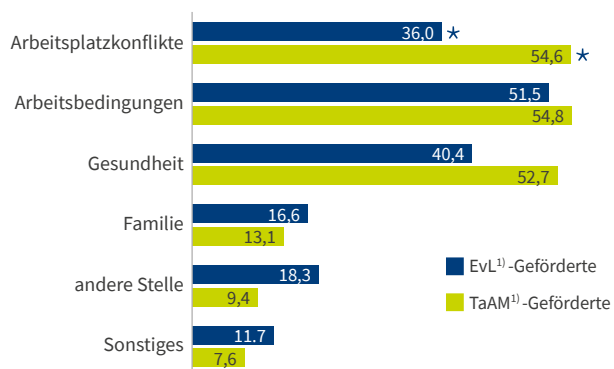
Darüber hinaus hätten sich ehemalige im Vergleich zu aktuellen Geförderten signifikant häufiger zusätzliche Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen, beim Umgang mit der Covid-19-Krise und im Falle von EvL zusätzlich bei der Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen sowie persönlichen Problemlagen gewünscht. In diesen Bereichen scheinen weiterhin Handlungs- und Abstimmungsbedarfe für das Coaching zu bestehen.

Werden die Gründe für das Förderende der ehemaligen Geförderten mit den gewünschten Betreuungsbereichen abgeglichen, zeigt sich, dass ehemalige TaAM-Geförderte, die unpassende Arbeitsbedingungen als Grund für das Förderende anführten, sich häufiger Hilfe bei der Organisation des Arbeitsalltags und bei gesundheitlichen Fragen gewünscht hätten als ehemalige TaAM-Geförderte, die einen anderen Grund für das Förderende angaben. Ferner wünschten sich TaAM-Geförderte, die aus familiären Gründen die Förderung beendeten, signifikant häufiger Unterstützung bei der Organisation des Arbeitsalltags sowie der Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen als TaAM-Geförderte, die aus anderen Gründen die Förderung beendeten. Ein ähnlicher Abgleich zwischen den Grün-

A3

Spezifische Gründe für ein vorzeitiges Ende der geförderten Beschäftigung

Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen)



* Signifikante Unterschiede zwischen EvL- und TaAM-Geförderten auf dem 5 %-Niveau.

¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).

Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet. © IAB

den des Förderendes und den gewünschten Betreuungsbereichen für ehemalige EvL-Geförderte hingegen ergab keine signifikanten Unterschiede.

Die Ergebnisse legen nahe, dass ehemalige Geförderte sich nicht nur mehr, sondern auch ein besser auf ihre Problemlagen abgestimmtes Coaching gewünscht hätten. Insbesondere TaAM-Geförderte mit arbeitsspezifischen Gründen für das Förderende hätten sich mehr Coaching zu arbeitsbezogenen Themen gewünscht.

Fazit

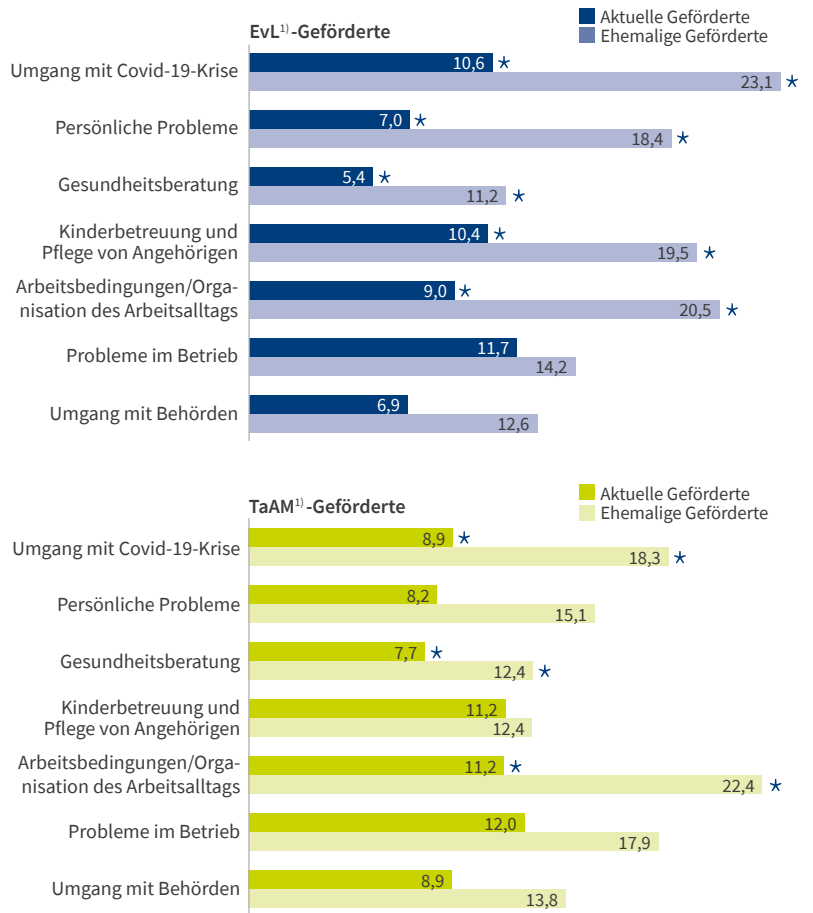
Die Angaben der befragten EvL- und TaAM-Teilnehmenden in der ersten Welle der Studie „Lebensqualität und Teilhabe“ bezüglich des Coachings lassen einige Folgerungen zu. Den Auswertungen zufolge erhielten die überwiegende Mehrheit der TaAM-Geförderten und etwas seltener die EvL-Geförderten ein Coaching, wobei auch die Gesprächshäufigkeit für TaAM-Geförderte höher ausfiel. Dabei zeigt sich ein breites Angebot an (außer-)betrieblichen Betreuungsbereichen: Am häufigsten erhielten die Geförderten ein Coaching im Umgang mit Behörden, bei Problemen im Betrieb und persönlichen Problemen. Soweit die Betreuung zu einem dieser Inhalte nicht stattfand, konnten die Geförderten angeben, ob sie sich eine solche gewünscht hätten, was bei knapp 40 Prozent der Personen in mindestens einem Betreuungsbereich der Fall war. Am häufigsten betraf das Probleme im Betrieb, die Organisation des Arbeitsalltags/Anpassung der Arbeitsbedingungen und den Umgang mit Behörden. Darüber hinaus hätten sich Geförderte, die ihre Förderung vorzeitig beendet haben, im Vergleich zu aktuellen Geförderten signifikant häufiger zusätzliche Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen, bei der Organisation des Arbeitsalltags/Anpassung der Arbeitsbedingungen und beim Umgang mit der Covid-19-Krise gewünscht.

Der Umfang des Coachings ist für über 70 Prozent der Befragten gerade richtig, unabhängig von der institutionellen Einbindung des Coaches, wobei sich diejenigen mit einem Jobcenter-Coach häufiger ein umfangreicheres Coaching wünschen.

Für beide Förderarten fiel die Zufriedenheit der Geförderten mit verschiedenen Coaching-Aspekten und dem Coaching insgesamt hoch aus. Die

Anteil an Geförderten mit zusätzlich gewünschter Unterstützung nach Betreuungsbereichen

Anteile in Prozent



* Signifikante Unterschiede zwischen ehemaligen und aktuellen Geförderten auf dem 5%-Niveau. Ehemalige Geförderte bezieht sich auf Geförderte, die ihre Förderung vorzeitig beendet haben.

¹⁾ EvL = Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§ 16e SGB II); TaAM = Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II).
Quelle: Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ 1. Welle (2020/2021); zur Berechnung der Werte wurden Gewichte zur Hochrechnung auf die Referenzpopulation verwendet. © IAB

überwiegende Mehrheit der Geförderten vertrauten ihren Coaches und etwas mehr als die Hälfte gab an, dass sich ihre persönliche Lage durch das Coaching verbessert habe. Dies könnte durch eine Bereitstellung zusätzlicher Betreuungsbereiche, die sich die Geförderten wünschen, noch verbessert werden, ist aber kein Grund, die Effektivität des Coachings als unzureichend einzuordnen. Genau wie bei anderen Unterstützungsleistungen ist davon auszugehen, dass das Coaching nur die Chance erhöht, dass sich die Lage der betreuten Leistungsberechtigten verbessert. Zudem können sich Wirkungen teils erst über einen längeren Zeitraum einstellen.

Auch wenn die Befunde zum Coaching zeigen, dass es tendenziell positiv bewertet wird und auf-



Dr. Mustafa Coban
ist Mitarbeiter
im Forschungsbereich
„PASS“ im IAB.
Mustafa.Coban@iab.de



Dr. Zein Kasrin
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Grundsicherung und
Aktivierung“ im IAB.
Zein.Kasrin@iab.de



Dr. Claudia Wenzig
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„PASS“ im IAB.
Claudia.Wenzig@iab.de



PD Dr. Joachim Wolff
ist Leiter
des Forschungsbereichs
„Grundsicherung
und Aktivierung“ im IAB.
Joachim.Wolff@iab.de



Dr. Cordula Zabel
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Grundsicherung
und Aktivierung“ im IAB.
Cordula.Zabel@iab.de

grund der angebotenen Inhalte einen Beitrag zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse leisten könnte, gehört zu der Einordnung der Ergebnisse auch, dass sie sich vor allem auf das erste Jahr nach Beginn der Förderung beziehen. Es ist offen, inwieweit im späteren Verlauf der Förderung das Coaching anders bewertet wird und auch seltener zustande kommt als nötig.

Aus anderen Untersuchungen gehen einige kritische Punkte zum Coaching hervor, deren Relevanz auch in den Angaben der Befragten der zweiten Welle der Studie „Lebensqualität und Teilhabe“ Spuren hinterlassen könnten. So fiel in einer qualitativen Befragung von Leitungspersonal der Jobcenter und einer qualitativen Längsschnittbefragung von Geförderten, Coaches und Arbeitgebenden in Betrieben auf, dass Wechsel von Coaches stattfinden. Das kann problematisch sein, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Teilnehmenden und ihren Coaches verloren geht und erst wieder aufgebaut werden muss (IAB 2021).

Zudem zeigte sich, dass sich teils das Coaching nur auf den Zeitraum der Freistellung durch Arbeitgebende beziehen könnte. Ein ausbleibendes Coaching könnte – soweit aus Sicht der Geförderten und/oder Arbeitgebenden weiter erforderlich – die Beschäftigungsstabilität der geförderten Arbeitsverhältnisse beeinträchtigen. Diese und weitere Aspekte werden erst in Zukunft mithilfe weiterer Wellen der Befragung „Lebensqualität und Teilhabe“ näher untersucht werden können, in denen die Geförderten Aussagen über einen Zeitraum von (deutlich) mehr als einem Jahr nach Förderbeginn treffen.

Mit der Bürgergeldreform plant die Bundesregierung eine ganzheitliche Betreuung – also ein Coaching – unabhängig von der Teilnahme an Fördermaßnahmen zu ermöglichen. Dadurch können erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit vielfältigen Problemlagen unterstützt werden, da-

mit es ihnen besser gelingt, Arbeit aufzunehmen. Angesichts der hier diskutierten Befunde sollte bei der Umsetzung darauf geachtet werden, dass die unterschiedlichen Bedarfe der Leistungsberechtigten breit abgedeckt werden können.

Literatur

- Bauer, Frank; Bennett, Jenny; Dietz, Martin; Fuchs, Philipp; Gellermann, Jan; Globisch, Claudia; Gottwald, Markus; Kupka, Peter; Nivorozhkin, Anton; Promberger, Markus; Ramos Lobato, Philipp; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula (2021): [Evaluation des Teilhabechancengesetzes: Erste Antworten, aber noch viele offene Fragen](#). In: IAB-Forum, 16.3.2021.
- Deutscher Bundestag (2020): [Datenschutzrechtliche und andere rechtliche Probleme beim Coaching nach den §§ 16e und 16i des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch](#), Drucksache 19/19413.
- Deutscher Bundestag (2019): [Sozialer Arbeitsmarkt – Ausgestaltung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung](#), Drucksache 19/9875.
- Deutscher Bundestag (2018): [Entwurf eines Zehnten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt \(Teilhabechancengesetz – 10. SGB II-ÄndG\)](#), Drucksache 19/4725.
- Hülle, Sebastian; Achatz, Juliane; Coban, Mustafa; Friedrich, Martin; Gricevic, Zbignev; Kiesel, Markus; Kleinmeier, Rita; Meß, Andreas; Schels, Brigitte; Trappmann, Mark; Wagemann, Ute; Wenzig, Claudia; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula; Zins, Stefan (2022): [Panel Lebensqualität und Teilhabe – Feld- und Methodenbericht der Welle 1](#). IAB-Forschungsbericht 8/2022.
- Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW); Gesellschaft für prospektive Entwicklung (Zoom); Institut für Sozialforschung und Kommunikation (SOKO) (2019): [Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“](#). Endbericht. BMAS-Forschungsbericht 535. Berlin.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hg.) (2021): [Evaluation der Förderinstrumente nach § 16e und § 16i SGB II – Zwischenbericht](#). IAB-Forschungsbericht 3/2021.
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) und Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) (2021): [Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Endbericht](#). BMAS-Forschungsbericht Nr. 576.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 23, 13.12.2022 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Elfriede Sonntag | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2223