

Abgeordnetenhaus **B E R L I N**

19. Wahlperiode

Plenar- und Ausschussdienst

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

46. Sitzung

23. Januar 2025

Beginn: 09.03 Uhr

Schluss: 12.08 Uhr

Vorsitz: Tonka Wojahn (GRÜNE, stellv. Vorsitzende)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0145](#)
ArbSoz
Zeitplan und weiteres Vorgehen zum Solidarischen Grundeinkommen
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0186](#)
ArbSoz
Langzeiterwerbslosigkeit in Berlin – wie weiter nach dem solidarischen Grundeinkommen
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Hierzu: Anhörung

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Ich begrüße als Anzuhörende ganz herzlich in alphabetischer Reihenfolge Herrn Dominik Burzlaff, Leiter Personal Management der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG), Frau Uta Gärtner, Projektmanagement, Koordinierungsstelle SGE-Coaching der Goldnetz gGmbH/e.V., Frau Heike Rau, Projektleiterin VBB Bus & Bahn-Begleitservice, Verkehrsverbund Berlin Brandenburg GmbH, und nicht zuletzt Herrn Sven Schoß, Koordinator Projekt Stromspar-Check, Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. Zu diesem Tagesordnungspunkt stehen uns seitens der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Frau Klaus-Schelletter, Leiterin des Referats Beschäftigungsförderung, und Frau Dr. Budde, Leiterin der Arbeitsgruppe Solidarisches Grundeinkommen und Landesbeschäftigungsförderung für Fragen zur Verfügung. Zum Tagesordnungspunkt 3a ist von der Senatsverwaltung für Finanzen zudem Frau Mayr, Referatsleiterin in der Abteilung IV, Landespersonal, anwesend. Ihnen allen ein herzliches Willkommen! Wir freuen uns auf die Anhörung. Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Das ist der Fall. Dann machen wir das so. Die Begründung des Besprechungsbedarf zu 3a erfolgt durch die SPD-Fraktion. – Bitte schön, Herr Meyer!

Sven Meyer (SPD): Vielen Dank! – Vielen Dank auch, dass wir diesen Besprechungspunkt heute durchführen können. Die SGE-Maßnahmen laufen jetzt bekanntermaßen aus, was zu vielfacher Verunsicherung führt, sowohl bei den Mitarbeitenden wie auch bei den Trägern, weil natürlich die Frage ist, was jetzt passiert, auch wenn es eine Übernahmegarantie gibt. Aber wo werden sie denn arbeiten? Wie sehen die Stellen aus, auf denen die Leute, die jetzt gerade in den SGE-Maßnahmen sind, später arbeiten? Wie ist der Stand bei den Trägern? Wie weit werden die Träger mitgenommen? Gibt es Projekte, die weitergeführt werden sollen beziehungsweise müssen? Was ist mit den anderen Projekten? – Wir haben eine Reihe von Fragen. Die Zeit drängt, und von daher freuen wir uns heute auf die Anhörung. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Zur Begründung des Tagesordnungspunkt 3b für die Grünenfraktion – Herr Wapler, bitte sehr!

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – In der Plenarsitzung neulich hat Senator Stefan Evers, also der Chef der Verwaltung, die jetzt für die Weiterbeschäftigung zuständig ist, das SGE für seine Koalition als schwieriges Erbe bezeichnet. Das würde ich so

in der Absolutheit nicht sagen. Das Land Berlin hat 2019 dieses Pilotprojekt auf den Weg gebracht, um langzeiterwerbslosen Menschen zu helfen, für sie Perspektiven zu schaffen und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Es ist auch nicht die erste Maßnahme, von ABM bis § 16i SGB II gibt es ja viele Versuche.

Tatsächlich ist es so, dass wir nach wie vor deutschlandweit den Fachkräftemangel und den Arbeitskräftemangel haben und eine Sockelerwerbslosigkeit gerade von langzeiterwerbslosen Menschen. Es ist auch nicht das erste Mal, dass wir über das SGE sprechen. Das läuft Ende des Jahres aus. Wir werden nächstes Jahr aber auch noch einen Abschlussbericht bekommen. Natürlich interessieren uns die Fragen und die Antworten der Anzuhörenden, wie Projektmanagement, Arbeitgebende und Beschäftigte die Maßnahme bewerten, wie sie das Coaching bewerten, wie insbesondere Arbeitgebende die Situation bewerten.

Ein bisschen können wir dann sicherlich auch über das SGE hinausgehen, weil die Integration von Langzeiterwerbslosen eine wichtige Aufgabe ist. Natürlich, die mit dem Solidarischen Grundeinkommen verbundene Weiterbeschäftigungszusage des Landes Berlins muss dringend konkretisiert werden. Da sind wir dann tatsächlich auch auf die Aussagen des Senats gespannt. Insofern freue ich mich auf die Anhörung. – Vielen Dank!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank auch für diesen Begründung! – Für eine einleitende Stellungnahme des Senats – bitte schön, Frau Kiziltepe!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch noch mal für die Einführung zu der Anhörung. Ich bin auch gespannt auf die Sachverständigen, die heute da sind. – Hallo Herr Schoß, und auch hallo an alle anderen Anzuhörenden! Wir waren mit Herrn Schoß beim Stromspar-Check. Das war ganz spannend.

Auf jeden Fall ist dieses Thema, was den öffentlichen Beschäftigungssektor angeht, ein Thema, das wir auch in anderen Jahren, Jahrzehnten, in den 2000er-Jahren, immer wieder diskutiert haben, als die Arbeitslosigkeit auch sehr hoch war. Es ist richtig, dass Berlin bei der Langzeitarbeitslosigkeit einen Sockel hat mit etwa 30 Prozent der Arbeitslosen, dass der aber niedriger ist als auf Bundesebene. Da sind es 35 Prozent Langzeitarbeitslose. Nichtsdestotrotz, auch wenn wir unter dem Bundesdurchschnitt sind, gilt es natürlich, langzeitarbeitslose Menschen wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern.

Berlin hat sich 2019 entschieden, mit dem Pilotprojekt Solidarisches Grundeinkommen 1 000 Menschen die Möglichkeit zu geben, über den zweiten Arbeitsmarkt, über den öffentlichen Beschäftigungssektor, aus der Langzeitarbeitslosigkeit herauszukommen. Das Projekt läuft Ende dieses Jahres aus. Dazu werden wir auch später – Frau Klaus-Schelleter ist ja auch hier – gerne berichten können. Mich interessiert natürlich auch Ihre Sichtweise, und ich bedanke mich, dass Sie heute hier zur Verfügung stehen. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Nun kommen wir zu Ihnen. Wollen wir in alphabetischer Reihenfolge vorgehen oder Frau Gärtner zuerst? – Okay, dann kann Frau Gärtner beginnen! Sie haben alle circa fünf Minuten zur Präsentation, und dann folgen die Fragen an Sie durch die Abgeordneten. – Bitte schön, Frau Gärtner!

Uta Gärtner (Goldnetz): Vielen Dank für Ihre Einladung! – Ich bin die Projektmanagerin des SGE-Coachings der Koordinierungsstelle. Ich betreue das Programm seit 2019 und offiziell seit dem Start am 1. August. Ich arbeite mit einem Team von Job-Coaches zusammen, die alle über eine zertifizierte Coaching-Ausbildung verfügen, über mehrjährige Coaching-Erfahrungen und Kenntnisse der Erwachsenenbildung und der Personalentwicklung. Das waren auch die Vorgaben des Senats für die Einstellung der Coaches. Es ist ein gut aufgestelltes Team, das jetzt fünf Jahre lang die Menschen im SGE begleitet hat.

Aktuell coachen wir 676 Arbeitnehmende. Das Durchschnittsalter der SGE-Beschäftigten liegt bei 48,8 Jahren. Es wird damit auch noch mal deutlich, dass wir einen großen Schwerpunkt von Menschen haben, die über 40 Jahre alt sind. Wir haben 33 Prozent Personen mit Migrationshintergrund und 8 Prozent Menschen mit Fluchthintergrund. 48 Prozent der Personen im SGE verfügen über einen schulischen oder einen beruflichen Abschluss.

Das oberste Ziel des SGE-Coachings ist die Stabilisierung der Beschäftigung. Teilziele sind die folgende nachhaltige Integration in den internen Arbeitsmarkt der Arbeitgebenden, die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und natürlich das große Ziel der Aufwärtsmobilität, das heißt, die SGE-Arbeitnehmenden gezielt auf eine geförderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten. Der Zwischenbericht von SÖSTRA hat gezeigt, dass ein großer Anteil der SGE-Beschäftigten zufrieden ist mit dem Coaching-Angebot. Sie finden vor allem Unterstützung darin, gemeinsam zu schauen: Was ist möglich, beruflich, persönlich? Wie können sie sich persönlich entwickeln, wie können sie das umsetzen? – Sie sind auch froh darüber, wenn es zu Konflikten oder auch zu Problemen am Arbeitsplatz kam, dass ein Coach an ihrer Seite steht.

Wir arbeiten nach dem Eckpunktepapier, vom Senat vorgegeben, das die Themenschwerpunkte des Coachings betitelt und auch die übergeordneten Aufgabenbereiche. Daraus ergibt sich ein breites Aufgabenspektrum für die SGE-Coaches. Das reicht vom Tiefenprofilung über eine Qualifizierungsbedarfsanalyse, das stabilisierende Coaching, aber auch die Kommunikation mit den Arbeitgebenden und die Begleitung der Onboarding-Prozesse. Wir hatten Ende 2020 alle Stellen besetzt. Die Onboarding-Prozesse waren zu dieser Zeit relativ beeinträchtigt durch die Coronapandemie. Das bedeutete gerade im November 2020, dass viele Dienststellen schließen mussten, dass SGE-Arbeitnehmende freigestellt werden mussten. Das war eine sehr große Herausforderung für die Umsetzung des Programms, aber natürlich auch für die Umsetzung des Coaching-Angebotes, was dann telefonisch oder online durchgeführt wurde.

Bei den Onboarding-Prozessen ist zu sagen, dass die kommunalen Unternehmen und Verwaltung wenig Unterstützung benötigten. Die waren in der Regel optimal vorbereitet auf Onboarding-Aktivitäten. Wir haben hier mehr Unterstützungsangebote für kleinere Unternehmen, für Träger von Dienstleistungen und Beschäftigungsmaßnahmen gesehen und dort passgenaue Onboarding-Aktivitäten angeboten. Ein weiterer Schwerpunkt ist das stabilisierende Coaching. Das ist ein Thema, das die ganzen fünf Jahre auch in den Coaching-Prozess einfließt, weil es immer wieder mal zu gesundheitlichen, familiären oder auch finanziellen Problemlagen kommen kann. Das heißt, hier geht es uns darum, gemeinsam zu schauen: Welche Problemlagen, Hemmnisse treten auf, und wie kann ein schrittweiser Abbau erfolgen?

Ich möchte noch mal ein bisschen auf die Qualifizierungsbedarfsanalyse eingehen, weil das ja auch ein Themenschwerpunkt ist, der von vielen Beschäftigten als äußerst positiv bewertet

wurde, dass es also die Möglichkeit gibt, im SGE-Programm Qualifizierungen zu absolvieren, unter anderem auch eine berufsbegleitende Ausbildung oder ein berufsbegleitendes Studium. Das heißt, hier hatten die Menschen die Möglichkeit, Stärken und Fertigkeiten und Fähigkeiten zu festigen, und dann sind sie natürlich auch optimal vorbereitet für den ersten Arbeitsmarkt. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten hat Qualifizierungen absolviert. Das zeugt von der hohen Motivation. Wir können auch sehen, dass wir im Rahmen des Coachings eine Gruppe erreicht haben, die eher unterrepräsentiert ist, wenn es um Fort- und Weiterbildung geht. Dazu zählen Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Menschen. Bisher haben wir 874 Qualifizierungsbedarfe umgesetzt. Dazu zählen auch Qualifizierungsbedarfe, die erforderlich waren für die SGE-Beschäftigung, also eher kleinere Qualifizierungen. Dazu zählen Qualifizierungen, die für eine berufliche Weiterentwicklung entscheidend sind. Wir haben in enger Kooperation mit einer Sprachschule sehr viele Sprachkurse angeboten. Dazu zählen Office Management, Finanzbuchhaltung, EDV-Kurse. Wir haben natürlich auch Qualifizierungen angeboten, die für eine berufliche Neuorientierung erforderlich waren. Dazu zählen vor allem die Berufsabschlüsse als Erzieherin oder Sozialassistentin. 751 Qualifizierungen wurden erfolgreich abgeschlossen, das heißt mit einer Teilnahmebescheinigung, mit einem Zertifikat, mit einer Prüfung oder mit einem Berufsabschluss. 76 Qualifizierungen laufen aktuell noch, und 47 Qualifizierung konnten nicht abgeschlossen werden, weil die Prüfung nicht bestanden wurde, hohe Fehlzeiten oder gesundheitliche Gründe vorlagen.

Ich würde noch mal auf das Coaching beziehungsweise die Zusammenarbeit mit den SGE-Arbeitgebenden eingehen. Das ist ja ein besonderer Passus im SGE-Coaching, dass wir nicht nur an der Seite der Arbeitnehmerinnen stehen, sondern auch an der der Arbeitgebenden. Das heißt, hier fanden bei Bedarf regelmäßige Jour fixes statt, Zwischenbilanzgespräche. Wir standen zur Seite, um bevorstehende Kündigungen zu vermeiden und gemeinsam auch potenzielle Arbeitnehmende in den Bewerbungsprozess einzubringen.

Ein weiterer Schwerpunkt des Coachings ist die Aufwärtsmobilität. Wir haben sehr früh angefangen, in enger Abstimmung mit dem Senat eine interne Arbeitsgruppe zu bilden, um Vermittlungsaktivitäten zu konzipieren und auch umzusetzen. Dazu zählt zum einen die Umsetzung von Workshops. Uns war es wichtig, dass die SGE-Arbeitnehmenden sich mit anderen Arbeitnehmenden aus anderen Betrieben austauschen, und wir haben 20 Workshops angeboten mit 153 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Dazu zählt zum Beispiel eine Arbeitsorganisation, Konfliktmanagement, Kommunikationstraining, klassisches Bewerbungstraining, Stellenrecherche. Wir haben dann im Herbst 2023 eine Jobmesse angeboten. Für uns war es wichtig, zu diesem Zeitpunkt, also relativ früh schon, das Programm lief ja noch, sehr frühzeitig Impulse zu setzen: Wie sieht der Arbeitsmarkt aus, wo gibt es vakante Stellen, wo wird gesucht, wie ist der Bewerbungsprozess, welche Voraussetzungen muss ich mitbringen? – Wir konnten 19 Arbeitgebende gewinnen und 400 Besucherinnen und Besucher haben das Angebot der Messe in Anspruch genommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das SGE als Projekt zur Unterstützung der sozialen Integration von langzeiterwerbslosen Menschen erfolgreich ist. Denn für den größten Anteil, das zeigen auch die Statistiken, ist der Eintritt mit dem SGE verbunden mit dem Wegfall von zusätzlichen Transferleistungen. Das heißt, sie können unabhängig vom Jobcenter für ihren Lebensunterhalt sorgen. Hinzu kommt die langfristige Förderung, die natürlich auch Zeit und Raum gibt für persönliche Entwicklung, für berufliche Entwicklung, und wir merken auch, das ist die Rückmeldung von Arbeitnehmenden, dass sie sehr gerne auf die Arbeit gehen, dass

es eine sinnstiftende Tätigkeit ist, dass das interessante Tätigkeiten sind. Wir verspüren eine sehr hohe Loyalität gegenüber den Arbeitgebenden, und durch die entstehenden sozialen Kontakte im Team wird auch die soziale Teilhabe unterstützt. Wir können auch sagen, dass für viele der SGE-Arbeitnehmenden allein das Durchhalten und das kontinuierliche Arbeiten als Erfolg gesehen werden kann und damit auch positiv als Motivationsschub. Es gibt natürlich auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die werden das Weiterbeschäftigungsangebot des Landes Berlin in Anspruch nehmen. Sie sind damit am Ziel ihrer beruflichen Wünsche, und sie freuen sich auch, dann im Land Berlin tätig sein zu können. Inwieweit das SGE-Programm als arbeitsmarktpolitisches Instrument erfolgreich ist, kann man, würde ich sagen, zum Ende des Programms einschätzen. Im Dezember 2025 werden auch alle Zahlen vorliegen. Wir sind im Juni 2024 mit den ersten Austritten gestartet. Bei 32 Menschen endeten die Verträge bis Ende des Jahres. Von den 32 Personen wurden acht Personen erfolgreich vom SGE-Arbeitgeber übernommen, zwei Personen wurden von einem externen Arbeitgeber übernommen, vier Personen haben das Rentenprojekt von SenASGIVA in Anspruch genommen. Das heißt, sie werden weiter in ihrer Tätigkeit verbleiben bis zum Eintritt ihrer Rente. Der Rest dieser Menschen hat aufgrund gesundheitlicher Belange das Angebot nicht angenommen oder möchte sich extern umorientieren.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Frau Gärtner, kann ich Sie bitten, zum Schluss zu kommen, weil die Zeit relativ fortgeschritten ist? – Danke!

Uta Gärtner (Goldnetz): Vielen Dank! Ich bin gleich fertig. – Neun Personen haben das Weiterbeschäftigungsangebot angenommen und sind beim technischen Finanzamt eingemündet beziehungsweise beim Landesverwaltungsamt.

Ganz kurz noch die positiven Abbrüche. Wir haben bisher 131 positive Abbrüche, 58 Personen sind vom Arbeitgeber übernommen worden, 63 von einem externen. Sechs Personen haben das Programm zugunsten einer Ausbildung verlassen, drei Personen zugunsten einer Weiterbildung, und eine Person ist in eine Selbstständigkeit gegangen. Hier noch nicht zugerechnet sind die weiteren 16 Vermittlungen, die uns vorliegen, und die Übernahme von 48 Stadtteilmüttern, die von den SGE-Arbeitgebern übernommen werden. – Vielen Dank!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Als Nächstes sehe ich Herrn-Burzlauff. – Bitte schön!

Dominik Burzlauff (BVG): Auch von mir Hallo und herzlichen Dank, dass wir Gelegenheit haben, als BVG unsere Einschätzung mit Ihnen zu teilen! In meiner Abteilung – wir sind quasi die administrative Schnittstelle zwischen verschiedenen Stakeholdern, das Vertragsmanagement, die Abrechnung, Ansprechpartnerin für die Führungskräfte und für die Mitbestimmung liegt bei uns – sind wir da gut aufgestellt und haben auch Erfahrung in der internen Personalvermittlung, weil wir auch untaugliche Beschäftigte haben, die wir eben mit Einsatzbeschränkungen innerhalb der BVG vermitteln, und das schon seit vielen Jahren.

Wir haben mit großem Engagement relativ viele Beschäftigte im Rahmen des SGE eingestellt. Wir hatten mal 80 Plätze gemeldet, 38 konnten wir besetzen. Das heißt 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Programm haben wir in den Berufsbildern oder Einsatzmöglichkeiten Citylotsen und Mobilitätshelfer eingesetzt, also im Prinzip kundennahe Services und auch mit Bezug auf die Bahnhöfe, zum Beispiel Schließarbeiten, also so eine Art Bahnhofsaufsichten

in light, die mitliefen mit unseren regulären Beschäftigten in diesen Tätigkeitsfeldern, gerade was den Bahnhofsdienst angeht. Das Ziel aus Sicht der BVG bei dem Programm war, dass wir natürlich für unser Hauptbedarfsfeld, nämlich den Fahrdienst, hilfsweise auch für den Sicherheitsdienst, Personen gewinnen, die langfristig bei uns dort verstärken.

Was haben wir auf dem Weg dahin erreicht? – Wir haben insgesamt 25 Personen fest übernommen, also von den 38, mit denen wir gestartet sind. Einer davon ist bei uns als Sachbearbeiter im Vertrieb gelandet. Alle anderen sind in den Berufsgruppen Bahnhofsbetreuung, das muss man sich ein bisschen wie Schließdienst während der Betriebspause vorstellen, oder eben Mitarbeitende im Kundendienst, zum Beispiel Brandwachen auf Bahnhöfen. Also 25 von 38, ich glaube, das ist auch eine ziemlich gute Zahl, wenn ich mir gerade angehört habe, dass 131 Übernahmen insgesamt erfolgt sind. Da sind wir auch als Landesunternehmen gut aufgestellt.

Wir hatten ein paar nicht ganz so erfolgreiche Erfahrungen. Wir hatten fünf arbeitgeberseitige Kündigungen. Das kommt halt mal vor. Das ist normal. Einige haben uns selbst verlassen, und drei SGE-Arbeitsverhältnisse sind ausgelaufen, zwei letztes Jahr, eins wird dieses Jahr beendet, wo wir leider auch keine Perspektive sehen.

Wir hatten ja, wie gesagt, dieses Projekt gestartet oder unser Engagement vor allem darauf ausgerichtet, dass wir jemanden für den Fahrdienst als Verstärkung gewinnen.

Das hat sich leider nicht bestätigt. Das hat nicht funktioniert, wir haben tatsächlich keine einzige Person für den Fahrdienst gewonnen, sondern eben für die darunter angelegten Hilfstätigkeiten, die zwar auch gerade bei der U-Bahn und im Sicherheitsbereich angesiedelt sind, aber das ist leider ein bisschen enttäuschend, muss ich offen gestehen. Das hat so nicht ganz unsere Hoffnung gedeckt. Wir haben im Rahmen des Projektes vereinzelt auch mal Ausbildungen gestartet oder Hospitationen im Fahrdienst gemacht. Das war ja ein schönes Instrument, um auch mal etwas auszuprobieren, auch im Rahmen von internen Praktika. Es hat leider keinen Anklang gefunden, oder hat eben nicht funktioniert.

Aber 25 Personen sind an Bord, und wir hatten vor allem zwei Sachgebietsleiter und deren nachgeordnete Führungskräfte, die schwerpunktmäßig mit diesen Beschäftigten im täglichen Geschäft zu tun hatten. Da muss ich sagen, das war mit sehr hohem persönlichen Einsatz verbunden. Ich habe die Betroffenen auch mal selbst gefragt. Sie haben das in der Betreuungsinintensität so ein bisschen verglichen mit Projekten, wenn man zum Beispiel jugendliche Auszubildende mit schwierigen Familienhintergrund im Umgang hat. Das haben die beiden Sachgebietsleitungen und deren Führungskräfte gut gemacht, aber ich will nicht verhehlen: Das war wirklich Aufwand. Da war hohes eigenes, personelles Engagement dahinter. Wenn das da ist, kann das gut funktionieren. Das hat ja auch gut funktioniert. Das muss man sich aber bewusst machen, zumindest was unsere Erfahrung angeht. Dann muss man aber auch sagen, das sind natürlich Tätigkeiten, die im Schichtdienst sind. Das ist auch nicht völlig trivial, und das sind auch nicht – was wahrscheinlich der Grund ist, warum wir nur 38 von 80 besetzen konnten – die attraktivsten Bedingungen für alle Menschen.

Was wir außerdem für Erfahrungen hatten in dem Projekt – die Administration, das Rechtliche liegt bei mir –, war, dass diese rechtliche Konstellation, die Vertragskonstellation nicht so trivial war, dieser dreiseitige Vertrag, arbeitsrechtlich manchmal schwierig zu bewerten, gerade wenn es eben doch in Richtung Störung des Arbeitsverhältnisses ging. Da haben wir oft gute Lösungen für gefunden. Es ist aber natürlich ein Fallstrick oder eine Sache, die man sich genauer angucken muss, weil es komplex ist. Was auch noch ein Punkt war: Die Tätigkeiten als Bahnhofsbetreuerin bzw. Bahnhofsbetreuer und auch Mitarbeitende im Kundendienst sind halt, wie gesagt, nicht das, was wir uns als Kerngeschäft schwerpunktmäßig vorstellen und auch favorisieren.

Der andere Punkt ist ein rein interner, der auch, glaube ich, nicht übertragbar ist auf andere SGE-Arbeitgebende. Wir haben ja, wie ich gesagt habe, eine interne Personalvermittlung. Wir haben viele Menschen, die nach Jahrzehnten im Fahrdienst – natürlich, das ist auch verschleißfördernd, Tätigkeit im Sitzen, im Schichtdienst zwangsläufig, wir sind halt einen 24/7-Betrieb – aus gesundheitlichen Gründen die Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, weil Muskelskeletterkrankungen das in der Regel einfach nicht mehr möglich machen. Dafür haben wir eine eigene interne Personalvermittlung, und tatsächlich gibt es da so einen gewissen Konkurrenzeffekt. Denn, das muss man einfach wissen, die Tätigkeiten unterhalb des Fahrdienstes – der ist in der EG 5 eingruppiert –, sind eben typische Einsatzfelder, die wir auch für unsere internen Personalvermittlungsfälle nutzen. Das heißt, da gibt es natürlich eine gewisse Konkurrenz, und auch unsere Arbeitnehmervertretungen achten darauf, dass die Menschen, die sich seit 20 Jahren für die BVG einsetzen, weiterhin bei uns – wir sind auch ein sozialer Arbeitgeber – einen Platz behalten, auch wenn sie ihre Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr so ausüben können, wie sie es mal gehofft hatten.

Von daher gibt es tatsächlich ein bisschen Konkurrenz, aber es hat trotzdem funktioniert. Auch da als Fazit: Einfach war es tatsächlich nicht. Man braucht die richtigen Menschen in dem Projekt, auch auf der Arbeitgeberseite, die eben dort mitarbeiten. Dann kann es gut funktionieren. Wir haben ja auch 25 Menschen gewonnen, die stolze Mitglieder der BVG-Familie geworden sind. Das muss man wirklich klar positiv unterstreichen. Es ist aber eben nicht so trivial das umzusetzen. Das ist unser Fazit. – Vielen Dank!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank, Herr Burzlaff! – Nun gebe ich das Wort an Frau Rau. – Bitte schön!

Heike Rau (VBB): Danke schön! – Heike Rau ist mein Name, Verkehrsverbund Berlin Brandenburg, und seit 15 Jahren verantworte ich den Bus & Bahn-Begleitservice.

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Vielleicht noch eine Ergänzung zu dem alten Bericht, über den Sie in der aktuellen Viertelstunde gesprochen haben: Berlin hat seit 15 Jahren eine schöne Antwort, nämlich den Bus & Bahn-Begleitservice, mit dem wir insbesondere diese Gruppe – – und über 50 Prozent unserer Kundinnen und Kunden, die wir täglich begleiten, sind über 70 Jahre alt. Insofern, der Anspruch und der politischen Auftrag, den wir bekommen hatten, diesen Begleitservice nachweislich auch zur Teilhabesicherung zu nutzen, den erfüllen wir seit langem.

Dieser Begleitservice wird übrigens auch bundesweit stark nachgefragt. Die Stadt München war hier und hat sich angeguckt: Was machen die Berliner? – Die haben nach diesem Modell hier in Berlin selber einen Bus & Bahn-Begleitservice ausgeschrieben, der nicht so erfolgreich ist wie wir hier in Berlin, aber das hat etwas damit zu tun, dass wir hier auch andere Förderbedingungen hatten und haben. Wir haben mit dem Solidarischen Grundeinkommen eine gute Möglichkeit gehabt, dieses Projekt auch weiter auszubauen. Dafür sind wir auch sehr dankbar, und darüber sind wir auch sehr froh, nicht nur was unsere Dienstleistung betrifft. Heute sind wir gerade mit 98 Begleitungen im System unterwegs, und wenn ich sage „im System“, dann ist es der öffentliche Personennahverkehr Berlin AB, und auf politischen Wunsch begleiten wir auch bis zum Flughafen BER.

Wir hatten damals beantragt, 80 Stellen zu bekommen, 50 haben wir bekommen, 53 haben wir dann besetzen können. Drei haben wir von den Kolleginnen und Kollegen der BVG übernommen, was eine sehr gute, pragmatische Entscheidung war, denn ich glaube, wir hätten es schon früher umsetzen sollen, dass, wenn Beschäftigte sehen, sie sind vielleicht an der falschen Stelle, man schon früher einen Transfer organisiert. Aber wir haben es, glaube ich, gemeinsam gut hingekriegt, dass es diese Möglichkeit gegeben hat – das vielleicht so als Einstieg ganz kurz.

Meine Präsentation liegt Ihnen ja vor. Ich habe sie jetzt gerade mal ein bisschen umgeändert, weil ich glaube, es ist wichtig, dass wir uns angucken: Über was und wen reden wir konkret, wenn wir über Langzeitarbeitslosigkeit sprechen?

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Sie sehen in diesem ersten Chart auf der linken Seite eine Analyse der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen, die unsere Kolleginnen und Kollegen, die wir über SGE bei uns einstellen konnten, hatten. Übrigens, nicht einer von denen hatte vorher einen Arbeitsvertrag mit dem Land Berlin, viele hatten noch nie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, und wenn sie eine hatten, dann lag sie im Schnitt elf Jahre zurück. Die Bandbreite, von der wir jetzt im Hintergrund reden, die geht von 1,7 Jahren bis 29 Jahren. Das heißt also, wir haben Menschen mit dem Solidarischen Grundeinkommen einstellen können, die natürlich – ich sage es jetzt mal aus deren Sicht – Goldstaub bekommen haben. Sie haben einen Arbeitsvertrag mit dem Land Berlin bekommen. Dahinter stehen natürlich auch große Herausforderungen, wenn wir dann den Anspruch haben, wir wollen ihnen eine Gute Arbeit vermitteln, sie sollen wieder eine Perspektive haben. Wir reden von Aufwärtsmobilisierung in den ersten Arbeitsmarkt.

Ich bin davon überzeugt, dass eine Reihe dieser Arbeitsfelder, die wir über das Solidarische Grundeinkommen mit abgesichert haben, de facto erster Arbeitsmarkt sind. Für den Bus & Bahn-Begleitservice, den wir seit Jahren anbieten, möchte ich das so definieren. Wenn Sie sich auf der rechten Seite angucken, die SGE-Beschäftigten mit einem Berufsabschluss, dann schauen Sie sich an: unter 40 Jahren haben 4 Prozent einen Berufsabschluss. Diejenigen, die bei uns die Hauptgruppe der aktuell Beschäftigten sind, haben – – Ich sage mal, 17 Prozent oder 18 Prozent haben einen Berufsabschluss in der Altersgruppe von 50 bis 60 Jahre. Das ist die Ausgangssituation, mit der alle, die mit SGE gearbeitet haben – ob die BVG, andere Träger, soziale Einrichtungen – zu tun haben. Insofern muss man aus unserer Sicht natürlich alle Ergebnisse in diese Ausgangssituation einordnen.

Was haben wir daraus gemacht?

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Die Dienstleistung, die wir anbieten, realisieren wir in drei Schichten. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind an zwei Wochenenden im Monat im Einsatz. Wir arbeiten von 7 Uhr bis 22 Uhr. Wir begleiten mobilitätseingeschränkte Fahrgäste. Das sind Menschen, die einen Rollstuhl für ihre Mobilität benötigen, das sind Menschen, die auf einen Rollator angewiesen sind. Es sind zunehmend aber auch Menschen, die unsicher sind, weil unsere Verkehrsmittel natürlich auch immer voller werden. Alles hat auch eine Auswirkung. Wir haben Kundinnen und Kunden, die geburtsblind sind, die spät erblindet sind, also alles Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, wenn sie mit den öffentlichen Nahverkehr unterwegs sein wollen oder müssen oder auch, wenn sie überhaupt ihre Wohnung verlassen müssen oder wollen.

63,7 Prozent unserer Fahrgäste – und das wissen wir aus einer Kundenbefragung, die wir alle vier Jahre machen, eine sehr komplexe Kundenbefragungen – leben alleine mit diesen unterschiedlichen Einschränkungen. Vor diesem Hintergrund glaube ich, dass es nicht nur eine Frage des Coachings und dessen ist, was wir alles andocken, sondern es ist auch eine Frage: Wie viel Zeit haben wir zur Verfügung? Wie sind die Arbeitsinhalte, um Menschen, die so lange von Arbeit ausgegrenzt waren und auf Transferleistungen angewiesen sind, mit all den Konsequenzen, die damit verbunden sind – – Natürlich ist es eine Schwierigkeit, nach 12 Jahren wieder in Arbeit zu kommen, aber wer sich dem stellt, der hat sich entschieden, der will eine Veränderung. Dann müssen wir auch gucken, dass wir das gut gemeinsam hinkriegen.

Für den Bus & Bahn-Begleitservice muss ich Ihnen sagen: Ich bin überzeugt, wir haben das richtige Angebot. Aber wissen Sie, warum wir das richtige Angebot haben? Weil wir eine sehr sinnstiftende Arbeit machen. Ich sage immer, wir können einen Handwerksbetrieb aufmachen, wir können eine Gastronomie aufmachen, und wir können vielleicht noch so Dienstleistungen für zuhause anbieten. Das ist der berufliche Hintergrund, von dem unsere Kolleginnen und Kollegen kommen. Wenn Sie im Vorstellungsgespräch jemanden haben, der jahrelang auf dem Bau gearbeitet hat und der zwei Bandscheibenvorfälle hat, und der sagt: Ich weiß nicht, ob ich das kann, und ich habe auch noch nie mit jemanden zu tun gehabt, der blind ist oder der mit einem Rollstuhl unterwegs ist – und der sich dann aber entschieden hat, zu sagen, ich will es probieren. Und von der klaren Ansage: Okay, wir gucken gemeinsam, wir haben sechs Monate, drei Monate gehst du bei uns in die Qualifizierung, und vorher gehst du in keinen anderen Auftrag, sondern drei Monate qualifizieren wir zusammen mit den Kollegen von der BVG, zusammen mit den Kollegen von der Bundespolizei, zusammen mit einem Bildungsträger, mit dem wir seit Jahren, also seit 2008, sehr eng zusammenarbeiten, und erst nach drei Monaten sind wir der Meinung, gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen: Okay, und jetzt gucken wir, wie ist die tägliche Begleitung? Wie funktioniert das im öffentlichen Raum? Bist du in der Lage? Haben wir dich gut vorbereitet, sodass du auf andere Fahrgäste in einer überfüllten U-Bahn zugehen kannst, mit einer blinden Kundin am Arm, und sagen kannst: Würden Sie für meine Kunden bitte aufstehen?

Das sind so Erfahrungen, die wir gerne mit Ihnen teilen möchten. Es ist absolut wichtig: Wo sind die Beschäftigungsfelder, und haben wir die Rückendeckung und die Möglichkeit, nicht nur eine Chance zu geben, sondern auch zwei oder drei Chancen zu geben? Denn wenn jemand so lange von Arbeit ausgegrenzt war, aus welchen Gründen auch immer, dann können wir ihn nicht on top übernehmen und sagen: Okay, morgen ab 7 Uhr, 20 Minuten hast du Vorbereitung, dann hast du deinen Auftrag, dann fährst du zur Kundin, und ruf an, sobald du fertig bist. – Das müssen wir vorbereiten. Unsere große Stärke ist aber, dass wir eine Kundengruppe begleiten, die selber benachteiligt ist, die Barrieren überwinden muss, um aus der Wohnung zu kommen, um vielleicht überhaupt zum Arzt zu kommen. Wir merken es immer mehr. Wir werden mittlerweile von Krankenhäusern angefragt, ob wir jemanden nach Hause begleiten können, der entlassen wird. Das sind alles, glaube ich, Erfahrungen, die wir sehr gerne weiterführen wollen.

Was haben wir im Rahmen der SGE-Möglichkeiten noch gemacht?

[Es wird eine Folie gezeigt.]

Wir haben eine App entwickelt, gemeinsam über ein Forschungsprojekt, mit der es uns möglich ist, Fahrgäste per Handy zu begleiten. Seit zwei Jahren realisieren wir mit genau diesen Kolleginnen und Kollegen, von denen wir zu Anfang gesprochen haben, für die BVG die telefonische Hotline für den Muva Aufzugersatz. In den ersten anderthalb Jahren haben wir es sogar mit einer Nachtschicht verbunden. Aufgrund der geringen Nachfrage haben wir dann aber gesagt: Leute, wir haben am Tag so viel Nachfrage im Begleitservice, dass wir die Nachtschicht abgegeben haben, und die BVG hat es dann an ein kommerzielles Callcenter weitergegeben. Aber wir machen gerade noch die Tagschicht. Weil wir aber aktuell keine Perspektive haben, ob wir die 35 Kolleginnen und Kollegen, die wir aktuell noch über SGE beschäftigen, weiter beschäftigen können, haben wir den Vertrag mit der BVG zum Jahresen-

de kündigen müssen. Wir haben das genutzt, diese Qualifizierung, um eine Hotline für den Aufzugersatz für die BVG zu machen, um zu gucken, kriegen wir das auch noch hin? – Das haben nicht wir entschieden, und wenn ich sage „wir“, dann rede ich von vier Kollegen in der Einsatzleitung, sondern wir haben uns mit den Kolleginnen und Kollegen zusammengesetzt und haben gesagt: Trauen wir uns das zu? – Und die Betroffenenverbände haben gesagt, es wäre gut, wenn es der Begleitservice macht, denn den kennen unsere Kundinnen und Kunden. Wir wissen, wie wir mit jemanden reden, der einen Schlaganfall hatte, und wenn wir den am Telefon haben, dann können wir da natürlich ganz anders kommunizieren.

So, jetzt habe ich mich überhaupt nicht an meine Präsentation gehalten. – Ich gucke noch mal ganz schnell, ob es noch etwas gibt.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Ich gebe Ihnen gerne noch ein, zwei Minuten, aber Sie haben Ihre Zeit auch schon ausgeschöpft. Bitte kommen Sie zum Schluss.

Heike Rau (VBB): Ich möchte gern noch auf die Qualifizierung und unsere Kundenbefragung eingehen. Wir halten es für ganz wichtig, wenn wir eine Dienstleistung für jemand anbieten, dass wir nicht anbieten, was wir können, sondern, dass wir anbieten, was der Kunde oder die Kundin braucht. Dafür haben wir gemeinsam mit dem Institut für Kultur und Marktforschung eine umfangreiche Kundenbefragung entwickelt, die wir alle vier Jahre umsetzen, und in der wir ganz gezielt nachfragen: Wie zufrieden sind Sie mit unserer telefonischen Auftragsannahme? Was können wir noch tun, damit wir uns verbessern und Sie noch zufriedener sind?

Ich habe es jetzt hier in der Dokumentation nicht aufgeschrieben: Wir haben eine Kundenbewertung von 1,3. Natürlich muss man wissen, Kundinnen und Kunden, die wir begleiten, haben einen großen Unterstützungsbedarf, aber das ist eine anonyme Kundenbefragung, und wenn Sie da im Schnitt eine Rückmeldung von 1,3 haben, dann glaube ich, dass wir gut in der Lage sind, mit den Kolleginnen und Kollegen, von denen wir eingangs gesprochen haben, so eine Dienstleistung zu entwickeln, und dass wir eigentlich die Absicht haben, dort auch weiterzumachen. Wir würden gerne mit der BVG ins Gespräch kommen, dass wir das vielleicht gemeinsam hinkriegen. Wir können uns das auch über weitere Arbeitsmarktmaßnahmen vorstellen. Wir haben gerade wieder 12 neue Kolleginnen und Kollegen, vermittelt durch die Berliner Jobcenter, eingestellt – dass wir gucken, ob wir nicht auch eine Personalakquise für die Verkehrsunternehmen hinkriegen. So, das wäre es jetzt erst mal. – Danke für die Aufmerksamkeit!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! Sie haben natürlich nachher noch mal die Möglichkeit auf Fragen einzugehen. – Jetzt gebe ich das Wort weiter an Herrn Schoß. – Bitte!

Sven Schoß (Stromspar-Check): Sehr geehrte Vorsitzende! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrtes Kollegium! – Ja, der Stromspar-Check in Berlin: Wer mich noch nicht kennt, mein Name ist Sven Schoß, und ich verantworte das Projekt Stromspar-Check im gesamten Berliner Stadtgebiet und in Fürstenwalde. Der Stromspar-Check wendet sich in dieser Stadt an einkommensschwache Haushalte, und wir versuchen, den einkommensschwachen Haushalten am Ende des Jahres möglichst viel Kohle in den Geldbeutel zu spülen, nebenbei die Umwelt

zu schützen und das sogenannte Rundumpaket anzubieten. Unsere Kundinnen und Kunden sollen sich wohlfühlen.

Wir haben viele Erfolge verzeichnen können seit 2009. Unter anderem haben wir im letzten Jahr die 25 000ste Beratung in Anwesenheit der Frau Senatorin feiern können. Das sind 50 000 Hausbesuche in dieser Stadt. Wir haben dadurch alleine 65 000 Tonnen CO₂ einsparen können, was, finde ich, eine ganz gute Hausnummer ist. Es sind in guten Zeiten berlinweit 40 Kolleginnen oder Kollegen von uns in den Haushalten unterwegs gewesen. Im Augenblick sind es weitaus weniger. Die Anfrage steigt aber, denn wer mit offenen Augen durch diese Stadt geht, der wird bemerken, dass die Armut zunimmt und nicht weniger wird. Unsere Telefone stehen nicht still. Wir haben eine hohe Anfrage von Familien, die über hohe Stromrechnungen klagen, die das nicht mehr stemmen können, die Beratungsbedarf haben. Worauf ich noch mal den Blick richten möchte, ist: Wir entlasten durch unsere Arbeit massiv die Kommunen, indem wir nämlich die sogenannte Wärmeberatung mit anbieten. Das heißt, wir beraten umfänglich im Bereich Nebenkostenabrechnung, Wärme, Wasser. Wir haben noch ein extra Projekt im Projekt, das heißt Klimaschutz im Alltag. Da weisen wir die Leute darauf hin: Wie kann ich effektiv mit meinen Lebensmitteln umgehen? Wie lagere ich die? Wie kann ich noch weiter in diese Materie einsteigen? Komischerweise hören die Leute zu, denn es interessiert sie.

Wir haben auch das Solidarische Grundeinkommen mit zwei Kolleginnen in Marzahn-Hellersdorf, und dazu muss ich sagen, die beiden haben seit 2020 einen super Job gemacht. Ohne die hätten wir den Bezirk nicht mehr abdecken können. Wir machen das natürlich auch in anderen Bezirken. Wir beraten berlinweit, aber ohne die beiden wäre es für die Marzahnerrinnen und Marzahner schwieriger gewesen, eine Beratung zu bekommen. Zwischenzeitlich war eine der Damen in einer Ausbildung am BER. Da hat man ihr, sagen wir mal, falsche Versprechungen gemacht, um das mildernd auszudrücken. Wir haben natürlich auf sie gewartet, und aus meiner Sicht habe ich mich auch gefreut, dass sie wiederkam. Sie ist bei uns, beide sind bei uns.

Wie meine Vorgängerinnen und Vorgänger schon sagten, gewisse Leute brauchen auch einen geschützten Rahmen, dann laufen sie zu Hochform auf. Die beiden Damen – und ich kann nur über die beiden reden, ich bin auch auf alle anderen Kolleginnen und Kollegen super stolz, die den Job in der Stadt machen für den Stromspar-Check –, aber jetzt geht es ja erst mal nur um dieses Konstrukt, und da muss ich sagen: Sie machen einen tollen Job. Die eine hat die Ausbildung zum Serviceberater für Energie und Wasserspartechnik gemacht, und sie würden gerne beide bei uns verbleiben, aber wie Sie wissen, es steht ja hier auf meinem Ding „Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.“, und da geht es ja dann auch ein bisschen ums Geld, wie das dann ausfinanziert werden könnte, und ob es vielleicht möglich wäre, diese Damen weiterhin an uns zu binden, das müssen letztendlich Sie entscheiden. – Ich danke Ihnen!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Ich danke Ihnen auch, und auch dafür, dass Sie in der Zeit waren! – Nun erteile ich dem Senat das Wort. – Oder sollen wir gleich mit den Fragen beginnen? – Okay, dann kommen wir nun zu den Fragen der Abgeordneten. – Herr Dr. Pätzold beginnt!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden für Ihre sehr differenzierten Redebeiträge, die aus unterschiedlichen Perspektiven die Herausforderungen dargestellt haben.

Ich will mal damit beginnen, dass wir als Große Koalition natürlich feststellen und sehen und uns das auch persönlich leidtut, dass für viele, die bei Ihnen beschäftigt waren und sind, die Perspektiven nicht klar waren und sind, und dass es eigentlich nicht Auftrag der Politik sein sollte, solche Unsicherheiten zu schaffen. Das hat natürlich historische Gründe, auch wie das Programm zustande gekommen ist, auch wie damals sozusagen die Perspektiven geklärt waren. Trotz allem kann uns das insgesamt als Politik nicht zufriedenstellen, das will ich als Abgeordneter mal deutlich vorweg sagen. Ich weiß aber, dass die Senatsverwaltungen natürlich sehr intensiv daran arbeiten, auch gemeinsam daran arbeiten, da eine andere Perspektive klar benennen zu können, und die Beschäftigungsgarantie ist ja zumindest sprachlich und inhaltlich klar formuliert. Wie sie dann konkret ausformuliert wird, das sieht man ja gerade, ist dann nicht immer ganz einfach abzubilden. Aber es war mir wichtig, das auch noch mal in Ihrem Rahmen deutlich zu machen. Denn Sie haben ja – Herr Schoß, Frau Rau, um Sie beide mal aufzunehmen, aber auch von der BVG – deutlich gemacht, in welchen Bereichen bei Ihnen diese Personen beschäftigt waren, welche Hintergründe dort eine Rolle gespielt haben, warum es so wichtig war, auch mit Coaching zu begleiten, Frau Gärtner, um den Menschen eben auch in der Frage der Struktur zu helfen, der Arbeit nachgehen zu können. Deswegen würde ich gerne auch ein paar Fragen stellen und die auch konkret adressieren.

Frau Gärtner! Sie haben, wie ich finde sehr ehrlich gesagt – dafür herzlichen Dank, damit habe ich gar nicht gerechnet –, Sie sind sich nicht ganz sicher, ob das als Arbeitsmarktinstrument, das Mittel ist, wo Sie sagen würden, das war absolut erfolgreich. Aus den Gesprächen, auch aus Ihrer Einschätzung heraus: Was wären denn so Stellschrauben, die Sie sich wünschen würden für zukünftige Programme, an denen wir arbeiten müssten, damit wir das erfolgreicher gestalten? – Zweite Frage: Aus Ihren Erfahrungen – Sie haben es ja dargestellt, wie viele Gespräche Sie geführt haben, wie viele Coachings Sie durchgeführt haben –, was sind denn so zwei, drei Merkmale, die Ihnen aufgefallen sind, woran wir jetzt auch in anderen Arbeitsmarktinstrumenten, die wir schon haben, arbeiten sollten, vielleicht Erkenntnisse, die Sie aus den Gesprächen gesammelt haben?

Frau Rau! Sie haben es dargestellt, Begleitservice – erst mal herzlichen Dank, großartige Arbeit, die Sie leisten! –, wenn Sie mal darstellen könnten, wie aktuell die Perspektive aussieht, in welchen Gesprächen Sie sich befinden, und welche Möglichkeiten es vielleicht gibt, dann auch dieses wichtige Angebot trotzdem fortsetzen zu können. Sie haben ja schon ein bisschen was dazu ausgeführt, aber es wäre gut, wenn Sie das hier noch stärker darstellen könnten, in welche Richtung das geht.

Herr Schoß, Ihnen herzlichen Dank! Stromspar-Check, Sie haben es beschrieben. Die Senatorin war da, ich konnte mir das auch schon angucken. Ich kann nur Ihre Videos empfehlen, die es online gibt, die auf sehr markante Art und Weise, auf sehr sympathische Art und Weise, deutlich machen, welche Potenziale man zuhause hat, um Strom zu sparen. Wenn Sie vielleicht auch darstellen können, wie bei Ihnen die Perspektive aussieht und welche Erwartungen Sie auch an die Senatsverwaltung hätten, um auch zukünftig noch stärkere Unterstützung zu bekommen, um noch mehr Stromspar-Checks durchführen zu können.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Als Nächsten habe ich Herrn Valgolio. – Bitte!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch von meiner Seite an die Anzuhörenden. Ich fand es auch sehr beeindruckend zu erfahren, was da beim Begleitservice und auch beim Stromspar-Check möglich ist mit der Unterstützung der SGE-Kollegen. Der Grund für diese Anhörung heute war ja nicht nur zu erfahren, was Sie alles Tolles machen oder, wie Kollege Pätzold gesagt hat, mal zu überlegen: Was kann man daraus für zukünftige Arbeitsmaßnahmen lernen?, sondern der Hauptgrund der Anhörung ist ja eigentlich, dass wir uns Sorgen machen, wo diese noch verbleibenden ungefähr 750 SGE-Kollegen in Zukunft unterkommen. Das ist ja die große, glaube ich, noch nicht so ganz geklärte Frage. Deswegen möchte ich natürlich auch die Diskussion in diese Richtung lenken und nachfragen.

Die BVG haben wir eingeladen, weil Sie unter den öffentlichen Betrieben ja der Musterschüler sind, was das SGE angeht. Wir haben das mal abgefragt bei der Finanzverwaltung. Letztes Jahr waren ungefähr 30 Kollegen bei öffentlichen Unternehmen – nur, sage ich mal in Führungszeichen – untergekommen und davon fast alle, 25, glaube ich, bei der BVG. Also vielen Dank noch mal dafür, dass Sie da so engagiert sind! Jetzt ist natürlich die Frage: Warum klappt das nicht so gut bei anderen öffentlichen Unternehmen? Oder positiv gefragt: Was muss man denn jetzt noch ändern, um noch mehr von diesen Kollegen bei öffentlichen Unternehmen unterzubringen? Denn das ist ja das, was wir, glaube ich, gemeinsam anstreben müssen.

Die Linke, wenn ich das noch sagen darf, war nie ein besonderer Fan des SGE. Das war ja damals eine Idee von Michael Müller. Das große Problem damals war, dass ja ursprünglich von der SPD geplant war, die Mittel für diese SGE-Beschäftigungsverhältnisse auf Bundesebene freizuschlagen durch den sogenannten Passiv-Aktiv-Transfer von Transferleistungen. Das hat nicht geklappt. Wie immer hat die SPD da auf Bundesebene überhaupt nicht geliefert, mit der Folge, dass das ganze Geld aus dem Landeshaushalt kommen musste. Das war immer unsere Kritik am SGE. Aber wenn jetzt schon so viel Geld dafür in die Hand genommen wurde, was ja gut war, dann ist doch jetzt die große Herausforderung für uns, dass das Geld nicht verpulvert und verschwendet war und diese noch verbleibenden 750 Kollegen am Ende auf der Straße landen. Das darf nicht passieren. Das heißt, die große Frage ist jetzt: Was kann man noch machen, um die Leute gut unterzubringen?

Deswegen die Frage, wie gesagt, an alle Anzuhörenden, auch an Frau Gärtner und natürlich auch an den Senat: Was kann man noch machen, damit das bei anderen öffentlichen Unternehmen so gut läuft wie bei der BVG?

Zweite Frage in diese Richtung, auch an Sie, Frau Gärtner, aber auch an Herrn Burzlaff: Was kann denn jetzt noch verändert oder verbessert werden bei den Qualifizierungen? Wir hatten von Herrn Burzlaff gehört, dass bei der BVG versucht wurde, diese Kollegen auch für den Fahrdienst und für höher qualifizierte Tätigkeiten zu qualifizieren. Das hat aber nur in einem ganz geringen Umfang geklappt. Möglicherweise liegt es auch daran, dass die Kolleginnen und Kollegen einfach nicht die Voraussetzungen für viele Tätigkeiten mitbringen können. Jetzt soll es aber nicht so sein, dass diese SGE-Kollegen – Herr Burzlaff hat es beschrieben – in den öffentlichen Betrieben auf den Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die wir früher Schon-

arbeitsplätze genannt haben. Sie haben das ein bisschen anders genannt, da gibt es ja auch bessere Wort inzwischen. Aber das sind nun mal diese Arbeitsplätze, die es in den öffentlichen Betrieben gibt. Die werden auch für andere benötigt, und das soll jetzt nicht so laufen, dass dort überall die SGE-Kollegen eingesetzt werden. Das heißt, wir müssen sie für höher qualifizierte Tätigkeiten qualifizieren.

Jetzt bleibt bei vielen von diesen Leuten noch ein knappes Jahr, bei den meisten nicht mal mehr, bei den allermeisten zwischen sechs und neun Monate, bis die SGE-Verträge auslaufen. Deswegen die Frage, Frau Gärtner, aber auch an die Senatsverwaltung: Was kann man da noch bei der Qualifizierung machen, oder was wird da schon übernommen, um jetzt, vor dem Hintergrund der auslaufenden Verträge, die Leute fit zu machen für qualifizierte Arbeiten?

Dritte Frage, auch in Ihre Richtung, Frau Gärtner, aber auch an den Senat, an die Arbeitsverwaltung, die Finanzverwaltung, weil wir jetzt ja von Frau Gärtner gehört haben, was für eine wichtige Arbeit die Coaches leisten, und weil wir wissen, dass die SGE-Beschäftigten verschiedene Vermittlungshemmnisse aus der Vergangenheit mitbringen: Wäre das nicht eine Idee, dieses Coaching zu verstetigen? Auch dann, wenn diese Kollegen jetzt in Zukunft nach Auslaufen der Verträge irgendwo anders untergebracht werden – wäre das nicht eine Idee, die Coaches, die sie jetzt schon betreuen, weiter zu bezahlen, damit sie auch bei zukünftigen Problemen in den neuen Arbeitsverhältnissen, wenn sie denn zustande kommen, den Leuten beispringen können? Oder ist es so, dass das Coaching jetzt einfach endet, wenn das SGE endet? Das wäre schade. Deswegen meine Frage: Ist geplant, das irgendwie zu verstetigen, um den Kollegen auch weiterhin Hilfe anzubieten, wenn sie erforderlich ist und wenn in neuen Jobs Probleme auftauchen? Das ist also die dritte Frage.

Die ganz zentrale vierte Frage habe ich gerade schon angesprochen: Wo sollen die Leute denn bitte unterkommen? Die allermeisten Verträge laufen jetzt in diesem Jahr aus. Ich glaube, Frau Gärtner, Sie hatten gesagt, 32 Verträge sind jetzt im Jahr 2024 ausgelaufen. Da hatte ich eine höhere Zahl im Kopf, 60, 70 Verträge. Deswegen noch mal meine Frage: Gab es noch mehr Verträge, die jetzt in 2024 geendet sind, bei denen aber die fünf Jahre nicht vollgemacht wurden, sondern wo die Kollegen früher abgesprungen und in die Arbeitslosigkeit zurückgegangen sind? Deswegen auch noch mal meine Frage an Sie, Frau Gärtner, und an die Senatsverwaltung: Wie viele Verträge sind jetzt eigentlich ausgelaufen in 2024, und wo sind diese Leute genau untergekommen? Sie haben so eine Aufzählung gemacht. Ich bin aber – vielleicht war ich auch zu langsam – da nicht ganz hinterher gekommen. Sie hatten gesagt, acht von den Leuten sind bei den SGE-Arbeitgebern untergekommen, zwei irgendwo extern, vier sind in Rente gegangen, in Anführungszeichen, einige in die Finanzverwaltung. Wenn ich das grob überschlagen, bin ich ungefähr bei der Hälfte dieser 32, die irgendwo untergekommen sind. Heißt das, die andere Hälfte oder zwei Drittel sind wieder in die Arbeitslosigkeit gegangen, oder konnte woanders öffentlich vermittelt werden? Das ist auch eine Frage an die Senatsverwaltung, jetzt für die Vergangenheit: Wo sind diejenigen untergekommen, deren Verträge schon in 2024 ausgelaufen sind? Und für die Zukunft natürlich viel wichtiger: Wo sollen die jetzt in Zukunft unterkommen? Wir hatten das ja im Sommer bei der Finanzverwaltung abgefragt. Da wurde uns gesagt: Bisher wurden in der unmittelbaren öffentlichen Verwaltung ungefähr 70 freie Stellen ausfindig gemacht. 70 offene Stellen sind natürlich ziemlich wenig, wenn man 750 Leute unterbringen muss. Deswegen meine Frage: Wie ist es jetzt genau geplant? Fast alle Verträge laufen jetzt im laufenden Jahr aus. Wo sollen die alle unterkommen? Welche Vorüberlegungen haben Sie da? Welche freien Stellen gibt es? Oder wie sollen die freien Stellen geschaffen werden? Und wenn freie Stellen geschaffen werden sollen – und anders wird es ja wahrscheinlich nicht gehen, wenn man 750 Leute unterbringen will –, wo soll das Geld dafür herkommen? Wir erleben im Moment ja, dass das Geld eher knapp ist, dass im Rahmen der Haushaltskürzungen sogar freie Stellen, die schon bestehen, aber nicht besetzt worden sind, quer durch alle Senatsverwaltungen gestrichen werden und quer durch alle Einzelpläne. Es werden im Moment also massiv freie Stellen gestrichen. Wo sollen dann

750 freie Stellen herkommen, um diese Leute unterzubringen? Oder ist es anders geplant? Sollen die bei den bisherigen SGE-Arbeitgebern unterkommen? Dann ist natürlich die große Frage: Wo soll da das Geld herkommen? – Da haben wir auch gehört, dass die Mittel für die Träger zumindest nicht aufgestockt werden, auch im Bereich der Arbeitsförderung. Das ist eigentlich meine vierte und ganz zentrale Frage. Die andere Fragen, die ich gestellt habe, sind natürlich auch ganz wichtig, aber vor allem würde es mich freuen, wenn wir mehr dazu erfahren könnten, wo diese ungefähr 750 noch verbleibenden SGE-Kolleginnen und -Kollegen unterkommen sollen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank, Herr Valgolio! – Ich bitte Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, sich in Anbetracht der Zeit etwas kürzer zu fassen. Wir haben eine sehr volle Tagesordnung. Das Thema ist auch nicht so oft in unserem Ausschuss, daher natürlich das begründete Interesse. – Bitte, schön, Herr Meyer! – Ach, Herr Wapler ist zuerst dran! – Entschuldigung! Und dann machen wir einen Cut, beantworten die Fragen, und dann gibt es eine zweite Staffel.

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank auch von mir an die Anzuhörenden! – Ich freue mich über diese wirklich gute Debatte. Ich glaube, es ist noch mal wichtig festzuhalten, dass die Grundkonzeption des Solidarischen Grundeinkommens eine gute ist. Gerade auch vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten müssen wir feststellen: Es geht hier darum, Langzeiterwerbslose ohne Druck von Sanktionen und Auflagen eine Perspektive zu geben; Druck und Sanktionen, die bei der Arbeitsvermittlung eh nicht funktionieren, aber erst recht nicht bei den Menschen funktionieren, die Sie beschrieben haben: Ältere ohne Ausbildungsabschluss oder mit Sprachbarrieren oder gesundheitlichen Problemen. Deshalb ist das, glaube ich, ein richtiger Ansatz, und im Hinblick auf die soziale Integration von langzeiterwerbslosen Menschen ist es auch ein erfolgreiches Projekt. Wo es halt nicht so erfolgreich ist, das müssen wir auch festhalten, als arbeitsmarktpolitisches Instrument den Übergang in die ungeforderte Beschäftigung zu schaffen – und ich sage, das Projekt geht weit darüber hinaus –, dabei ist es sicherlich weniger erfolgreich gewesen.

Es ist schon erstaunlich, wie viele Menschen da eine Qualifizierung geschafft haben. Die Frage ist dann: Woran liegt das, dass dann relativ wenige Menschen den Absprung geschafft haben? Da, glaube ich, müssen wir uns schon noch mal – wir werden ja auch noch einen Abschlussbericht bekommen – anschauen, wo eventuell auch Fehlanreize sind, oder wo eben auch die Konzeption nicht so hingehauen hat, wie man das am Anfang eingeschätzt hat. Die Frage geht sicherlich auch an die Arbeitgebenden. BVG und VBB muss ich noch mal ausdrücklich loben, die spielen wirklich eine tragende Rolle in dem Projekt. Das erwarten wir natürlich auch von einem Landesunternehmen, das gehört auch dazu. Sehen Sie die Anreize für Arbeitgebende, die Beschäftigten eben möglichst nicht in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, sondern möglichst lange auf ihren Stellen zu halten, so lange, bis das Projekt eben ausläuft? Offenbar funktioniert das ja relativ schlecht, dass Beschäftigte in reguläre Beschäftigungen übernommen werden. Vielleicht können Sie das von Seite der Arbeitgebenden noch mal darstellen, woran das Ihrer Meinung nach gelegen hat. Womöglich gibt es auch wirklich eine Hemmschwelle bei den Beschäftigten, in den Arbeitsmarkt zu gehen. Könnten Sie vielleicht alle noch mal dazu Stellung nehmen, wo da tatsächlich die Stellschraube ist, an der wir eventuell drehen müssten?

Ich freue mich insbesondere über den Strompreis-Check und die Stromsparhelferinnen. Vielleicht können Sie auch noch mal sagen, was es tatsächlich für die Menschen bedeutet hat, bei Ihnen tätig zu werden? Und ja, aber die Frage haben Sie gestellt, die müssen wir dem Senat stellen: Wie geht es weiter nach dem Auslaufen des SGE mit dem Projekt? Was passiert mit den Stromsparhelferinnen, wenn die Förderung ausläuft? Gibt es womöglich Anschlussfinanzierungen? Das sind aber tatsächlich Fragen an den Senat, und die sind genau richtig gestellt worden. Es geht darum, die Weiterbeschäftigung in den Berliner Landesdienst zu klären. Da muss der Senat sagen, welche Stellen und welche Tätigkeiten. Wie viele müssen bereitgestellt werden und werden bereitgestellt?

Ein bisschen Kritik muss natürlich auch sein. Es ist schön, dass der Senat jetzt auch mal anfängt, sich damit zu beschäftigen. Das hätte womöglich schon viel früher erfolgen müssen. Aber wir müssen, glaube ich, nach wie vor die Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen für die Übernahme in reguläre Beschäftigungen diskutieren und weiter klären. Das betrifft dann auch alle weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Wie schaffen wir es tatsächlich, Langzeiterwerbslosen eine Perspektive und soziale Teilhabe zu geben? Das ist nach wie vor eine offene Frage. Wir werden ja auch noch den Abschlussbericht bekommen. Können Sie vielleicht auch noch mal sagen, wann der dann genau kommen soll in 2026? Und dann werden wir uns sicherlich auch an dieser Stelle noch mal über Perspektiven für Langzeiterwerbslose unterhalten müssen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Nun zur Beantwortung. Wie gesagt, die weiteren drei Meldungen nehme ich danach dran. Vielleicht können wir andersherum vorgehen oder mit Herrn Schoß anfangen. – Bitte schön!

Sven Schoß (Stromspar-Check): Danke für die Fragen! – Ich bin ein alter Mann und habe sie fast schon wieder vergessen. Alte Männer vergessen schnell Fragen. Nein, es ist wirklich so, um hier anzufangen: Meine Kolleginnen und Kollegen, die bei uns im Projekt tätig sind, fühlen sich gewertschätzt. Sie kriegen von vielen Seiten Wertschätzung, von mir sowieso, aber auch von den Haushalten, die beraten werden, und dann, spätestens auch nach einem Jahr, merken die: Ich habe 300 Euro mehr, und meine Nebenkosten sind auch massiv zurückgegangen. – Da kommt dann auch schon mal ein Telefonanruf nach einem Jahr, und da bedankt man sich dann noch mal und sagt: Habt ihr toll gemacht, richtig gut! – Und sie wissen, wovüber sie reden, weil sie den Background haben. Sie kommen ja von dort. Sie haben eine vollkommen andere Ansprache. Da kommt nicht ein Energieberater, den die Haushalte sowieso nicht buchen würden, weil der viel zu teuer ist, und der kommt nicht mit dem Aktenkoffer und sagt: Jetzt bauen wir hier mal die Wohnung um, und dann verdichten wir die Wände, damit es Ihnen auch gut geht, und das kostet 20 000 Euro hintendran. – Nein, bei uns kommen kleine Stellschrauben, und wenn man an diesen kleinen Stellschrauben dreht, kommt nachher was ganz Großes bei raus. Man kann den Faktencheck machen, und ich stelle allen gerne meine Sachen zur Verfügung. Alles, was wir an Zahlen in die Öffentlichkeit bringen, stimmt so. Das glaubt manchmal keiner, ist aber so. Auch die Erfolge, die die Kolleginnen und Kollegen sehen, sind natürlich für die Seele gut.

Um auf die Frage von Herrn Dr. Pätzold zu kommen: Wir arbeiten ja nicht nur mit dieser Beschäftigungsmaßnahme. Wir haben ja auch noch diesen § 16i, den § 16e. Da hat uns die Frau Senatorin dankenswerterweise Stellen zur Verfügung gestellt, wofür wir auch sehr dankbar sind. Allerdings ist das Verhältnis zu den Jobcentern zurzeit etwas schleppend. Das heißt, wir

bekommen wenig bis gar keine Zuweisungen, und das macht uns Sorgen. Wir kriegen auch Anrufe von interessierten Menschen, die bei uns gerne den Job aufnehmen würden. Da sagen wir dann: Geh bitte zu deinem Fallberater oder zu deinem Fallmanager, sag, du kennst den Stromspar-Check, ob du dort eine Zuweisung kriegen könntest. – Das machen die auch.

Im Augenblick sind wir über jede Kollegin und jeden Kollegen, die oder der bei uns tätig ist, sehr dankbar. Was mich sehr freuen würde – ich meine, man kann ja auch mal Wünsche äußern – wäre, wenn wir die beiden Damen in Marzahn-Hellersdorf weiterhin über den Zeitpunkt hinaus beschäftigen können. Allerdings muss da die Finanzierung geklärt werden. Ich persönlich könnte mir natürlich auch vorstellen – aber das ist dann alles Rückfrage mit unserem Verband, und das muss bei uns im Verband geklärt werden –, dass man vielleicht aus diesem Pool, der dort noch ist, vielleicht noch ein paar Kolleginnen und Kollegen gewinnen könnte, die dann für uns oder mit uns berlinweit unterwegs sind. Das könnte ich mir vorstellen. Das müsste man sich vorher anschauen, müsste man mit den Leuten reden, ob sie überhaupt Lust dazu haben. Das könnte ich mir vorstellen, aber letztendlich geht es hinten rum immer nur ums Geld, und wenn das nicht da ist, dann wird schwierig. Wenn wir dort als Stromspar-Check ein bisschen was abkriegen könnten – ich bin genügsam geworden und demütig –, da wäre ich dann schon froh, wenn wir dort noch mit im Pool wären. Ich hoffe, ich habe alles beantwortet. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Und nun, Frau Rau. – Bitte schön!

Heike Rau (VBB): Ja, im Wesentlichen kann ich mich dem nur anschließen. Was wir aber gerne vorschlagen würden, ist – – Ich weiß jetzt die Hintergründe nicht, wie die konzeptionelle Orientierung ist: Wie gehen wir jetzt mit den noch im SGE befindlichen Kolleginnen und Kollegen um? – Ich kann nur für die Arbeit im VBB Bus & Bahn-Begleitservice werben. Wir sehen uns in der Aufgabenstellung Mobilitätssicherungskonzept. Wir können uns sehr gut vorstellen, unser Angebot zu erweitern und Berlin ein Servicecenter für Barrierefreiheit anzubieten – da sind wir hoffentlich demnächst in den Gesprächen mit den Kollegen von der BVG –, wo wir alle diese Themen Barrierefreiheit, Mobilität, Sicherung mit dem bündeln, was wir de facto alles schon haben. Wir haben de facto ein Callcenter. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag mit den Fahrgästen unterwegs sind. Wir wissen, welche Herausforderung es ist, ein Inklusionstaxi zu buchen. Wir kennen die Kontakte. Also wir sind im Grunde genommen schon in diesem gesamten Kommunikationsbereich aus Sicht mobilitätseingeschränkter Menschen unterwegs und könnten uns sehr gut vorstellen, dort ein Servicecenter aufzubauen, was wir dann gerne auch noch mal im Verkehrsbereich thematisieren wollen. Voraussetzung dafür ist aber, dass wir mit diesen Stellen auch weiterarbeiten können. Können wir das nicht, dann hat das die Konsequenz, wie jetzt schon, dass wir für die BVG eine de facto kostenlose Dienstleistung einer Kundenkommunikation per Telefon nicht mehr anbieten können und dafür ein anderes Unternehmen – bestimmt nicht gerade zu den gleichen Konditionen wie wir – diese Arbeit erbringt. Wir müssen also einfach weiterdenken und sagen: Was bekommen wir mit welchen Möglichkeiten, und wo können wir uns wahrscheinlich auch über die Verkehrsverwaltung hinweg eine Weiterentwicklung vorstellen?

Die andere Frage: Wo liegen die eigentlichen Hemmschwellen? Ich weiß nicht, wo wir noch eine Hemmschwelle haben, wenn wir von 7 bis 22 Uhr arbeiten. Ich weiß nicht, wo wir noch eine Hemmschwelle haben, wenn wir an zwei Wochenenden im Monat arbeiten. Ich weiß

nicht, wo die Hemmschwelle ist, warum wir über einen ersten und zweiten Arbeitsmarkt reden, jedenfalls für unsere Tätigkeit kann ich das sagen, wenn wir unterwegs sind. Wenn ich nicht früh um 7 oder um 8.20 Uhr – je nachdem, wie mein Arbeitsauftrag für den nächsten Tag ist – pünktlich bin und dann nach Hause gehen kann, weil es eine Planung gibt, und die wird jetzt umgesetzt, und die Kunden warten, und wenn ich zu spät komme, muss ein anderer Kollege raus, oder wir müssen der Kundin absagen – ich für mich und die Kolleginnen und Kollegen bei uns definieren das als ersten Arbeitsmarkt. Es ist nur anders finanziert.

Vor dem Hintergrund, glaube ich, sollten wir wirklich genau gucken: Was machen wir im Rahmen der SGE-Finanzierung? Wo bieten wir welche Arbeit an? Wir können uns auch sehr gut vorstellen, unsere Dienstleistung mit weiteren Kolleginnen und Kollegen zu erweitern, denn es ist wirklich eine schöne Arbeit, wenn Sie jemanden begleiten und ihn nach Hause bringen und derjenige oder diejenige sagt – und das ist das, was ich noch mal bestätigen möchte – Dankeschön. Bei mir kommt jetzt niemand im Büro vorbei und sagt jeden Tag: Toll, vielen Dank, dass Sie so eine tolle Arbeit machen! – Aber genau das ist das Wichtige für unsere Kolleginnen und Kollegen, die wir über SGE beschäftigen oder über Arbeitsmarktmaßnahmen: eine sinnstiftende und wertschätzende Arbeit. Das ist keine Frage von erster und zweiter Arbeitsmarkt, sondern das ist die Frage nach der Gestaltung von Arbeit. Ich glaube, ich habe jetzt alles beantwortet. – Okay, danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Frau Gärtner, Sie haben das Wort!

Uta Gärtner (Goldnetz): Ich würde gerne mit der Frage von Herrn Dr. Pätzold anfangen, welche Vorschläge ich hätte, oder wo ich das SGE sehe. Wir haben ja beim Arbeitgebertypus den größten Anteil bei Trägern sozialer Dienstleistungen und Beschäftigungsmaßnahmen und eher einen geringen Anteil kommunaler Unternehmen und Verwaltung. Das macht es natürlich schwierig, wenn es um die Übernahme von potenziellen SGE-Arbeitnehmern ins Unternehmen geht, weil natürlich die kleineren Unternehmen wenig personelle und auch finanzielle Mittel zur Verfügung haben. Das heißt, hier war das Coaching immer in dem Sinne zu schauen: Welche Alternativen gibt es?

Ich würde auch ein bisschen auf die Struktur der Beschäftigten hinweisen. Frau Rau hat es ja in ihrer Präsentation gesagt: Es gibt teilweise Menschen, die noch nie in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden haben. Dann wird natürlich auch klar, was die Coaching-Arbeit für einen Teil der Beschäftigten erforderte. Es war hier nicht ein Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, sondern eine Wiederherstellung. Das heißt, wir haben teilweise sehr früh begonnen zu schauen: Was ist notwendig, um überhaupt auf den ersten Arbeitsmarkt zu kommen?

Sie haben, Herr Pätzold, gefragt, welche Themenschwerpunkte im Coaching vorrangig sind. Wir haben immer wieder eine sehr große Unsicherheit bei den Beschäftigten gemerkt, weil immer das Gefühl war, wir werden auch übernommen; das schwebte immer sehr lange in den Köpfen. Wir haben im Juni – – mit Abstimmung Senatsverwaltung für Finanzen wurde ein Rundschreiben veröffentlicht, wo noch mal ganz klar thematisiert wurde: Wie sieht denn die Weiterbeschäftigung aus? Das war für uns als Coaching-Stelle ganz wichtig, um zu sagen: Das sind die Optionen, die vorliegen. Was anderes ist nicht mehr möglich und auch keine Übernahme vom Projekt selber, was ja die Wünsche der Arbeitgeber sind. Es ist ein großes

Sicherheitsgefühl, das haben wir auch bemerkt. Also für manche SGE-Arbeitnehmende war es etwas unverständlich, dass wir sehr zeitig mit dem Thema Aufwärtsmobilität in das Coaching gekommen sind. Sie haben sich gewünscht, die fünf Jahre arbeiten zu können. Auch aufseiten der Arbeitgeber wurde in vielen Fällen die Förderdauer bis zum Ende getragen.

Ich würde auf die Frage von Ihnen auf der rechten Seite – leider kann ich Ihren Namen nicht sehen – – Es geht bei Ihnen noch mal um das Thema Qualifizierung. Das Thema Qualifizierung ist eigentlich, muss man sagen, kein großes Coaching-Thema mehr. Wir befinden uns jetzt wirklich in der Abwicklung des Programms, denn jeden Monat haben wir zweistellige Zahlen von Menschen, die sich entscheiden müssen, ob sie die Weiterbeschäftigung annehmen oder wo wir mit den Arbeitgebern sprechen, ob es eine gewisse Übernahme gibt.

Zu Ihren Fragen zu den Zahlen: Es gibt 63 Personen im SGE, die 2024 endeten, aber bei diesen 63 sind Personen dabei, die natürlich schon vorher von der BVG übernommen worden, von anderen Arbeitgebern. Wir haben Menschen, die in Rente gegangen sind. Wir haben leider auch Menschen, die verstorben sind.

Qualifizierung ist ein Teil, der finanziell natürlich zum größten Teil von den Arbeitgebenden getragen werden müsste. Wenn Sie hören, dass der größte Teil Träger sind, ist natürlich klar, dass wir auch geschaut haben: Welche Förderinstrumente gibt es noch? Hier konnten wir 151 Qualifizierungen über die Landesmittel des Senats umsetzen. Das sind in der Regel auch Qualifizierungen über einen längeren Zeitraum, drei bis sechs Monate, teilweise auch, bei der berufsbegleitenden Ausbildung, über Jahre. Das heißt, jetzt bietet es sich auch nicht mehr an, sich zu qualifizieren. Das ist jetzt eigentlich ein Thema, mit dem wir nicht mehr arbeiten.

Sie fragten nach: Wie sieht es aus mit der Weiterbeschäftigung? Es ist im Moment so, dass wir eng mit der Senatsverwaltung für Finanzen, SenASGIVA und dem Landesverwaltungsamt zusammenarbeiten. Eine Personalstelle im SGE-Coaching kümmert sich um die Weiterbeschäftigung. Wir fangen ungefähr vier bis fünf Monate vor Beendigung des SGE-Vertrages an, auf die Weiterbeschäftigung vorzubereiten. Wir gehen auf die Arbeitgebenden zu, fragen nach: Wie ist das mit der Übernahme-Option? Die war gegeben. Wie sieht es aus? – Das kann gut gehen. Es kann natürlich manchmal auch schief gehen, wenn entsprechende Projektgelder, die beantragt wurden, einfach nicht finanziert werden. Ich denke, zu der Weiterbeschäftigung sind auch Vertreterinnen da, die dann noch mal genaue Auskunft geben können.

Zu den 32 – Sie haben gesagt: Wo ist der Rest? – Der Rest, 25 sind in irgendeiner Art untergekommen, sind Menschen, die einfach gesundheitlich das Angebot abgelehnt haben, die sich erst mal der Gesundheit widmen wollen. Wir haben Menschen, die Berlin verlassen, das wurde ja vorhin auch genannt, die gesagt haben: Ich gucke mich woanders um, und wir haben Menschen, die gegebenenfalls wahrscheinlich auch in die Erwerbslosigkeit zurückgehen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank, Frau Gärtner! – Herr Burzlaff! – Bitte schön!

Dominik Burzlaff (BVG): Auch wenn es nur eine Frage war, die am Ende bei mir ankam. – Danke für die Erwähnung als Musterschüler übrigens! Musterschüler sind wir gerne. Was hätte man besser machen können? Was waren Stellschrauben aus Arbeitgebersicht? – Ich

muss jetzt bisschen ein spekulieren, denn wir haben ja eine Erfolgsquote von 70 Prozent. Die ist ja gar nicht so schlecht.

Was war gut? – Das war die soziale Einbettung in ein Team. Ich glaube, den Menschen irgendwie eine Gemeinschaft zu geben, klare Bezugspersonen als Orientierungshilfe, das war ein Erfolgsrezept aus unserer Sicht und Erfahrung, Sinn der Arbeit natürlich, wie beim VBB: Wir bewegen Berlin – außer am Montag, aber das war nicht unsere Idee. Das ist ja sinnstiftend, und das ist, glaube ich, ein Punkt, wo man ansetzen kann.

Geben Sie das Budget gern dem VBB. Da haben Sie doch schon mal ein Problem gelöst, wenn ich das so direkt sagen darf. Das könnte eine Lösung sein. Aber ansonsten aus Arbeitgebersicht ist natürlich auch noch ein Aspekt: Diese Stellen beim SGE wurden – ist jetzt ein bisschen Spekulation – explizit als nichtreguläre Tätigkeiten oder Stellen geschaffen. Das waren also von vornherein eher Hilfstätigkeiten, die nicht so direkt die Kernwertschöpfung der Unternehmen, gerade bei der Privatwirtschaft, betreffen. Ich könnte mir vorstellen, dass das eben in der Übernahme in den Transfer ein Knackpunkt sein könnte, dass man da vielleicht lieber reguläre Stellen anders hätte fördern können. Denn dieses reine Fördern, Menschen in die Beschäftigung bringen, in ein soziales, eng gebundenes Umfeld, das war, glaube ich, ein sehr guter Ansatz, der auch erfolgsversprechend ist.

An den Qualifikationen selbst liegt es nur begrenzt aus meiner Sicht. Wir haben tatsächlich keine so hohen Hürden bei uns im Fahrdienst, als Beispiel. Da braucht es den Führerschein Klasse B, ein Mindestalter von 21 Jahren, die Bereitschaft zum Schichtdienst und körperliche Eignungskriterien, die man erfüllen muss, mehr nicht. Also das sind jetzt keine großen Qualifizierungshürden. Ich glaube, da liegt es auch ein bisschen an der Einstellung, sicherlich auch an den persönlichen Rahmenbedingungen, die man hat.

Vielleicht ein anderer Aspekt, warum es gerade bei uns geklappt hat: Diese Einbindung in das Team prägt ja auch, und ich könnte mir vorstellen, dass es eine gewisse Bindungswirkung gab, warum die Menschen, die bei uns dann am Ende gerade im Kundendienst oder auch in der Bahnhofsbetreuung geblieben sind, übernommen wurden, dort eingesetzt sind bis heute, dass sie halt mit den Menschen, mit denen sie angefangen haben, zusammenbleiben wollen. Das kann auch eine Bindungswirkung sein, die natürlich den Sprung in höhere Tätigkeiten verhindert – weiß ich ehrlich gesagt nicht. Müsste ich mal nachfragen, aber das wäre so eine Hypothese von mir.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank Ihnen, auch für die kurze Beantwortung! – Jetzt hat zunächst der Senat das Wort zu Beantwortung. – Bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank auch noch mal an die Anzuhörenden für die Fragen. Ich möchte noch mal betonen, dass dieses Programm, das hatte ich ja auch anfangs gesagt, ein Programm für langzeitarbeitslose Menschen war, also Menschen, die formal über ein Jahr lang arbeitslos waren. Das Programm wurde so angesetzt, dass der Druck nicht so gegeben ist. Das hatte Herr Wapler auch gesagt, ohne Druck auch mal gucken: Wie kann man sich weiterentwickeln? – Das Programm sah einen Zeitraum von fünf Jahren vor. Die müssen nicht ausgeschöpft werden, das ist klar. Am besten ist es natürlich, wenn die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt auch früher passiert. Aber das Programm ist ausgelegt auf fünf Jahre, und wenn diese Menschen dieses Pro-

gramm verlassen, dann sind sie auch keine Langzeitarbeitslosen mehr. Das ist ja klar, denn sie müssten ja dann erst wieder über ein Jahr arbeitslos gewesen sein, um eine weitere Förderung zu bekommen. Deshalb war es uns wichtig, weil es hier auch eine Beschäftigungszusage gibt, auch mit meinem Kollegen Stefan Evers zusammen, dass wir hier in der Senatsvorlage diese Beschäftigungszusage auch greifbar gemacht haben. Aber da wir natürlich auch Menschen haben, die erst – – Also täglich haben wir neue Zahlen, das muss man auch sagen, aber das Projekt läuft ja bis Ende des Jahres. Insofern können wir auch nicht vorhersehen, wo diese Menschen unterkommen. Aber da kann gerne auch die Fachebene noch etwas zu sagen.

Auf jeden Fall haben wir mit der Senatsvorlage im letzten Jahr dafür gesorgt, dass auch die Landesebene, also die Verwaltungen, sich dazu bekennen, Menschen unterzubringen. Wir haben zum Beispiel mit der Bildungsverwaltung ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Die SGE-Stadtteilmütter werden in das Landesprogramm integriert. Bei der Verkehrsverwaltung ist dieser Weg noch nicht gegangen worden, und auch der Begleitservice weiß, dass nach fünf Jahren diese Beschäftigungsverhältnisse auslaufen. Es macht auch einen nicht zu unterschätzenden Anteil an den gesamten Beschäftigten beim Begleitservice aus. Deshalb hätte man auch sagen können: Okay, fünf Jahre ist Zeit, man hätte das auch besser planen können, auch im Begleitservice besser planen können, aber wir sind da auch noch im Gespräch und versuchen natürlich, eine Lösung zu finden.

Bei den Stromspar-Checkerinnen hängt das auch mit der Bundesförderung zusammen. Wir sind da auch bereit, aber auch da, weil das ein Mix an Finanzierungsmöglichkeiten ist, können wir das alleine nicht beantworten. Wir wollen auf jeden Fall weiterhin, wie auch das neue Bürgergeld, das umgesetzt wurde, den Fokus auf die Qualifizierung setzen, auch hier in Berlin, weil Qualifizierung eben dazu führt, dass auch Langzeitarbeitslosigkeit im besten Fall beendet werden kann. Aber das können wir dann in diesem Bereich auch nur mit den Landesergänzungszuweisungen tun, wenn die finanziellen Fragen auf Bundesebene geklärt sind. Da werden wir auch ein Gespräch mit den Jobcentern führen. – Nun gebe ich weiter an Frau Zauer und dann an die jeweilige Fachebene.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Bitte schön, Frau Zauner!

Margrit Zauner (SenASGIVA): Frau Vorsitzende! Frau Senatorin! Sehr geehrte Damen und Herren! Erlauben Sie mir, noch ein bisschen einzuordnen, denn ich glaube, es macht noch mal Sinn, sich auch die Zeit vor dem offiziellen Programmstart 2019 in Erinnerung zu rufen. Auch hier gab es in den Jahren 2018 und 2019 in diesem Hause verschiedene Diskussionen. Die Idee für dieses Programm kam Ende 2017. Wir haben dann in den Jahren 2018 und 2019 eine Vielzahl von Diskussionen zwischen der Verwaltung und den Beteiligten gehabt, aber auch, und das war auch sehr wichtig, einen sogenannten Stakeholder-Prozess unter Beteiligung der Wirtschafts- und Sozialpartner, der Sozialverbände und der relevanten Akteure, wie das immer so allgemein heißt. Ich glaube, das war im Festsaal des Roten Rathauses, wenn ich mich richtig entsinne. Das waren große Veranstaltungen, wo auch gemeinsam mit der Stadtgesellschaft und relevanten Akteuren Verabredungen getroffen werden sollten, wie dieses Programm ausgestaltet wird. Daraus resultierten zum Beispiel die zehn, später elf, Einsatzfelder, die ja ein Stück auch an die Frage kommen: Wir wollten mit diesem Programm nie regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung Konkurrenz machen. Das, finde ich, muss man der Ehrlichkeit halber auch einfach sagen. Deswegen gab es auch entsprechende Vorgaben.

Wir hatten auch einen ganz wesentlichen Punkt in diesem Programm, das war die Freiwilligkeit, und zwar auf beiden Seiten. Die potenziell Beschäftigten sollten auch einen Arbeitsvertrag bekommen, das war auch ein wichtiger psychologischer Moment. Sie sollten nicht in Maßnahmen zugewiesen werden, sondern sie mussten sich auch darum bewerben. Damit wir überhaupt etwas haben, wo dann am Ende ein Bewerbungsprozess erfolgen konnte, mussten wir zunächst auch einen Prozess starten, wo wir unter den Bedingungen der erlassenen Verwaltungsvorschrift Arbeitgebende aufgefordert haben, uns Angebote für Stellen zu machen. Ich kann mich noch gut an den Moment in unserer Verwaltung erinnern, als wir das freigeschaltet haben. Das war ein Tag morgens um 8 Uhr. Wir haben da noch ein schönes Video bei einem Kollegen auf dem Handy. Da ploppte dann sozusagen alles rein, weil wir aus EU-rechtlichen Gründen quasi allen die Möglichkeit geben mussten, sich auf dieses Programm zu bewerben. Wir hatten auch deutlich mehr als 1000 Angebote und haben das dann sukzessive freigeschaltet, haben aber auch, um das Gute zu sagen, am Ende nicht nur die Hälfte Beschäftigungsträger klassischer Art gehabt, sondern auch andere Träger. Das waren dann eben auch kommunale Unternehmen, das waren auch Bezirksverwaltungen, und das waren soziale Träger ganz unterschiedlicher Art. Wir haben dann auch in dem Besetzungsprozess, der danach folgte, unter sehr guter Unterstützung der Jobcenter gemerkt, dass es durchaus Angebote und Einsatzfelder gab, die bei den Beschäftigten beliebter waren als andere. Das haben wir auch gemerkt. Es gab Dinge, die nicht so attraktiv waren

Deswegen ist auch von Anfang an die Frage: Wer kommt am Ende dabei – – Und ich will auch noch mal ganz offen sagen, es war nicht das Interesse, dass am Ende alle in der Weiterbeschäftigungsgarantie landen, sondern die Grundidee des Programms ist und bleibt, dass die Beschäftigten, sei es sogar beim SGE-Arbeitgebenden, also wie bei der BVG – klar, nicht einfach so – bleiben können, oder ich sage mal, in andere geeignete Beschäftigungsfelder wechseln. Da haben wir auch über die Jahre hinweg viele sehr spannende Erfolgsgeschichten erlebt, die ich auch gerne noch mal in Erinnerung rufen möchte. Wir haben Ihnen auch von Anfang an gesagt – – deswegen war das Coaching für uns auch als Verwaltung so wichtig, das von Anfang auch zu integrieren, denn zum Beispiel bestimmte Qualifizierungsprozesse kann ich nicht vier Monate starten, bevor da was ist, sondern zum Beispiel eine berufsbeglei-

tende Ausbildung ist ja der wesentliche – – zur Sozialassistentin, die für viele Kitahelfende noch mal ein ganz wichtiger Part ist. Die fange ich natürlich sehr viel früher an. Das heißt, da haben wir den wesentlichen Teil schon während der Programmlaufzeit erfüllt. Wir haben bei der Steuerung sowohl der Programmlaufzeit als auch, ich sage mal, des Programmauslaufs, mehrere Faktoren. Es gab zwar einen Big Bang beim Start des Programms, also wir haben ein Startdatum, aber wir haben eine sukzessive Besetzung mit einer individuellen Höchsthörförderdauer, die am Ende auch funktioniert hat, am Anfang aber teilweise, Frau Gärtner hat das dankenswerterweise noch mal geschildert, unter Coronabedingungen stattfand, was noch mal eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten war.

Wir haben deswegen auch formal einen Besetzungszeitraum bis Ende 2020 gehabt. Wir haben diesen Besetzungszeitraum, aber wir hätten bis 31. Dezember Zeit gehabt. Ich glaube, wir waren irgendwann im November auch durch. Das muss man auch noch mal ehrlicher Weise dazu sagen. Wenn wir jetzt auch über die Zukunftsfelder reden, und wir haben eben auch – das haben wir im Beirat des SGE, der das Projekt jetzt seit dem Start begleitet, mittlerweile auch in der Verantwortung unseres Hauses, auch viele positive Beispiele, wo es eben – – Es sind aber viele Einzelfälle. Das sind nicht so die klassischen Großgeschichten, wo ich alles einmal habe, sondern wir haben gerade gestern im Beirat den Fall eines Trägers der Eingliederungshilfe gehabt, die zwei Personen über fünf Jahre im SGE beschäftigt haben. Die haben sich auch eigeninitiativ genau diese Einrichtung gesucht – das hat auch teilweise mit deren persönlichen Bedingungen zu tun –, und der Träger hat sehr eindrücklich geschildert, dass nachdem sie die erlebt haben und quasi im Team hatten, haben sie am Ende gefunden, dass sie diese Person gerne behalten möchten. Genau das ist der klassische arbeitsmarktpolitische Klebeeffekt. Die beste Werbung für die Menschen ist nicht ein abstrakter Langzeitarbeitsloser, sondern ich sage immer, der läuft am besten auf zwei Beinen. Da geht es nicht um irgendeinen Langzeitarbeitslosen, sondern da geht es um den oder die. Genau diese Effekte haben auch gut funktioniert und da, wo der Arbeitgeber selber keine Perspektive hat, ist eben das Coaching ganz wichtig, um andere Perspektiven zu entwickeln und damit auch tatsächlich eine Möglichkeit zu haben, da auch weiterzugehen und das auch noch mal zu haben.

Das ist mir noch mal wichtig zur Einordnung, denn ich glaube, das hilft, wenn man manche Sachen, die jetzt passieren, ein Stück auch aus den Anfangsstrukturentscheidungen – – und wie immer: hinterher ist man immer schlauer. Vielleicht hätte ich auch ein paar Dinge – – aber das war damals nach bestem Wissen und Gewissen und auch mit einem intensiven Diskurs mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern, mit allen Beteiligten gemacht. Das, glaube ich, sind auch noch mal Dinge, die sind jetzt auch damit zu verbinden. Wir vermischen die Diskussion hier teilweise noch. Frau Rau hat das ja sehr eindrücklich geschildert: Wir haben eben zum Beispiel beim VBB-Begleitservice 35 SGE-Beschäftigte, die sich auch wirklich gut eingearbeitet haben. Die sind dann auch fünf Jahre mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt gewesen und über Instrumente der Arbeitsmarktförderung nicht mehr weiter zu beschäftigen, also diese konkreten Personen, das wollen wir ja eigentlich auch. Deswegen muss es da andere Felder geben. Das hat ja eine andere Fachverwaltung, die Jugendverwaltung, für sich auch sehr genau erkannt und sucht da auch immer schrittweise Fälle.

Wir haben selber für uns noch mal – – das konnten wir auch erst im Rahmen, wenn wir konkret über Einzelfälle reden, sagen, denn wir wussten dann am Ende, wie viele Menschen es gibt, die noch bis zu einem Jahr bis zur Rente brauchen, bis zu 17. Dann haben wir gesagt: Okay, da finden wir eine Lösung, denn dann macht das keinen Sinn, dass die noch mal für

wenige Monate wechseln. Wir haben zum Beispiel auch einen Fall, da hätte jemand dieses Programm in Anspruch nehmen können. Da hat aber der Arbeitgeber gesagt: Eigentlich möchte ich die Person länger behalten und die Person, die es betrifft, auch. Das heißt, die haben das Rentenprogramm gar nicht in Anspruch genommen, sondern sie ist in eine ungeforderte Beschäftigung bei ihrem Arbeitgeber übergegangen.

Deswegen sind das ganz viele Einzelgeschichten, die dann in der Summe wieder die großen Zahlen ergeben, die auch wichtig sind. Wir kommen ja erst in der zweiten Jahreshälfte – das hat etwas mit den Programmbesetzungen zu tun – – Wir haben immer so Einzelfälle. Ich will sagen, alles, was bis zum 1. Juli übergegangen ist, war vor Ablauf der individuellen Höchstförderdauer. Wer ein bisschen im Projektgeschäft ist, weiß, dass das für beide Seiten durchaus eine Entscheidung ist. Deshalb glaube ich, wir sind eigentlich erst ab 1. Juli dabei, dass die, die wirklich bis zum Ende in der Höchstförderdauer dabei waren – – und da, wo wir Übergänge in die Erwerbslosigkeit hatten, das hatte Frau Gärtner auch noch mal sehr eindrücklich geschildert, war das vor allen Dingen am Programmstart, und das waren klassische Probezeitfälle. Das kann auch mit anderen Fällen passieren, denn es geht eben auch um Freiwilligkeit und konkrete Menschen und konkrete Rahmenbedingungen. – Wenn noch Fragen offen sind, würde Frau Klaus-Schelleter noch ergänzen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Bitte schön!

Sabrina Klaus-Schelleter (SenASGIVA): Ich gehe davon aus, dass Sie gleich noch etwas zur Weiterbeschäftigung sagen. – Wir haben seit Dezember die Grundlage für die Weiterbeschäftigung, und seitdem haben insgesamt, zum Jahresende letzten Jahres, neun Personen die Weiterbeschäftigung in Anspruch genommen. Aktuell haben wir sogar elf. Aber das ist ein relativ kleiner Teil. Warum ist das ein kleiner Teil? – Weil wir am Anfang des Programmjahres stehen, also des letzten Programmjahres. Ab jetzt gehen sukzessive viele Menschen noch mal in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab. Insofern – ich schaue gerade noch mal zu Herrn Wapler – haben wir mittlerweile eine andere Einschätzung. Ab jetzt wird es zunehmen, dass Leute auch in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gehen. Wir haben jetzt schon 137, letzter Stand. Wir wissen von Leuten, die kurz vor Abschluss des Arbeitsvertrages stehen, und wenn man das alles herausrechnet, wird es ab jetzt zunehmend immer weniger der Gruppe, die bleibt. Der Großteil der Menschen, die aus dem Programm austreten, gehen im zweiten Halbjahr raus. Also es ist auch noch ein bisschen Zeit, und wie Frau Gärtner eben gesagt hat: Wir fangen vier Monate vorher an der gemeinsamen Schnittstelle an. Wir haben mittlerweile, ich würde mal sagen, einen warmen Händedruck aus dem Programm in die Weiterbeschäftigung organisiert, in dem mit den Beschäftigten eben vier Monate vorher gesprochen wird, noch mal geklärt wird, ob es nicht die Möglichkeit der Übernahme beim Arbeitgeber gibt, wo noch mal intensiv geguckt wird: Gibt es eine andere Möglichkeit unterzukommen? – Sonst wird das auch an die aufnehmende Dienststelle kommuniziert. Die bekommen ein konkretes Profil, wissen also, wen sie bekommen und können dann entsprechend auch einen Arbeitsplatz suchen.

Noch mal die Frage von Ihnen, Herr Pätzold: Was sind unsere lessons learned? Wo kann man Stellschrauben ziehen? – Wir sehen einen enormen Erfolg in der sozialen Stabilisierung. Dass wir jetzt noch so viele Leute im Programm haben, kann man kritisieren. Man kann es aber auch einfach positiv sehen. Im Austausch mit den Beschäftigten merken wir einfach: Es gibt eine enorme Loyalität – wir haben es eben schon gehört – zum Arbeitgeber. Die Personen

empfinden das als unfassbar sinnstiftend, was sie machen. Sie gehen gerne zur Arbeit, und sie gehen seit nahezu fünf Jahren gerne zur Arbeit. Das ist schon ein langer Zeitraum.

Was wir auch merken: Es findet eine enorme Entwicklung durch die Qualifizierungen statt, durch das Empfinden, Teil eines Teams zu sein. Es ist auch ein guter Zeitraum mit den fünf Jahren. Was wir auch noch mal feststellen, ist die hohe Bedeutung der Qualifizierung und vor allem des Coachings. Wir merken aber auch nach den fünf Jahren, dass die Leute sagen: Es ist gut, ich bin angekommen, ich bin bereit für etwas Neues, ich bin bereit für das, was ich da mache. Aber der individuelle Bedarf des Coachings ist nach fünf Jahren so, dass wir gespiegelt bekommen: Es ist gut. Nichtsdestotrotz unterstützen wir, wir nennen es Troubleshooter-Coaching. Wenn wir beim Übergang merken, es gibt doch noch mal Friktionen, dann gibt es die Möglichkeit, noch mal in einem geringen Umfang Stunden in Anspruch zu nehmen, um einen Abbruch zu vermeiden. Aber wir haben es bislang noch nicht gebraucht. Also wir merken, die Leute kommen nach fünf Jahren an.

Was merken wir noch? – Wir merken Coaching ist wichtig, der Zugang zu Qualifizierungen ist wichtig. Für uns in der Beschäftigungsförderung auch eine sehr wichtige Erfahrung: Wir haben auch Brücken zu neuen Arbeitgebern oder zu neuen Typen an Arbeitgebern, die Langzeitarbeitslose beschäftigen, geschlagen. Und wir merken: Es ist toll, wie wir bei der BVG – – Natürlich ist das kein Selbstläufer. Natürlich ist es anstrengend, aber es hat eine hohe Erfolgsquote. Wir lernen daraus, wir schauen gerne nicht nur auf die klassischen Träger der Beschäftigungsförderung, sondern wir schauen auch auf Kooperationen mit Arbeitgebern, mit sozialen Trägern. Das sind Punkte, wo wir noch mal mitgenommen haben, dass wir da gerne draufschauen möchten.

Einen Hinweis möchte ich auch noch mal in die Runde geben, und zwar schaut mittlerweile auch Europa auf uns. Wir sind eingeladen von der Kommission, die im Kontext Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit das Solidarische Grundeinkommen als einen sehr wertvollen Input sieht. Wir werden eingeladen, Vorträge zu halten, um eben auch die Erfahrungen, die wir in Berlin machen, mit anderen Ländern zu teilen. Es gab einen Call, da läuft gerade noch die Ausfallfrist seitens der Europäischen Kommission, die gesagt hat: Was lernt ihr eigentlich aus Ansätzen wie in Berlin oder Österreich? – und gibt noch mal Geld in die Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Ich denke, auch das ist ein Erfolg, der zeigt, dass der Ansatz sich auf jeden Fall gelohnt hat. Klar ist: Die Evaluation kommt erst Ende nächsten Jahres, wenn es abgeschlossen ist. Wir sind relativ zufrieden mit der Bewegung, die wir gerade beobachten.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Bitte schön!

Simone Mayr (SenFin): Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren! Es kam ja die Frage auf, wie das jetzt mit der Weiterbeschäftigung im Land Berlin vor sich geht. Wie Frau Senatorin schon gesagt hat, ist es eine solidarische Aufgabe, die das ganze Land Berlin stemmen muss. Deswegen haben wir eine Senatsvorlage mit RdB-Beteiligung auf den Weg gegeben, und alle Senatsverwaltungen und auch alle Bezirke haben dieser Vorlage zugestimmt. Alle wissen, dass die SGE-Beschäftigten jetzt im Laufe des Jahres für das Land Berlin für die Weiterbeschäftigung frei werden, und dass wir diese Leute natürlich gerne unterbringen wollen.

Wie auch Frau Gärtner und Frau Klaus-Schelletter schon gesagt hatten: Ungefähr vier Monate für jeden Einzelnen, bevor er aus dem geförderten Programm ausscheiden würde, fängt die weitere Vermittlung an. Bei uns laufen dann kleine Lebensläufe auf, die wir dann den Bezirken und den Senatsverwaltungen zur Verfügung stellen können, damit sie wissen, wie sie die Leute einschätzen, welche Jobs sie ihnen anbieten können, was sie dann haben. Dafür haben wir eine zentrale Vermittlungseinheit aufgebaut beim Landesverwaltungsamt, die uns da tatkräftig unterstützen, mit all den kleinen Fallstricken, die man so in einer Behörde hat: Wer muss als erstes welchen Antrag wie wo stellen? – Da stellen wir gerade mit einem großen Rundschreiben ganz klar einen Rahmen vor, damit auch jeder weiß, was er zu tun hat und wie es funktioniert, weil einfach die Zeitspanne relativ kurz ist. Machen wir uns nichts vor, drei, vier Monate sind mit Personalratsbeteiligung und allem Drum und Dran nicht viel. Das läuft jetzt aber auch an, und die ersten Beschäftigten sind in der Senatsverwaltung für Finanzen untergekommen, wie wir das ja auch schon hier erläutert hatten. Wir sind jetzt auch schon dabei, die nächsten in den Bezirken und den Senatsverwaltung weiter zu beschäftigen. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank Ihnen! – Nun gehen wir in die zweite Fragerunde. In Anbetracht der Zeit und der Rednerinnen und Redner, das sind vier Leute, die sich gemeldet haben, bitte ich wirklich um kurze Fragestellungen. – Herr Meyer, wir beginnen gleich mit Ihnen. – Ich möchte nur in Erinnerung rufen: Wir haben noch fünf Tagesordnungspunkte auf unserer Tagesordnung. – Herr Meyer, bitte!

Sven Meyer (SPD): Vielen Dank! – Ich schau mal. Ich versuche, mir Mühe zu geben. Erst mal muss ich sagen, ich fand es sehr spannend. Vielen Dank für die Erläuterungen! Ich muss sagen, ich war am Anfang, als über das SGE diskutiert wurde, sehr skeptisch. Das muss ich wirklich sagen. Auf dem Landesparteitag war ich auch sehr skeptisch, habe mich dagegen ausgesprochen. Aber ich muss sagen, was ich höre, hat meine Erwartungen geändert, und ich muss auch wirklich sagen, meine Einstellung dazu geändert. Ich finde viele Sachen sehr spannend und möchte diesbezüglich auch gerne Fragen formulieren.

Das haben jetzt, finde ich, Frau Rau vor allem, Frau Gärtner, jetzt Frau Klaus-Schelletter, sehr prägnant gesagt oder haben es angedeutet. Ich würde es gern noch mal fragen. Jetzt wurde immer wieder bei der Frage, war das jetzt ein Erfolg? – gesagt, wie von Herrn Wapler: Na ja, sind sie in den ersten Arbeitsmarkt gekommen? – Die Frage ist, was ist eigentlich der Erfolg von dieser Maßnahme? Ist das ausschließlich die Frage: Kommen sie innerhalb der fünf Jahren in den ersten Arbeitsmarkt, oder woran kann man Erfolge dort messen? Woher kommen die Leute, wohin gehen sie? Wie ist die Entwicklung? – Ist es nicht auch ein Erfolg, dass sie fünf Jahre in dem Projekt sind, dass sie es durchgehalten haben, diese fünf Jahre in diesem Projekt? Kann man nicht tatsächlich vielleicht sogar sagen, dann waren die Projekte vielleicht auch so gut, dass die Menschen sich dort wiedergefunden haben, dass sie ihnen tatsächlich auch Rahmenbedingungen gegeben haben, wo sie sich entwickeln konnten. Oder wäre das eher ein Erfolg, dass das Projekt so ist, dass die Leute eigentlich nach einem Jahr sagen: Oh Gott, ich suche mir einen anderen Arbeitgeber? – Das heißt, woran messe ich tatsächlich die Erfolge? – Können Sie dazu vielleicht etwas sagen, gerade, wenn Sie die Leute auch über diese Jahre gesehen haben, wenn Sie die Entwicklung gesehen haben? Was können wir daraus auch mitnehmen für andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen? Da auch die Frage: Können wir nicht realistisch wirklich erst sagen, ob das Projekt ein Erfolg war, wenn eine gewisse Zeit nach dem Projekt vergangen ist und wir dann rückblickend sagen können: Nach dieser

Zeit, nach diesen fünf Jahren haben sich die Menschen anders orientieren können, sind vielleicht woanders hingegangen, haben andere Möglichkeiten gefunden, sodass wir eigentlich warten müssen, bis das Projekt wirklich evaluiert werden konnte?

Dann in diesem Kontext auch direkt an Herrn Burzlaff die Frage, und Frau Rau, vielleicht noch Frau Gärtner – jetzt habe ich ja fast wieder alle genannt –: Wie müssen Unternehmen aufgestellt sein? – Ich habe jetzt ganz bewusst Herr Schoß da rausgenommen, denn das passt jetzt nicht ganz rein, sondern wie müssen Unternehmen gegebenenfalls ausgewählt werden, damit dort auch die Möglichkeit besteht, übernommen zu werden? – Da passt jetzt Herr Schoß nicht direkt rein. Das heißt, könnte das jedes Unternehmen machen, oder muss man wirklich sagen, die Unternehmen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, müssen sich darauf eingestellt haben? – Und dann natürlich auch der Punkt, wenn wir sagen, auch unsere landeseigenen Unternehmen sollen sich da viel besser drauf einstellen –, dann wissen wir auch: Was müssen wir mit unseren Landesunternehmen machen? Wie müssen wir sie aufstellen? Welche Rahmenbedingungen gibt es? – Und dann müssen wir das tatsächlich auch umsetzen. Das wäre für mich sehr spannend, damit eben das, was Sie sagen, perspektivisch auch wirklich erfolgreich für andere SGE-Maßnahmen umgesetzt werden kann.

Dann natürlich: Für welchen Personenkreis ist dieses Instrument geeignet? Jetzt haben Sie ja ganz viele Personen gehabt. Können Sie dazu vielleicht auch etwas sagen, wo man sagen kann, gerade in dem Kontext in einem größeren Unternehmen, wo wir eine Perspektive der Übernahme haben, bedarf es schon gewisser Grundlagen, vielleicht auch nicht. Vielleicht ist es auch völlig egal, aber das sind vielleicht andere Grundlagen als in einem gemeinnützigen Projekt, wo wir wissen, das ist halt faktisch erst mal keine Übernahme möglich. – Das wäre vielleicht auch eine Frage an Herrn Schoß. Würden Sie auch sagen: Na ja, es ist vielleicht ein bestimmter Personenkreis, der besonders geeignet ist, oder andere Personen sollten vielleicht vorher auch noch mal ein anderes Coaching machen, bevor sie zu uns kommen, damit wir sie optimal einsetzen können, damit wir sie hier optimal weiter fördern können. Denn der direkte Gang in dieses Projekt ist vielleicht nicht für alle geeignet. Das wäre vielleicht auch ganz spannend, wo man vielleicht auch vorher etwas vorsetzen müsste, könnte – ob das sinnvoll ist.

Die letzte Frage geht an den Senat, beziehungsweise ausgehend von Herrn Burzlaff vielleicht auch noch mal: Sie haben gesagt, bestimmte Leute von den 35 – – 35 Übernahmen waren es jetzt, oder? – [Zuruf] – 25 von 35, genau so war das, und zehn aus bestimmten Gründen nicht. Die zehn müssten jetzt ein Übernahmeangebot vom Senat bekommen. Jetzt wäre natürlich die Frage, wenn Sie bei Ihnen nicht passen, sie also eine Anschlussbeschäftigung bekommen müssten, worauf müsste man jetzt eigentlich achten? – Brauchen die jetzt hier auch noch mal ein besonderes Coaching, wenn sie jetzt ein Übernahmeangebot beim Senat bekommen, müssten sie besonders begleitet werden, brauchen wir Begleitungsangebote, wird darüber nachgedacht bei Anschlussbeschäftigung? – Vielleicht haben Sie multiple Herausforderungen, weshalb eine Anschlussbeschäftigung bei Ihnen oder dem VBB tatsächlich nicht möglich ist. Da wäre die Frage: Brauchen die anschließend noch etwas – auch an Frau Gärtner gerichtet –, sodass der Senat hier noch Rahmenbedingungen schaffen müsste? – Vielen Dank!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Als Nächster ist Herr Kurt dran!

Taylan Kurt (GRÜNE): Vielen Dank an die Anzuhörenden für Ihre Wortbeiträge und auch für die bisherige Debatte. Mich würden noch mal zwei Aspekte interessieren oder drei Aspekte. Erstens, wenn ich jetzt rein auf die Zahlen gucke: Sie haben die Zahlen angesprochen, wie viele Menschen in sozialversicherungspflichtige Arbeit vermittelt werden konnten aus den Projekten. Wie – die Frage kann wahrscheinlich Frau Zauner beantworten – sehen da die Quoten aus? Wie hoch ist die Quote derjenigen, die dann wirklich auf den freien Arbeitsmarkt vermittelt werden, und was kostet ein Fall?

Zweitens, was mich noch mal interessieren würde, wenn ich jetzt mit der Brille der Armutsbekämpfung auf das Thema Langzeitarbeitslosigkeit gucke, haben wir die Situation, dass wir ein Projekt haben, das auch seine Erfolge hat. Auf der anderen Seite wird es auch Leute geben, die es kritisieren werden. Fakt ist aber auch, wir werden mit dem SGE nicht alle langzeitarbeitslosen Menschen dieser Stadt in Projekte bringen können. Das ist so. Das war auch vorher so bei den ganzen arbeitsmarktpolitischen Projekten. Das heißt nicht, dass das SGE keine Berechtigung hat, ganz im Gegenteil. Wir haben heute auch von vielen Erfolge gehört, aber es ist keine Lösung für alle. Das würde mich noch mal grundsätzlich interessieren: Was haben Sie als Senatsverwaltung da vor? Wo sehen Sie da Ihre Rolle? Arbeitsmarktpolitik ist Bundespolitik. Es ist aber auch in Teilen immer Landespolitik, und ich bin ja jemand, wie auch andere Kollegen hier im Ausschuss, ich sitze auch im Bildungsausschuss. Das heißt, ab dem Zeitpunkt, ab dem die Person erwerbslos ist, ist sie meistens ein Fall für die Arbeitsmarktpolitik. Aber es hat ja häufig auch noch andere Ursachen, die vorher ansetzen, wenn es um Schulabschlüsse geht, wenn es darum geht, Schulabschlüsse nachzuholen, wenn ich mir die Quote derjenigen angucke in den Jobcentern, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Wir bewegen uns dann schon in anderen Gefilden und auch in anderen Senatsverwaltungen. Was wollen Sie, oder was kann der Senat tun? Was können Sie als Senatsverwaltung tun, um da auch noch mal stärker an die Ursachen heranzugehen, mit den anderen Senatsverwaltungen zusammen enger zu kooperieren und zusammenzuarbeiten?

Drittens, ich habe noch im Ohr, als wir im Ausschuss für Bildung, Jugend und Familie letztes eine Anhörung hatten zum Thema Kinder und Jugendarmut war ein Aspekt, dass dort gesagt wurde – und das deckt sich auch, wenn wir uns den Sozialbericht fürs Land Berlin angucken –, dass eine der häufigsten Gruppen, die von Armut betroffen sind, Familien mit mehreren Kindern sind. Die Kitasituation mit dem Kitaplätzen entspannt sich jetzt ein bisschen in Berlin, wir haben aber häufig die Situation, auch wenn ich an die Alleinerziehenden denke: Die Eltern wollen arbeiten, es ist aber finanziell für sie teilweise auch nachteilig. Es werden falsche Anreize gesetzt, um einfach über die Runden zu kommen, gerade wenn wir Personen haben, die auch einen Job annehmen wollen, aber die jetzt kein Studium abgeschlossen haben und dann ein so hohes Einkommen hätten, dass sie die Familie damit durchbringen können. Gibt es Ihrerseits dort Überlegungen, wie wir gerade die besonders von Armut betroffenen Personengruppen – das sind ältere Frauen, die gerade in die Altersarmut rutschen, das sind Familien mit mehreren Kindern, und das sind natürlich auch viele jüngere Menschen in unserer Stadt – gezielt unterstützen können, damit aus Langzeitarbeitslosigkeit nicht dauerhafte Armut wird?

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Dann ist Frau Wahlen dran. – Bitte schön!

Catrin Wahlen (GRÜNE): Ganz herzlichen Dank! – Ich versuche mich mal kürzer zu fassen. Mir ging es so wie Herrn Meyer. Ich war am Anfang des SGE sehr skeptisch, und jetzt, an

diesem Zeitpunkt, wo wir jetzt hier sitzen, kriege ich aus der Stadtgesellschaft, vor allem zum Thema Bus & Bahn Begleitservice, so ein Feedback, dass da sozusagen wirklich der ganz große Nerv getroffen wurde in dieser Stadt. Deswegen ist auch die Sorge sehr groß, was passiert denn nach dem 31. März? Sehen Sie da Entwicklungsperspektiven, andere Finanzierungsmöglichkeiten vonseiten der Stadt? Denn wenn der Begleitservice zusammenbricht, weil 53 von 86 Begleitenden vielleicht nicht mehr zur Verfügung stehen, dann ist das ein riesiger Einschnitt in die Stadt.

Dann finde ich, auch wenn sich das jetzt ein bisschen wie eine interne Kritik anhört, die Rechnung: Okay, wir haben in das Projekt soundso viel Geld reingegeben, am Ende sind so und so viele Leute in den Arbeitsmarkt vermittelt worden – ich glaube, wir müssen hier ganz klar sehen, dass wir andere Arten von Erfolgen und Profits haben, denn wenn wir diesen Menschen, die im SGE gearbeitet haben, oder es immer noch tun, die Teilhabe am Arbeitsmarkt erst einmal wieder ermöglicht haben, ist das natürlich an anderer Stelle gespartes Geld für Sozialhilfe und Ähnliches.

Und dann, was Sie, Frau Rau, auch angesprochen haben, diese Definition vom ersten Arbeitsmarkt, da bin ich als Inklusionspolitikerin eigentlich immer dabei zu sagen, es ist ein offener Arbeitsmarkt, und den sollten wir auch so benennen. Die Finanzierungslogik dahinter kann sozusagen für den Teilnehmenden am Arbeitsmarkt egal sein. Wir haben Menschen, die brauchen eine Förderung, um am Arbeitsmarkt teilhaben zu können. Das ist hier gut getroffen worden und mit den Coachings tatsächlich stark in Richtung Vermittlungserfolg gegangen. Ich finde das sehr beeindruckend.

Ich hätte eine Frage an die Senatsverwaltung und vielleicht auch in Richtung BVG: Sie sind jetzt, Frau Rau, in Ihrem Vortrag nicht sehr darauf eingegangen, aber wir haben ja alle die Folien vorliegen, schauen Sie doch bitte gern einmal die Folie zehn an, wo eben diese Skizze des Servicecenters für den barrierefreien öffentlichen Nahverkehr steht. Da möchte ich gerne wissen, ob Sie das eine gute Idee finden, ob Sie in diese Richtung arbeiten oder arbeiten werden.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Jetzt hat Herr Dr. Pätzold das Wort!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielleicht zu den Themen, die ja durch die Senatsverwaltung, auch durch die Anzuhörenden, noch mal deutlich wurden, und die man ja, wenn man vor Ort die Besuche macht, auch immer wieder hört. Wenn man so etwas noch mal aufsetzen sollte – wir haben ja gehört, dass sich sogar auch andere europäische Länder dafür interessieren –, hätte vorher geklärt sein müssen, und zwar klar, wie es danach weitergeht, aus Sicht von Ihnen, der Anzuhörenden und auch aus Sicht der Senatsverwaltung. Wie gesagt, Sie haben sehr viel Kraft investiert, das gut zu organisieren. Sie haben es beschrieben, fünf Jahre ist eine lange Zeit, aber im Nachhinein ist man immer schlauer, und es ist ja auch hilfreich, sich auch wissenschaftlich und im politischen Kontext damit auseinanderzusetzen. Also wirklich die Frage: hätte man das vorher klären müssen? – auch aus der Sicht im Prozess, auch im Coaching beispielsweise, Frau Gärtner, kann man ja mit Menschen ganz anders arbeiten in der Phase. Das Thema Unsicherheit, gerade in diesem Personenkreis, macht ja sehr viel aus. Vielleicht hätte man da viel an Kraft und Energie auch anders nutzen können, wenn das klar geklärt wäre.

Der zweite Punkt geht auch eher in diese Richtung. Es kommt ja immer darauf an, wo man herkommt. Ich kenne die Diskussionen aus dem Deutschen Bundestag, sozialer Arbeitsmarkt, Frage zweiter Arbeitsmarkt, wie viele geförderte Arbeitsmarktstellen braucht man eigentlich? Hat man Personenkreise, die man klassisch in den Arbeitsmarkt integrieren kann oder nicht? – Vielleicht an in die Senatsverwaltung auch noch mal die Frage gestellt: Aus den Erfahrungen dieses Solidarischen Grundeinkommens, ob Sie dadurch für sich selbst andere Erkenntnisse ziehen, was das Thema sozialer Arbeitsmarkt angeht?

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank, auch für die Kürze! – Frau Schubert!

Katina Schubert (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich kann gleich bei dem anknüpfen, was Herr Pätzold gesagt hat. Die Frage ist ja: Wie geht es jetzt weiter? Ob man das jetzt schon 2019 hätte klären können, da setze ich mal ein großes Fragezeichen dran. Es wurde damals versucht, irgendwie auf eine Kapitalisierung der ganzen Hartz-IV-Mittel zu gehen. Das hat der Bund verweigert. Sie wissen, wer damals regiert hat im Bund. Es hätte natürlich viel mehr Möglichkeiten gegeben, um so ein Solidarisches Grundeinkommen auch vernünftig zu finanzieren, und dass die Arbeitsmarktpolitik auf Bundesebene volatil ist, es mal Instrumente gibt und mal keine, mal Dinge möglich sind und mal nicht, das wissen wir alle. Insofern, glaube ich, wäre das schwer möglich gewesen, 2019 schon vorwegzunehmen, was 2026 oder 2025 sein wird. Wir wissen ja noch nicht einmal, was nach dem 22. Februar stattfindet.

Trotzdem meine Frage: Was plant der Senat anschließend? Denn dass die Projekte, die wir jetzt hier vorgestellt bekommen haben, und ja auch viele andere – gerade der VBB-Begleitservice geht, das haben Sie ja auch gesagt, schon auf den öffentlich geförderten Beschäftigungssektor bis 2011, den es damals gab, zurück – sinnvoll sind, ist doch offensichtlich. Ich glaube, da zweifelt niemand dran. Dass das keine Projekte sind, die sich jemals irgendwie am freien Markt behaupten können, ist auch offensichtlich, denn was soll da für Profit erwirtschaftet werden? Das geht nicht. Das heißt, es geht nur mit öffentlicher Unterstützung oder eben durch die entsprechenden Landesunternehmen, aber auch die können keine Gewinne erwirtschaften, wenn sie zu Preisen fahren sollen, die noch bezahlbar sind. Es ist eine öffentliche Aufgabe. Ich persönlich bin auch durchaus der Auffassung, dass es einen dritten Sektor zwischen Markt und Staat braucht, wo gemeinwirtschaftliche, gemeinnützige Ar-

beit auch gefördert werden muss. Deswegen die Frage konkret an den Senat: Welche Verhandlungen gibt es mit dem Bund, um eventuell weitermachen zu können mit den vorhandenen Arbeitsmarktmitteln, die es gibt, zu den gleichen Bedingungen des SGE natürlich. Oder hört es jetzt einfach auf, und das ist ein Teil der Geschichte, war nett, aber die Projekte sind dann beendet? – Das wäre dann in der Tat inklusionsspolitisch, mobilitätsspolitisch, umwelt- und verbraucherschutzpolitisch, aber auch sozialpolitisch ein GAU.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Zur Beantwortung gebe ich das Wort wieder an Sie, und wir beginnen mit Herrn Schoß!

Sven Schoß (Stromspar-Check): Danke schön! – Ich kann nur abschließend für mich oder für uns sagen, dass wir mit den Teilnehmerinnen oder den Mitarbeiterinnen oder Kolleginnen nur gute Erfahrungen gemacht haben, und dass letztendlich dieses ganze Konstrukt auch ein Erfolg war, wie auch immer es nach hinten raus ausgeht. Aber ich habe immer in erster Linie den Menschen im Blick und die Kolleginnen und Kollegen, und wenn ich sehe, dass es für die gut ist, ist es für mich auch gut. Wenn ich sehe, es ist nicht gut für die Kolleginnen und Kollegen, ist es für mich auch nicht gut. Abschließend kann ich dazu sagen, nach dem was ich gesehen habe, war es für mich auch gut, weil es für die Kolleginnen gut war.

Das gilt auch für alle anderen Beschäftigungsstrukturen, ob es § 16i, § 16e ist, und es wird immer, das ist meine Meinung, eine gewisse Anzahl von Menschen geben, die begleitet werden müssen, die einen geschützten Rahmen haben müssen. Diesen geschützten Rahmen bieten wir ihnen. Allerdings merken die Kolleginnen und Kollegen auch, dass sie gefordert und nicht in eine Ecke gesetzt und beschäftigt werden. Nein, sie müssen bei uns gewisse Leistungen bringen, und sie werden von uns auch dementsprechend geschult, weil alles, was wir den Haushalten erzählen, muss Hand und Fuß haben und nach einem Jahr Belastungen standhalten. Wir erzählen den Haushalten nur das, was wir auch halten können und beweisen das. Deshalb gibt es wie gesagt einen gewissen Pool von – – Wir haben auch keine hohe Fluktuation. Leute, die erst mal bei uns sind, bleiben auch bei uns. Ein wunderschönes Beispiel ist, wenn Kolleginnen und Kollegen dann sozusagen ausgefordert sind – schlimmes Wort, finde ich, ein ganz schlimmes Wort –, bewerben Sie sich ehrenamtlich bei uns und fragen, ob sie im Ehrenamt tätig sein können, und das machen die dann. Ich habe zwei Kollegen, die sind über 70 und sind noch im Ehrenamt im Stromspar-Check unterwegs. Das beweist, denke ich mal, wie gerne die Leute bei uns tätig sind. Das beweist das. Aber dann ins Ehrenamt zu überführen, da schäme ich mich, muss ich ganz ehrlich sagen. Ich schäme mich, den Leuten zu sagen: Ich kann dir nachher nichts weiter anbieten als einen Ehrenamtsplatz, wo es eine kleine Aufwandsentschädigung gibt, wo ich mich auch nicht traue, die zu sagen, weil dafür schäme ich mich auch. Die machen so einen tollen Job, und ich werde für dieses Projekt bis zum bitteren Ende kämpfen, und für meine Kolleginnen und Kollegen auch. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank auch an Sie, Herr Schoß! – Wenn ich mich richtig erinnere, gab es auch Fragen an Frau Rau. – Bitte schön!

Heike Rau (VBB): Ja, ich versuche es mal. – Woran messen wir den Erfolg? Das war eine der Nachfragen. Ich kann verstehen, dass Sie als Abgeordnete so einen gesamtgesellschaftlichen Kontext sehen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Frau Rau, darf ich Sie ganz kurz unterbrechen? – Wir müssen Herrn Schoß verabschieden, er muss schon los. Vielen Dank für Ihre Expertise! Vielen Dank auch für die guten Worte und für Ihr Engagement für das Solidarische Grundeinkommen!

Sven Schoß (Stromspar-Check): Ich danke, dass ich hier sein durfte und wünsche allen einen zauberhaften Tag. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Danke schön! Bis bald. –Frau Rau, bitte schön!

Heike Rau (VBB): Ich glaube, da gibt es zwei Dimensionen. Die eine ist die individuelle. Wir fragen unsere Kolleginnen und Kollegen: Was hat sich für dich persönlich verändert, beziehungsweise was hat sich für Sie persönlich verändert? –, insbesondere nach den ersten drei Monaten der Qualifizierung, wo wir uns aneinander abarbeiten, wo jeder seine Vorurteile thematisiert, was auch dazugehört, um bewusst zu machen wo stehe ich eigentlich? –, und wenn Sie dann eine Rückmeldung kriegen – ich lese nur mal drei Sachen vor: „Ich habe eine neue Sichtweise auf eine Welt, die ich bisher nur von außen wahrgenommen habe“; dann ein Satz: „Ich bin gerne wieder dabei, und vorher war mir vieles im ÖPNV egal, jetzt nicht mehr, und nicht nur da“; und noch ein Satz: „Ich bin insgesamt ruhiger geworden, auch aus Sicht der Kunden, meine Kinder merken es auch“ – ich glaube, das ist etwas, wo man sagen kann: Da ist etwas passiert. Da hat es einen Erfolg gegeben.

Auf der anderen Seite, glaube ich, ist für uns der Erfolg, wenn wir unsere Kundenanforderungen realisieren können, wenn wir wenige Kundenstornos haben und unsere Kundinnen und Kunden sich wohlfühlen in dieser Stadt, weil sie die Möglichkeit haben, mit einem Begleitservice auch soziale Teilhabe, die wir immer so groß diskutieren, auch wahrnehmen zu können. Das ist auch schön, dass man nicht nur zur Reha oder zur Physiotherapie begleitet, sondern auch zum Treffen mit einer Freundin. Noch schöner ist es, wenn ich sagen kann: Ich habe Konzertkarten, es könnte auch jemand von Ihnen mitkommen. Das ist, glaube ich, auch eine Form von Erfolg, und der ist betriebswirtschaftlich für sie wahrscheinlich nicht zu rechnen, aber insgesamt, glaube ich, rechnet der sich auch für Sie, wenn sich Menschen in dieser Stadt gut wohlfühlen und wenn Sie sehen, es gibt eine Leistung, die ich auch in Anspruch nehmen kann, ohne dass ich dafür viel in die Tasche greifen muss. Aber ich kann anrufen, und ich habe jemanden dran. Ich werde nicht über drei Hotlines miteinander verbunden, sondern es ist sofort jemand ansprechbar.

Zweitens, was braucht es vielleicht an ergänzenden Maßnahmen? Im Nachgang würde ich immer sagen, es wäre gut gewesen, wenn wir vorher gewusst hätten, in welche Richtung ist die Nachfrage? Wenn Sie sich angucken, was die Kollegen von der BVG realisieren konnten, dass in Beschäftigungsverhältnisse mit Formalqualifikation, die total wichtig sind, die wir aber immer ausblenden, vermittelt werden konnte. Wir sind aber eigentlich gesellschaftlich in der Diskussion, dass wir sagen, wir haben Fachkräftemangel, und jetzt entdecken wir die Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren arbeitslos waren und versuchen, das miteinander zu matchen. Das wird nicht funktionieren. Das wird in einigen Fällen funktionieren. Das sehen wir auch bei uns. Wir konnten bei uns von den Kolleginnen und Kollegen aus dem SGE vier Kolleginnen einstellen. Übrigens sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns arbeiten, früher alle aus der öffentlichen Finanzierung gekommen, aus der Arbeitsmarktförderung. Das, glaube ich, ist noch mal wichtig, dass wir aufpassen müssen, dass wir den Fachkräfte-

mangel nicht kompensieren werden mit Menschen, die so lange aus Arbeit ausgegrenzt waren. Das glaube ich, muss noch mal allen klar sein.

Und es wäre gut gewesen, wenn wir vorher gewusst hätten: In welche Richtung soll es gehen? Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die bei uns mal im Begleitservice gearbeitet haben, die fahren heute S-Bahn. Wenn ich auf Arbeit gehe, gehe ich über den Ostbahnhof. Da ist jeden Tag morgens eine Frau, eine Kollegin, die arbeitet am Ostbahnhof, die grüßt mich immer. Die hat bei uns mal vier Jahre gearbeitet. Wenn wir von Anfang an die Möglichkeit haben, zu sagen, wir möchten in die und die Richtung qualifizieren – und ich glaube, wir sollten das auch gemeinsam mit der BVG versuchen –, dass, wenn wir sagen: Okay, wir stellen Sie ein, wir fangen gleich mit einem Praktikum an, wir betreuen Sie, oder wir begleiten Sie im Rahmen einer Beschäftigungsmöglichkeit, wie zum Beispiel dem Bus & Bahn Begleitservice –, dann bin ich schon im ÖPNV und weiß aber, ich habe hier die Möglichkeit, mich weiterzuentwickeln, aber nicht von Anfang an, sondern wirklich eine Vorschaltphase zu haben. Die sollte aber immer mit konkreter Arbeit verbunden sein und nicht mit dem Anspruch, Bewerbungstraining zu machen. Das haben viele der Kolleginnen und Kollegen ja schon lange hinter sich gehabt, sondern dass man wirklich – – und wir haben früher mal über Sozialbetriebe diskutiert. Diejenigen, die diese Arbeitsmarktbeschäftigungen schon länger diskutieren: Es macht wirklich Sinn, darüber noch mal nachzudenken, denn wir werden den Fachkräftemangel nicht allein über die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit realisieren. – Danke schön!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Frau Gärtner!

Uta Gärtner (Goldnetz): Ich würde noch mal bei Frau Rau und den Erfolgen – – Da hat sie ja nun schon eine Menge gesagt, und auch Frau Klaus-Schelletter und Frau Zauner haben ja die Erfolge schon mal in ihrer Präsentation dargelegt. Es kommt natürlich immer auf die Sichtweise an. Ich kann verstehen, dass natürlich für viele die Frage steht: Wie viele Vermittlung stehen am Ende? Ich finde aber, für uns als Koordinierungsstelle des SGE-Coachings ist es ein Erfolg, dass mehr als 900 Menschen im Rahmen des SGE-Programms ohne Transferleistungen leben. Das heißt, sie sind unabhängig vom Jobcenter. Das ist für viele, was Sie auch im Zwischenbericht nachlesen können, ein ganz wichtiges Thema, einfach mal alleine für den Lebensunterhalt sorgen zu können. Ich finde aber auch, dass wir es mit dem SGE-Programm geschafft haben, Arbeiten zu finden, die sinnstiftend sind und die ein Mehrwert für die Stadtgesellschaft sind. Das heißt, wir haben auch durch das SGE Projekte bei Trägern initiieren können, die es sonst nicht geben könnte, die total wichtig sind, seien es die Müllinspektoren von C.U.B.A., die natürlich gucken, wo es Müll gibt, der wird gemeldet, der wird dann abgeholt. Diese Sachen wären nicht möglich gewesen durch die zusätzlichen Stellen des SGE Programms.

Ich finde es auch wichtig, dass wir eine Laufdauer von fünf Jahren hatten, wo das Coaching natürlich zu einer Stabilisierung der Beschäftigung geführt hat. Sie müssen sich vorstellen, da sind Menschen gekommen, die erst langsam wieder in den Prozess rein konnten und mittlerweile so eine enge Bindung zu den Arbeitgebern haben, dass sie heute noch im SGE sind, bis zum Ende der Förderdauer, und das ist gut. Das heißt, hier gibt es eine gute Abstimmung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Beide Seiten sind sehr zufrieden.

Noch mal zu dem Coaching im Anschluss. Frau Klaus-Schelletter hat es ja schon gesagt: Die Möglichkeit gibt es, dass wir bis zu vier Wochen nach einer Übernahme ein Coaching anbie-

ten. Aber wir merken auch: Irgendwann ist der Punkt erreicht, gerade wenn sie in den ersten Arbeitsmarkt kommen, ein Gefühl von Stolz, ein Gefühl von: Ich habe es geschafft, und ich möchte jetzt gerne auch ohne den begleitenden Coach den Weg beschreiten. – Wir sind immer da für einen Anruf, für einen kurzen Anruf, für eine Nachfrage. Das passiert natürlich auch in der Verbleibsbefragung, die wir nach sechs Monaten durchführen. Dann kriegen wir auch noch mal mit, wie gut die Leute dann angekommen sind in den neuen Unternehmen.

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Nun zuletzt Herr Burzlaff, bitte schön!

Dominik Burzlaff (BVG): Ich sage noch konkret etwas zu den zwei Fragen in unsere Richtung, auch zum Thema Problemfälle, was hätte man anders machen können, oder wie müssen Unternehmen aussehen. – Problemfälle, also die Fälle, die es nicht geschafft haben: So viele waren es ja gar nicht. Da waren vor allem Probezeitkündigungen das Thema, drei Stück. Das ist irgendwie auch normal, dass es eben auch ein paar Probezeitkündigungen gibt, zweimal verhaltensbedingt, auch das ist Teil des Geschäfts als Personaler, dass man so etwas eben hat. Von daher, da war gar nicht so viel. Drei Fälle noch mit sehr hohen Fehlzeiten, aber auch das ist jetzt nichts, was man auch sonst im Arbeitsleben nie findet. Von daher, da war jetzt nichts, was ich als groß auffällig bezeichnen würde, bei diesen Fällen, die nicht bei uns übernommen werden konnten, oder von denen wir uns getrennt haben im Laufe des Programms.

Wie müssen passende Unternehmen aussehen? – Ich denke, was so ein Element sein könnte, das den Erfolg vielleicht etwas fördert, wäre, dass es klare Strukturen und Regeln gibt, also dass eben gerade Menschen, deren Alltag nicht durch Strukturen und klare Orientierung geprägt ist, dass das sehr hilft, um anzukommen und sich irgendwie zu orientieren. Damit einhergehen Menschen in den Betrieben, die Kümmerer sind. Ich würde sie mal als Kümmerer bezeichnen, die eben die Leute an die Hand nehmen, wie man sich so eine klassische Ausbilderin, einen klassischen Ausbilder der alten Schule vorstellt, die eben auch wirklich noch Orientierung bieten und Ansprechperson sind, auch für die Sorgen des Lebens, für alle Menschen, die sie eben in der Obhut haben, was ich gerade bei größeren Ausbildungsbetrieben vermuten würde, auch Betriebe, die Verbundausbildung machen, weil da einfach eine so große Zahl ist, dass solche Fälle häufiger vorkommen und da das Know-how und auch die persönlichen Eigenschaften dieser Menschen einfach eher da sind als bei kleinen Unternehmen. Da kann es auch klappen, aber da würde ich es strukturell weniger vermuten.

Sinnstiftende Tätigkeiten finde ich sehr hilfreich, nicht nur einfach irgendwie etwas tun, sondern, dass man auch mit dem Produkt, das man hat, und der Tätigkeit, die man hat, etwas Positives verbindet, weil einem das auch selbst ein bisschen Stolz gibt. Das hat bei uns gut funktioniert. Ich glaube, das wäre auch ein Thema, worauf man wirklich bei der Auswahl der Unternehmen achten könnte.

Offensichtlich ist, dass das eben eher Tätigkeiten sein müssen, die keine hohen formalen Qualifikationen erfordern – die sind oft nicht da oder auch schwer erreichbar –, dass es Tätigkeiten sind, die etwas einfacherer Natur sind, gleichzeitig aber, denn sonst machen das Privatunternehmen nicht, auch eine gewisse Wertschöpfung mit sich bringen, vielleicht nicht 100 Prozent, aber ein bisschen was an Wertschöpfung muss da sein. Es muss zum Kerngeschäft passen, sonst wird man das nicht erfolgreich in der Privatwirtschaft umsetzen können. Das sind so, aus der Hüfte, meine Einschätzungen, wie das klappen könnte. – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank auch an Sie! – Für die Frage an den Senat noch mal Frau Kiziltepe, bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank! – Ganz kurz wegen der Zeit, die Frage war ja auch: Was sind jetzt die lessons learned, wie geht es weiter? Was macht man aus unseren Erfahrungen, und leiten wir auch Erkenntnisse ab? – Da ist natürlich die Evaluation abzuwarten. Das Programm endet ja Ende dieses Jahres. Ende 2026 wird die Evaluation zur Verfügung stehen. Daraus ergeben sich dann auch noch weitere Erkenntnisse.

Nichtsdestotrotz, was hier auch zur Aussprache kam, ist natürlich, was wir auch von den Unternehmen im Bereich berufliche Ausbildung immer wieder mitbekommen, die wichtige Rolle des begleitenden Coachings, damit die Menschen auch dabei bleiben – das scheint hier ein sehr erfolgreiches Konzept zu sein – ein zentraler Schlüssel zum Erfolg, dieses Fachkonzept des Berliner Jobcoachings. Darüber hinaus wollen wir auch perspektivisch den Zugang zu Qualifizierungen weiterhin stärken. Dann hat das Beispiel BVG auch gezeigt, dass wir uns nicht nur hinsichtlich der klassischen Träger der Beschäftigungsförderung orientieren, sondern auch konventionelle Betriebe in den Fokus nehmen müssen, damit die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt auch wieder klappt. Darüber hinaus sind wir natürlich auch sehr daran interessiert, die Landesergänzungszuweisungen fortzusetzen. Dazu wird abzuwarten sein, welche Schwerpunkte die Bundesregierung hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsmarkt oder der Förderungen im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit setzt. All das haben wir im Blick, und werden dann natürlich auch perspektivisch prüfen, welche Förderung von langzeitarbeitslosen Berlinerinnen und Berlinern im Rahmen unseres Berliner Haushaltsansatzes möglich sind. Sie wissen, das Geld ist limitiert, daher auch die Wirkungsanalyse, die in diesem Bereich sehr wichtig ist. Also wo kommen wir – daran wird auch meine Fachebene sehr intensiv arbeiten – gut voran, wenn wir Langzeitarbeitslosigkeit in Berlin reduzieren wollen? – Danke!

Amtierende Vorsitzende Tonka Wojahn: Vielen Dank! – Vielen Dank auch an Sie! Damit sind wir am Ende unserer Anhörung. Die fortgeschrittene Zeit ist ein Zeichen dafür, dass diese Debatte sehr wichtig war, dass diese Aussprachen wirklich notwendig waren. Es wird auch nicht die letzte sein. Wir werden weiterhin den Abschluss des Prozesses, denke ich, auch in diesem Ausschuss begleiten. – Vielen Dank an Sie auch für Ihre Expertise und bis bald! – Wollen wir den Punkt bis zur Auswertung des Protokolls vertagen? – Ich keinen Widerspruch. Dann machen wir das.

Punkt 6 der Tagesordnung (vorgezogen)

Antrag der Fraktion Die Linke
Drucksache 19/1224
Streikrecht von Auszubildenden verteidigen

[0116](#)
ArbSoz
BildJugFam(f)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung (vorgezogen)

Antrag der Fraktion Die Linke
Drucksache 19/1410
**Erstes Gesetz zur Änderung des Berliner
Bildungszeitgesetzes (BiZeitG)**

[0157](#)
ArbSoz

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Umsetzung der EU-Mindestlohnrichtlinie im Land
Berlin**
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0190](#)
ArbSoz

Vertagt.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der
Ukraine in Berlin**
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der
SPD)

[0177](#)
ArbSoz

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 19.09.2024

Vertagt.

Punkt 8 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.