

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Zwischenbericht der Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grundeinkommen
(SGE) des Landes Berlin**

Der Senat von Berlin
SenIAS - II A 4
9028 (928) - 1429

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin

über den Zwischenbericht der Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grundeinkommen (SGE) des Landes Berlin

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vor:

Das Land Berlin hat im Jahr 2019 das Pilotprojekt Solidarisches Grundeinkommen (SGE) auf den Weg gebracht, um langzeitarbeitslosen Menschen, deren Arbeitslosigkeit sich noch nicht verfestigt hat, eine langfristige und fair bezahlte Beschäftigungsperspektive anzubieten und sie bei der schrittweisen Integration in ungeforderte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dieses Ziel wird mit einem Coaching und mit Qualifizierungen unterstützt. Von den im SGE ausgeübten zusätzlichen Tätigkeiten soll die Stadtgesellschaft profitieren.

In der am 02.07.2019 vom Senat beschlossenen Verwaltungsvorschrift (VV) zur Umsetzung des SGE wird unter Punkt 9 ausgeführt, dass eine begleitende wissenschaftliche Evaluation des Projektes erfolgen soll. Die Evaluation des SGE mit Gesamtkosten in Höhe von rund 250.000 Euro hat die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung im Jahr 2020 an das Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen Berlin - SÖSTRA GmbH - vergeben.

Die Evaluation des SGE ist programmbegleitend und formativ angelegt. Das bedeutet, dass sie das Programm begutachtet, bewertet und aktiv auf seine Umsetzung einwirkt, um

das Erreichen der angestrebten Ziele zu unterstützen. Die Evaluation soll darüber hinaus Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Förderprogramme und Instrumente der Berliner Landesarbeitsmarktpolitik erarbeiten. Untersucht wird schließlich auch, inwieweit das SGE in Gänze bzw. einzelne Elemente des Programms einen komplementären Ansatz zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit darstellen.

Die SÖSTRA GmbH hat nach dem 2021 als Drs.-Nr. 18/4168 veröffentlichten Kurzbericht nun den Zwischenbericht der Evaluation vorgelegt. Dieser ist dieser Vorlage als Anlage beigefügt.

Im Bericht werden

- Auftrag, Ziele und Methodik der begleitenden Evaluation erneut kurz vorgestellt,
- die Struktur der Beschäftigung erörtert,
- das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit dargelegt, das im Abschlussbericht für die abschließende Wirkungsanalyse genutzt wird,
- Coaching und Qualifizierungen analysiert,
- erste Ergebnisse der Analyse der Wirkungsmodelle betrachtet sowie
- Zwischenbefunde und erste Empfehlungen zur weiteren Umsetzung des SGE sowie für künftige Arbeitsmarktprogramme des Landes Berlin entwickelt.

Für den Bericht wurden Ergebnisse der Arbeitgebenden-Befragung sowie der Monitoringdaten vom Mai 2022, der Fallstudie aus dem Herbst 2021, der Beschäftigten-Befragung vom Mai 2021 sowie der ersten Wirkungsanalysen auf Basis der Wirkungsmodelle verarbeitet. Erfasst wird damit im Wesentlichen der Zeitraum von Mai 2021 bis August 2022. Die Evaluationsergebnisse werden im Zwischenbericht ausführlich dargestellt. Dem eigentlichen Bericht vorangestellt ist eine kurze Zusammenfassung wichtiger Resultate.

Die Evaluation kommt zu dem vorläufigen Schluss, dass das SGE als Projekt zur Unterstützung der sozialen Integration von langzeitarbeitslosen Menschen erfolgreich ist. Die ausgeübten Tätigkeiten werden von den SGE-Beschäftigten als sinnstiftend empfunden. Das SGE bietet ihnen Zeit und Unterstützung zur Entwicklung ihrer weiteren Perspektiven. Die weit überwiegende Mehrheit von ihnen kann ihren Lebensunterhalt unabhängig von ergänzenden Transferleistungen bestreiten. Die Beschäftigten bewerten das begleitende Coaching sehr positiv. Im Vergleich mit anderen Beschäftigung schaffenden Instrumenten fällt die Abbruchquote im SGE niedrig aus.

Die Arbeitgebenden schätzen den Einsatz der Beschäftigten, auch wenn sie einen erhöhten Einarbeitungs- und Betreuungsaufwand vermerken. Unter dem Strich tragen die SGE-Beschäftigten dazu bei, dass Arbeitgebende ihr Angebot erweitern und/oder ihr Fachpersonal entlasten können. Die Arbeitgebenden unterstreichen ebenso wie die SGE-Beschäftigten den Nutzen des SGE-Einsatzes für die Stadtgesellschaft bzw. die Adressaten der Tätigkeiten.

Als arbeitsmarktpolitisches Instrument ist das SGE zur Halbzeit der Förderphase eingeschränkt erfolgreich. Inzwischen hat etwa ein Viertel der SGE-Beschäftigten mindestens eine Qualifizierung abgeschlossen. Dabei werden auch Gruppen erreicht, die sonst bei Weiterbildungen eher unterrepräsentiert sind. Übergänge in ungeforderte Beschäftigung sind bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht in großem Umfang zu verzeichnen. Diese Feststellung ist mit Blick auf die noch über rund zwei Jahre andauernde Förderphase vorläufiger Natur. Nichtsdestotrotz hat die Evaluation entsprechend des begleitend-formativen Ansatzes im Zwischenbericht Empfehlungen für die weitere Umsetzung des SGE formuliert. Deren Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für qualifizierte und gelingende Übergänge zu verbessern und damit das SGE im weiteren Programmverlauf auch als arbeitsmarktpolitisches Instrument zu stärken.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung hat die Anregungen der Evaluation und weiterer relevanter Akteure aufgegriffen. Gemeinsam mit der für Finanzen zuständigen Senatsverwaltung werden derzeit Maßnahmen abgestimmt, die die Übergänge in ungeforderte Beschäftigung unterstützen sollen. Dies umfasst beispielsweise die Möglichkeit der Ruhendstellung von SGE-Verträgen für die Probezeit eines Anschlussbeschäftigungsverhältnisses außerhalb des SGE. Diese Praxis hat sich im Rahmen von Transfergesellschaften bewährt. In Einzelfällen konnten Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zum Teil nicht realisiert werden, weil die Beschäftigten befürchten, die im 1. Arbeitsmarkt übliche Probezeit nicht zu bestehen und damit nicht nur ihre neue Beschäftigung, sondern auch die im Projekt vorgesehene Zusage zur Weiterbeschäftigung zu verlieren. Solchen etwaigen Hemmnissen kann mit einer Ruhendstellung begegnet werden. Des Weiteren soll in Einzelfällen ein Arbeitgebenden-Wechsel innerhalb des SGE ermöglicht werden, sofern dies die Perspektive des SGE-Beschäftigten beim Übergang in ungeforderte Beschäftigung verbessert. Mit dem Coachingdienstleister wurden zudem weitere Aktivitäten zur Stärkung der Arbeitsmarktintegration von SGE-Beschäftigten abgestimmt, u.a. sollen Praktika verstärkt unterstützt werden. Geprüft wird im Übrigen derzeit eine modifizierte Prämienlösung für die Übernahme bzw. die Vermittlung von Beschäftigten. Die Evaluation hat insbesondere die

kurze Frist nach Beginn der Beschäftigung im SGE als Hinderungsgrund für die Nutzung der Übernahmeprämie benannt. Eine modifizierte Prämienlösung würde diesen Punkt aufgreifen und eine Prämie bei Wechsel in eine ungeforderte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglichen. In weiteren Schritten wird die mit dem SGE Projekt verbundene Weiterbeschäftigungszusage des Landes Berlin konkretisiert, um sowohl Transparenz für die SGE-Beschäftigten als auch die Arbeitgebenden zu schaffen.

Im Abschlussbericht der SGE-Evaluation werden die Wirkung und Zielerreichung des SGE mit Bezug auf die unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen analysiert. Der Bericht wird 2026 fertiggestellt.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

keine

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

keine

Berlin, den 25.4.2023

Der Senat von Berlin

Franziska Giffey
Regierende Bürgermeisterin

Katja Kipping
Senatorin für Integration,
Arbeit und Soziales

Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grund- einkommen (SGE) des Landes Berlin

Zwischenbericht

Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin
SÖSTRA GmbH
Torstraße 178 | 10115 Berlin

Telefon: 030 280 71 67
Fax: 030 280 71 66
E-Mail: info@soestra.de

www.soestra.de

Ansprechpartner:
Dr. Gerd Walter
walter@soestra.de

Berlin, 15. November 2022

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
1. Auftrag, Ziele und Methodik der Evaluierung	8
1.1 Das Solidarische Grundeinkommen.....	8
1.2 Auftrag und Ziele der Evaluation	10
1.3 Methodik der Evaluation	10
1.3.1 Kernfragestellungen der empirischen Untersuchungen	10
1.3.2 Bisherige empirische Untersuchungen	12
2. Struktur der SGE-Beschäftigung	17
2.1 Stellenzuschnitt und Stellenbesetzung.....	17
2.2 Charakteristika der SGE-Beschäftigten	24
2.3 Die Ausgestaltung der SGE-Beschäftigungsverhältnisse	24
2.4 Tätigkeiten und Erfahrungen	27
2.5 Bewertung des Förderansatzes aus Sicht der Beschäftigten und der Arbeitgebenden	31
2.6 Zusammenfassung und Bewertung	32
3. Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten	33
3.1 Konzept und Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit.....	34
3.2 Empirische Ergebnisse zur Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten.	38
3.3 Interpretation der Ergebnisse.....	46
3.4 Zusammenfassung und Bewertung	49
4. Coaching.....	49
4.1 Themen und Inhalte des Coachings.....	51
4.1.1 Coaching der Beschäftigten	53
4.1.2 Coaching der Arbeitgebenden	57
4.2 Zusammenfassung und Bewertung	61
5. Qualifizierungen	62
5.1 Umfang der Qualifizierungsaktivitäten.....	63
5.2 Qualifizierungsanlässe und Zwecke	67
5.3 Qualifizierungsaktivitäten der Arbeitgebenden im SGE	70
5.4 Zusammenfassung und Bewertung	72
6. Erste Ergebnisse mit Blick auf die Wirkungsmodelle	73
6.1 Erste Ergebnisse für die SGE-Beschäftigten.....	74
6.1.1 Verbleib nach Austritt aus der geförderten Beschäftigung	75

6.1.2	Übernahmeperspektiven	80
6.2	Erste Ergebnisse für die SGE-Arbeitgebenden.....	82
6.2.1	Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungssituation	83
6.2.2	Folgen für die Personalpolitik der Arbeitgebenden.....	86
6.2.3	Betriebliche Fachkräftesicherung	89
6.3	Erste Ergebnisse für die Stadtgesellschaft.....	89
6.4	Zusammenfassung und Bewertung	93
7.	Zwischenfazit und erste Handlungsempfehlungen.....	95
7.1	Zwischenfazit zum SGE.....	95
7.2	Handlungsempfehlungen.....	99
7.2.1	Weiterbeschäftigung im Berliner Landesdienst klären.....	99
7.2.2	Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Übergänge in reguläre Beschäftigung klären	101
7.2.3	Weitere Empfehlungen zur Programmgestaltung	102
8.	Ausblick auf die weiteren Untersuchungen.....	104
	Anhang	106
	Literatur	117

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schichtung der Befragungsstichprobe der Beschäftigten nach den Einsatzfeldern	13
Abbildung 2: Schichtung der Befragungsstichprobe der Beschäftigten nach Zuordnung zu Arbeitgebendentypen	14
Abbildung 3: Schichtung der Befragungsstichprobe der Arbeitgebenden nach Typus der Arbeitgebenden	14
Abbildung 4: Schichtung der Befragungsstichprobe der Arbeitgebenden nach dem Beschäftigtenanteil	16
Abbildung 5: Motive der SGE-Arbeitgebenden für die Inanspruchnahme der Förderung	19
Abbildung 6: Einfluss der Zusätzlichkeit auf die Ausgestaltung des Stellenangebots	20
Abbildung 7: Gründe für eine Bewerbung auf eine SGE-Stelle.....	22
Abbildung 8: Gründe für Teilzeitbeschäftigung	26
Abbildung 9: Art der Entlohnung nach Arbeitgebendentyp	27
Abbildung 10: Bewertung der SGE-Beschäftigung durch die Beschäftigten	28
Abbildung 11: Bewertung der SGE-Beschäftigung durch die Arbeitgebenden	29
Abbildung 12: Arbeitgebende mit erhöhtem Einarbeitungsaufwand nach Art des Aufwands	30
Abbildung 13: Veränderung durch Teilnahme am SGE aus Sicht der Beschäftigten.....	31
Abbildung 14: Schul- und Berufsbildung der SGE-Beschäftigten.....	40
Abbildung 15: Deutschkenntnisse der SGE-Beschäftigten.....	41
Abbildung 16: Computerkenntnisse der SGE-Beschäftigten	42
Abbildung 17: Sozialkompetenzen der SGE-Beschäftigten.....	43
Abbildung 18: Persönlichkeit der SGE-Beschäftigten	44
Abbildung 19: Soziales Umfeld der SGE-Beschäftigten.....	45
Abbildung 20: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten insgesamt	45
Abbildung 21: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten nach verschiedenen Charakteristika	46
Abbildung 22: Beurteilung des SGE-Coachings durch die SGE-Beschäftigten	55
Abbildung 23: Zufriedenheit der SGE-Beschäftigten mit dem SGE-Coaching	56
Abbildung 24: Beratungsthemen im Coaching der SGE-Arbeitgebenden	58
Abbildung 25: Bewertung der Nützlichkeit des Coachings für die Arbeitgebenden im SGE	59
Abbildung 26: Status der qualifizierten Personen	64
Abbildung 27: Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossenen Qualifizierungen in den SGE-Einsatzfeldern.....	65
Abbildung 28: Alter der Beschäftigten insgesamt sowie unter denen mit abgeschlossener oder begonnener Qualifizierung.....	66

Abbildung 29: Stellenbezug der abgeschlossenen Qualifizierungen	68
Abbildung 30: Stellenbezug der vermittelten Kenntnisse bei abgeschlossenen Qualifizierungen in den drei Einsatzfeldern mit den meisten SGE-Beschäftigten	68
Abbildung 31: Stellenbezug der abgeschlossenen Qualifizierungen bezogen auf die verschiedenen Kategorien von SGE-Arbeitgebenden	69
Abbildung 32: Anteile der Arbeitgebenden eines Typs an allen qualifizierten Personen und an allen Qualifizierungen im SGE	72
Abbildung 33: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der SGE-Beschäftigten	75
Abbildung 34: Gründe für die Vertragslösungen	76
Abbildung 35: Integrationsquote* nach Arbeitgebenden-Typen	78
Abbildung 36: Abbruchquote* nach Arbeitgebenden-Typen	80
Abbildung 37: Berufliche Perspektiven der SGE-Beschäftigten	81
Abbildung 38: Gründe dafür, SGE-Beschäftigte nicht in den eigenen Betrieb zu übernehmen	82
Abbildung 39: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der Arbeitgebenden	83
Abbildung 40: Änderungen in der Personalpolitik aufgrund der Erfahrungen mit den SGE-Beschäftigten	87
Abbildung 41: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der Stadtgesellschaft	90
Abbildung 42: Auswirkungen der SGE-Tätigkeiten auf Leben und Alltag der Personen, für die der Betrieb bzw. die Organisation Leistungen erbringt	91
Abbildung 43: Boxplots der Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit	107
Abbildung 44: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten insgesamt nach Arbeitgebendentyp	107
Abbildung 45: Qualifizierungen je Einsatzfeld	108
Abbildung 46: Zufriedenheit mit dem Coaching nach dem Geschlecht	109
Abbildung 47: Zufriedenheit mit dem Coaching nach Altersgruppen	109
Abbildung 48: Zufriedenheit mit dem Coaching nach Schulbildung	110
Abbildung 49: Aufwand für die Einarbeitung bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen	111
Abbildung 50: Aufwand für die Einarbeitung bei Trägern von sozialen Dienstleistungen	112
Abbildung 51: Aufwand für die Einarbeitung bei kommunalen Unternehmen und Bezirksämtern	113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Umfang der Fallstudie.....	16
Tabelle 2:	Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit nach Brussig und Knuth und in der Erhebung der SGE-Beschäftigten	36
Tabelle 3:	Übersicht der Entwicklungspläne und ihrer Anpassungen.....	52
Tabelle 4:	Qualifizierungen nach dem Typus der Arbeitgebenden.....	71
Tabelle 5:	Bildung der Scores der Beschäftigungsfähigkeit	106

Zusammenfassung

Grundsätze des Modellprojektes

Mit dem Solidarischen Grundeinkommen (SGE) erprobt das Land Berlin eine Alternative zu „Hartz IV“ und seiner Prämisse des „Förderns und Forderns“. Das SGE bietet langzeitarbeitslosen Menschen gute Arbeit, Teilhabe und die Möglichkeit, berufliche Perspektiven zu entwickeln. Durch die ausgeübten Tätigkeiten wird gleichzeitig ein Mehrwert für die Stadtgesellschaft erzielt.

Für das SGE wurden bei kommunalen Unternehmen, Haupt- oder Bezirksverwaltungen, freien Trägern von sozialen Dienstleistungen und Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen 1.000 zusätzliche Stellen in elf gemeinwohlorientierten Einsatzfeldern geschaffen. Auf die Stellen konnten sich langzeitarbeitslose Personen bewerben. Ihre Teilnahme an dem Programm basiert auf Freiwilligkeit. Die sogenannte Stellenbesetzungsphase des SGE endete Ende 2020. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten freiwerdende SGE-Stellen wiederbesetzt werden. Seit dem 01.01.2021 ist dies nicht mehr möglich.

Die SGE-Stellen werden über einen Zeitraum von fünf Jahren gefördert. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig ausgestaltet. Sie werden nach Tarif bis zur Höhe der Entgeltgruppe 3 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bezahlt, wenn der beschäftigende Betrieb tarifgebunden ist oder auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt. Ist das nicht der Fall, wird die Beschäftigung mindestens auf dem Niveau des Landesmindestlohns von zurzeit 13 Euro je Stunde vergütet. Die Lohnkosten für die SGE-Beschäftigten werden den Arbeitgebenden zu 100 % erstattet.

Ohne den Druck von Sanktionen und Auflagen haben die Beschäftigten sowohl die Möglichkeit, durch die Beschäftigung im Einsatzfeld in einem sozialen Umfeld zu agieren als auch neue persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln. Ein begleitendes Coaching und Qualifizierungsangebote unterstützen sie bei dem Ziel, in ungeforderte Beschäftigung überzugehen. Als Solidarbeitrag und Gegenleistung sind die SGE-Beschäftigten in einem gemeinwohlorientierten Einsatzfeld tätig, von dem öffentliche Einrichtungen sowie Bürgerinnen und Bürger des Landes direkt oder indirekt profitieren. Für Personen, die bis zum Ende der Förderphase nicht in eine reguläre Beschäftigung vermittelt werden können, besteht eine Weiterbeschäftigungszusage des Landes Berlin.

Struktur der Beschäftigung im SGE

Beschäftigte wie auch Arbeitgebende sehen einen hohen Mehrwert sowohl in ihren konkreten Tätigkeiten als auch im Projektansatz insgesamt. Die Beschäftigten üben ihre Arbeit gerne aus und betrachten sie als sinnvoll. Die Arbeitgebenden schätzen insbesondere, dass sie durch die Tätigkeit der SGE-Beschäftigten zusätzliche Projektideen realisieren können und ihr Fachpersonal entlastet wird. Sie berichten aber auch von besonderen Herausforderungen wie zum Beispiel einem erhöhten Einarbeitungsaufwand.

Die Struktur der SGE-Beschäftigung wird durch die konzeptionellen Rahmenbedingungen des Modellprojekts bestimmt. Grundsätzlich sollen SGE-Stellen in Vollzeit angeboten werden, die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung wurde aber eröffnet. Davon machten die Hälfte der Frauen, aber auch 30 % der Männer Gebrauch, meist aus familiären Gründen, gesundheitlichen Einschränkungen oder wegen des Wunsches nach selbstbestimmter Zeit. Teilweise ging die Initiative zur Stundenreduzierung auch von den Arbeitgebenden aus. Hier spielten vorrangig organisatorische oder tätigkeitsbezogene Gründe, aber auch die Möglichkeit zur Erprobung eine Rolle.

Die Arbeitszeit hat Auswirkungen auf den fortgesetzten Leistungsbezug. So erhielten Beschäftigte auf Teilzeitstellen häufiger aufstockende SGB II-Leistungen als SGE-Vollzeitbeschäftigte. Auch andere Faktoren wie beispielsweise der Haushaltskontext spielen hierbei eine Rolle. Insgesamt erzielten 88 % aller SGE-Beschäftigte ein Arbeitsentgelt, das sie unabhängig von SGB-II-Transferleistungen macht. Welche Auswirkungen die Erhöhung des Landesmindestlohns auf den Anteil aufstockender SGE-Beschäftigter hat, ist noch offen.

SGE-Stellen müssen zusätzlich sein und einen gesellschaftlichen Bedarf befriedigen, der nicht von regulärer Arbeit abgedeckt wird. Insbesondere Bezirksverwaltungen, kommunale Unternehmen und Träger von sozialen Dienstleistungen standen vor der Herausforderung, innerhalb ihrer bestehenden Geschäftstätigkeit solche zusätzlichen Stellen zu konzipieren. Hierzu weiteten sie entweder ihr Aufgabenspektrum aus oder sie schränkten das Tätigkeitsprofil für die SGE-Stellen so ein, dass Überschneidungen mit dem Aufgabenportfolio regulär Beschäftigter vermieden wurden. In der praktischen Umsetzung wird die Frage der Zusätzlichkeit häufig pragmatisch gehandhabt und es entstehen fließende Übergänge zwischen regulären und zusätzlichen Tätigkeiten.

Beschäftigungsfähigkeit

Bei den SGE-Beschäftigten handelt es sich um Personen, die vor dem Eintritt in das Programm zwischen einem und drei Jahren arbeitslos waren. Im Vergleich zur Gesamtheit der langzeitarbeitslosen Personen im SGB II verfügen die Beschäftigten im SGE im Durchschnitt über eine bessere schulische und berufliche Bildung. Weniger groß sind die Unterschiede, wenn man die SGE-Beschäftigten beispielsweise mit Teilnehmenden vergleicht, die über den § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) gefördert werden.

Die Beschäftigten sind nach ihren Aussagen sehr zufrieden mit ihren Stellen. Bei der ersten Messung ihrer Beschäftigungsfähigkeit fallen ihre Selbsteinschätzungen zu ihren Kompetenzen und ihren persönlichen Situationen sehr positiv aus. Arbeitgebende und Coaches beurteilen die Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten kritischer. Aus der Sicht der Arbeitgebenden erfordert die Zusammenarbeit ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Zeit für die Einarbeitung, Anleitung und Begleitung in den Einsatzfeldern.

Um die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit im Zeitverlauf bewerten zu können, wird zu drei Zeitpunkten verteilt über die Laufzeit des SGE die Beschäftigungsfähigkeit erhoben. Ein

Vergleich mit Daten anderer Untersuchungen ist aufgrund der sehr spezifischen Rahmenbedingungen des SGE und der Einschränkungen aufgrund der Coronapandemie zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Coaching

Beschäftigten und Arbeitgebenden steht während der gesamten Laufzeit des Modellprojektes ein Coaching zur Verfügung, das von einem externen Dienstleister für die Senatsverwaltung umgesetzt wird. Es begleitet die Beschäftigten von der Einarbeitung und Hilfen im Umgang mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen bis hin zur Moderation von Konflikten und Angeboten zur Lösung von Problemen. Der Coachingansatz orientiert sich an den Grundsätzen des SGE: Die Beschäftigten sollen freiwillig und ohne Zwang, aber mit der Unterstützung des Coachings selbst herausfinden, welche persönlichen und beruflichen Entwicklungswege sie gehen wollen. Hierfür wurden individuelle Entwicklungspläne gemeinsam mit den SGE-Beschäftigten erstellt, in denen auch mögliche Qualifizierungsbedarfe benannt werden. Die Coaches arbeiten mit regelmäßigen Treffen, den Zielen der Entwicklungspläne und motivierender Unterstützung, um jedem bzw. jeder Beschäftigten gerecht zu werden und ihn bzw. sie nach seinen/ihren Bedarfen und Fähigkeiten zu fördern.

Die Beschäftigten bewerten die Unterstützung des Coachings sehr positiv und sehen darin vor allem eine Hilfe, um herauszufinden, was sie persönlich und beruflich erreichen wollen und können. Allerdings sieht sich ein Teil von ihnen durch die mit der SGE-Beschäftigung verbundene Weiterbeschäftigungszusage bereits am Ziel ihrer Wünsche und nicht am Anfang eines Prozesses zur Integration in reguläre Beschäftigung.

Die Arbeitgebenden sehen das Coaching ambivalent: Einerseits ist es auch für sie eine Hilfe bei allen Fragen rund um die Beschäftigung der Langzeitarbeitslosen. Andererseits werden sie vom Coaching dazu angehalten, die Aufwärtsmobilität der Beschäftigten und eine möglichst rasche Vermittlung in reguläre Beschäftigung zu unterstützen. Weil die SGE-Beschäftigten aber die regulären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten und die Ausweitung von Leistungen und Services ermöglichen, sind die Arbeitgebenden an einer möglichst langen Beschäftigungsdauer interessiert, solange ausgeschiedene SGE-Beschäftigte nicht durch neue ersetzt oder die zusätzlichen Tätigkeiten nicht mit regulären Arbeitsverhältnissen ersetzt werden können.

Das Coaching bewegt sich damit insgesamt sowohl hinsichtlich eines Teils der SGE-Beschäftigten als auch eines Teils der SGE-Arbeitgebenden in einem programmatischen Spannungsfeld.

Qualifizierungen

Qualifizierungen sind im Rahmen des SGE ausdrücklich erwünscht, weil sie nicht nur eine Grundlage für die Arbeit auf den Einsatzstellen schaffen, sondern auch die Aufwärtsmobilität der SGE-Beschäftigten und den Übergang in ungeforderte Beschäftigung unterstützen.

Es gelingt im SGE, Gruppen mit Qualifizierungen anzusprechen, die in der Regel bei Fort- und Weiterbildungen unterrepräsentiert sind. Das betrifft sowohl Ältere als auch Personen ohne Schulabschluss. Beschäftigte mit Migrationshintergrund nehmen im SGE mit Blick auf ihren Anteil an allen SGE-Beschäftigten sogar überproportional häufig an Qualifizierungen teil. Frauen und Männer nehmen entsprechend ihrem Anteil an allen Beschäftigten an Qualifizierungen teil.

Rund 80 % der bisher abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen hatten zum Ziel, die Beschäftigten für ihre Arbeit in den Einsatzstellen des SGE vorzubereiten. Die anderen abgeschlossenen Qualifizierungen dienten auch bzw. ausschließlich der beruflichen Weiterentwicklung und Neuorientierung der SGE-Beschäftigten.

Bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen ist der Anteil von Qualifizierungen, die sich auch für die berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung nutzen lassen, besonders niedrig. In den Haupt- und Bezirksverwaltungen, bei kommunalen Unternehmen sowie bei Trägern von sozialen Dienstleistungen ist der Anteil jeweils deutlich höher. Der in der ersten Halbzeit der Programmlaufzeit gelegte Schwerpunkt auf Qualifizierungen, die auf die SGE-Tätigkeit ausgerichtet sind, ist nachvollziehbar. Im weiteren Verlauf der Förderung sollten im Sinne der Ziele des SGE weiterführende Qualifizierungen an Gewicht gewinnen.

Etwa ein Viertel der Beschäftigten hat das SGE bisher genutzt, um seine Fähigkeiten mittels Qualifizierungen auszubauen. Ein Drittel davon hat sich dadurch auch beruflich weiterentwickeln können. Dies spricht für eine hohe Motivation der Teilnehmenden. Das gilt noch einmal verstärkt für diejenigen unter den SGE-Beschäftigten, die eine berufsbegleitende Ausbildung ergriffen haben. Insbesondere Beschäftigte im Einsatzfeld der Kitahelferinnen und -helfer zielen damit auf eine qualifizierte Tätigkeit außerhalb des SGE ab. Die Ausbildung zu Erzieherin oder Erzieher bzw. Sozialassistentin und -assistent eröffnet Chancen auf einen Wechsel in ein Berufsfeld, in dem Fachkräfte dringend benötigt werden.

Erste Ergebnisse für die Beschäftigten

Bis zum 30.04.2022 sind 146 Beschäftigte wieder aus dem SGE ausgeschieden, die Mehrzahl davon aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebenden. Renteneintritte, Stellenwechsel und sonstige Gründe wie Wohnortwechsel oder Todesfälle schlagen sich ebenfalls in Vertragslösungen nieder. 33 Personen (23 %) konnten in reguläre Arbeit vermittelt werden. Die für Übergänge in ungeforderte Beschäftigung im ersten SGE-Förderjahr für Arbeitgebende ausgelobte Prämie wurden dabei in zwei Fällen in Anspruch genommen.

Die Abbruchquote, d. h. der Anteil der ohne Vermittlungserfolg ausgeschiedenen Beschäftigten, liegt bei 11 %. Sie ist damit im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sehr niedrig. Dass relativ wenige SGE-Beschäftigte ihr Beschäftigungsverhältnis abbrechen, kann durch die Freiwilligkeit beim Programmzugang, die langfristig angelegte Förderung und die Weiterbeschäftigungszusage beeinflusst sein, aber auch durch die Tatsache, dass die große Mehrheit der SGE-Beschäftigten ihre Tätigkeit als sinnvoll und nutzbringend einschätzt.

Die nicht mehr mögliche Nachbesetzung von Stellen motiviert Arbeitgebende, Probleme mit ihren SGE-Beschäftigten einvernehmlich zu lösen, statt das Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Auch das kann sich in einer geringeren Abbruchquote niederschlagen.

Viele der SGE-Beschäftigten hatten zum Zeitpunkt der Teilnehmenden-Befragung im Mai 2021 noch keine berufliche Perspektive jenseits der geförderten Stelle entwickelt. So äußerten 56 % der SGE-Beschäftigten den Wunsch, dauerhaft auf der aktuellen Stelle weiterarbeiten zu können. 10 % möchten mit dem SGE die Zeit bis zum Renteneintritt überbrücken; 4 % haben noch keine Idee, wie es beruflich weitergehen soll. Der große Wunsch nach Kontinuität im SGE kann im Kontext der zum Befragungszeitpunkt das private, öffentliche und wirtschaftliche Leben stark beeinflussenden Coronapandemie auch als Wunsch der SGE-Beschäftigten gelesen werden, in einer dauerhaften Normalität anzukommen.

Die Übernahmeperspektiven der SGE-Beschäftigten bei ihren jetzigen Arbeitgebenden sind noch weitgehend unklar. Zwar rechnen 22 % der SGE-Arbeitgebenden damit, zumindest einen Teil ihrer aktuellen SGE-Beschäftigten übernehmen zu können. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden (63 %) ist jedoch bislang nicht in der Lage abzuschätzen, ob sie ihre SGE-Beschäftigten nach dem Ablauf des Modellprojektes weiterbeschäftigen können. Der zentrale Hinderungsgrund besteht nach den Angaben der Arbeitgebenden in den fehlenden finanziellen Ressourcen.

Erste Ergebnisse für die Arbeitgebenden

Für die Arbeitgebenden stellen die SGE-Beschäftigten eine wertvolle Ergänzung und Unterstützung dar. Zwar war für alle Arbeitgebenden der Aufwand für die Einarbeitung und der anhaltende Aufwand für die Begleitung der SGE-Beschäftigten hoch. Dieser habe sich aber, so der Tenor der Aussagen, für die Unternehmen gelohnt.

Bei dem größten Teil der Arbeitgebenden handelt es sich um Unternehmen oder Organisationen, die bereits Erfahrungen mit der Integration von Langzeitarbeitslosen haben und sich deswegen auch auf die besonderen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, der Einarbeitung und Qualifizierung eingestellt haben. Der weitaus größte Teil der Arbeitgebenden praktiziert bereits entsprechende Personalstrategien. Wesentliche Änderungen in den Personalstrategien der Arbeitgebenden sind daher nicht mehr zu erwarten.

Erste Ergebnisse für die Stadtgesellschaft

Die Arbeitgebenden sind von der gemeinnützigen Wirkung der SGE-Beschäftigung überzeugt und sehen darin einen Beitrag zur Verbesserung von Dienstleistungen für die Stadtgesellschaft. Die Verbesserungen manifestieren sich darin, dass Services - z. B. für Kinder, Seniorinnen und Senioren und Obdachlose - leichter zugänglich werden oder im Umfang oder der Qualität verbessert werden konnten. Die Beschäftigten unterstützen kommunale Unternehmen darin, Wohnumfeld und öffentliche Verkehrsinfrastrukturen sauber und funktionsfähig zu halten oder wirken interkulturell kompetent daran mit, soziale Teilhabeprozesse in Stadtteilen

und Quartieren zu ermöglichen. Insofern erfüllen sie einen wichtigen Bedarf in der Gemeinwesenarbeit. Insgesamt 23 % der Arbeitgebenden sind sich bereits jetzt sicher, die gemeinwesenorientierten Tätigkeiten dauerhaft weiterführen zu wollen. Für die Mehrzahl jedoch hängt eine Weiterführung davon ab, ob weiterhin Ressourcen für die Finanzierung zur Verfügung stehen.

Fazit und Handlungsempfehlungen

Aus den empirischen Befunden lässt sich folgendes Fazit ziehen:

- Als **Projekt zur Unterstützung der sozialen Integration** von Langzeitarbeitslosen erreicht das SGE wichtige Ziele. Es entlastet die Beschäftigten von dem Druck, in Erwartung von Sanktionen Arbeit finden zu müssen und schafft dadurch sowohl Räume zur Reflexion über die weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklungsperspektiven als auch für Motivation und Engagement in der Arbeit. Die Arbeitgebenden schätzen zum überwiegenden Teil Motivation und Engagement der SGE-Beschäftigten und sind daran interessiert, sie bis zum Ende des Pilotprojektes weiter zu beschäftigen.
- Das **Coaching** unterstützt die individuelle, bedarfsgerechte Entwicklung der Beschäftigten, indem es deren Qualifikationen und Ressourcen aufdeckt, ihr Vertrauen in sich selbst und ihre Möglichkeiten stärkt und ihre Entwicklung fördert und begleitet.
- Als **arbeitsmarktpolitisches Instrument** ist das Modellprojekt bislang nur eingeschränkt erfolgreich. Zur Programmhälfte ist einem kleinen Teil der Beschäftigten der Übergang in reguläre Beschäftigung gelungen und etwa ein Viertel der Beschäftigten hat sich weiterqualifiziert. Für viele Arbeitgebende bestehen kaum Anreize, Beschäftigte vor Ablauf der fünfjährigen Pilotphase in reguläre Beschäftigung zu übernehmen. Auch für einen Teil der Beschäftigten besteht nur ein geringer Anreiz, sich mit Alternativen zur Beschäftigung im SGE auseinanderzusetzen.

Viele SGE-Arbeitgebende sind sich noch unsicher, ob und wie viele SGE-Beschäftigte sie nach dem Ablauf der Pilotphase weiterbeschäftigen können. Um hier bestehende Hürden zu mindern, **empfiehlt die Evaluierung**, das Gespräch mit Arbeitgebenden zu suchen, um

- die fachlichen Erfahrungen der SGE-Beschäftigten auf den Einsatzstellen für reguläre Beschäftigung zu bewerten,
- die Voraussetzungen für die Einrichtung von regulären Stellen zu klären,
- zu erfahren, welche Rahmenbedingungen und Maßnahmen erforderlich wären, um den Wechsel der SGE-Beschäftigten in die internen Arbeitsmärkte der SGE-Arbeitgebenden zu unterstützen und um konkrete Schritte für die Übergänge in reguläre Beschäftigung zu verabreden.

Das SGE umfasst eine Weiterbeschäftigungszusage im Berliner Landesdienst für alle Personen, die nach Ablauf der Pilotphase keine alternative Beschäftigungsperspektive finden konnten. Eine Konkretisierung der Zusage – also welche Stellen mit welchen Tätigkeiten und bei welchen Arbeitgebenden für diese SGE-Beschäftigten im Landesdienst zur Verfügung stehen werden – steht bislang jedoch noch aus.

Diese Unklarheit verhindert eine informierte Entscheidung der SGE-Beschäftigten hinsichtlich ihrer weiteren individuellen Weichenstellung im Rahmen der fünfjährigen Förderphase. Um diese Situation aufzulösen, wird empfohlen, zeitnah Transparenz zu schaffen und zu klären, welche Tätigkeiten im Rahmen der Weiterbeschäftigungszusage voraussichtlich angeboten werden sollen.

Weitere kurz gefasste Empfehlungen:

- Die Übernahmeprämie bietet in ihrer spezifischen Ausgestaltung keinen Anreiz für Arbeitgebende und wird in dieser Form nicht zur Wiederauflage empfohlen.
- Der Ausschluss von Nachbesetzungen konterkariert das Programmziel, Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Um dieses Ziel besser zu unterstützen, sollten zukünftige arbeitsmarktpolitische Programme innerhalb einer Förderphase die Nachbesetzung von vakant gewordenen Stellen erlauben.
- Die Evaluierung empfiehlt, in künftigen arbeitsmarktpolitischen Programmen bei der Auswahl von Arbeitgebenden solche Organisationen zu bevorzugen, die interne Arbeitsmärkte aufweisen.
- Im Rahmen von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen erwünschte Tätigkeiten könnten auch ohne die Vorgabe der Zusätzlichkeit über die Definition von Einsatzfeldern/Jobclustern im allgemeinen bzw. gesamtstädtischen Interesse gesteuert werden.

1. Auftrag, Ziele und Methodik der Evaluierung

1.1 Das Solidarische Grundeinkommen

Im Juli 2019 startete ein bundesweit einmaliger fünfjähriger Modellversuch in Berlin: Mit dem Solidarischen Grundeinkommen (SGE) wurde arbeitslosen Menschen gute Arbeit im Rahmen einer unbefristeten Beschäftigung angeboten.¹ Das Modell versteht sich als Alternative zur „Hartz-IV-Falle der Langzeitarbeitslosigkeit“². Die Teilnahme daran ist freiwillig. Die einzige Bedingung ist die Arbeit in einem gemeinwohlorientierten Einsatzfeld als Solidarbeitrag. Ohne den Druck von Sanktionen und Auflagen sollen im Modellprojekt zuvor langzeitarbeitslose 1.000 Beschäftigte die Möglichkeit haben, neue persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln und in ungeforderte Beschäftigung überzugehen. Außerdem wird ihre soziale Teilhabe durch die Beschäftigung und die damit möglichen sozialen Kontakte unterstützt. Nach Ablauf der fünfjährigen Modellphase sagt der Senat eine Weiterbeschäftigung beim Land Berlin zu, wenn die Bemühungen um eine reguläre Beschäftigung erfolglos geblieben sind.

Das Pilotprojekt richtet sich an erwerbsfähige SGB-II-Leistungsberechtigte, die seit einem bis maximal drei Jahren arbeitslos sind. Sie konnten sich auf sozialversicherungspflichtige Stellen in insgesamt 11 sozialen und gemeinnützigen Einsatzfeldern bewerben. Dazu zählen Mobilitätshilfen, City-Lotsendienste, WBG Quartiershelferinnen und -helfer und WBG Quartiersläuferinnen und -läufer, Lotsendienste, Obdachlosenlotsendienste, Schulorganisationsassistenzen, Kitahilfen, Kulturorganisationsassistenzen, Umweltbildung, Besuchs- und Betreuungsdienste. Die Stellen wurden im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens bei Berliner Arbeitgebenden eingeworben und nach Prüfung durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung auf ihre Förderfähigkeit zur Besetzung freigegeben.

Die Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber sowie die Überprüfung der Förderfähigkeit der Interessierten oblag den Jobcentern, eine Pflicht zur Teilnahme am SGE bestand ausdrücklich nicht. Die Stellen wurden durch die Arbeitgebenden in einem regulären Stellenbesetzungsverfahren vergeben. Zwischen Arbeitgebenden und den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern wurden Arbeitsverträge geschlossen, auf Wunsch von Beschäftigten auch als Teilzeitbeschäftigung.

Die SGE-Beschäftigten erhalten entweder einen Tariflohn bis zur Entgeltgruppe 3 des TV-L oder den Berliner Landesmindestlohn. Das Land Berlin finanziert das Modellprojekt zu 100 %, sofern nicht in den ersten beiden Beschäftigungsjahren eine ergänzende Förderung nach § 16e SGB II in Anspruch genommen wurde. Dies war bei 20 % der SGE-Beschäftigten der Fall.

¹ Vgl. im Detail Kapitel 2 Abgeordnetenhaus Berlin, 2021: Kurzbericht der Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grundeinkommen (SGE), Drucksache 18/4168.

² Vgl. Michael Müller: Wandel und Umbruch – mit Sicherheit. Berlin als Motor für ein modernes und sicheres Land: Der Regierende Bürgermeister Michael Müller über Ideen, Veränderung zu gestalten – digital und sozial, In: Tagesspiegel vom 30. Oktober 2017.

Die SGE-Beschäftigung wird über die gesamte Förderdauer durch ein begleitendes Coaching – umgesetzt von einem externen Dienstleister - unterstützt, das sich sowohl an die Beschäftigten als auch die Arbeitgebenden wendet. Ziel des Coachings ist es, Beschäftigung zu stabilisieren und Übergänge in ungeforderte Beschäftigung zu unterstützen.

Die konkreten Coachingziele werden in einem Entwicklungsplan festgehalten, der auch eine Qualifizierungsbedarfsanalyse enthält. Notwendige berufsbegleitende Qualifizierungen sind grundsätzlich durch die Arbeitgebenden zu finanzieren, ggf. unter Rückgriff auf Fördermöglichkeiten beispielsweise der Jobcenter oder der Arbeitsagenturen. Kann eine notwendige Qualifizierung aus keiner der genannten Quellen finanziert werden, steht ergänzend ein Qualifizierungsbudget im Rahmen des Modellprojekts zur Verfügung.³

Als Arbeitgebende und damit Zuwendungsempfänger kamen gemäß der Verwaltungsvorschrift für das SGE „juristische Personen, die zur Umsetzung der Arbeitgebendenfunktion des Solidarischen Grundeinkommens durch Fachkunde und Leistungsfähigkeit geeignet sind und Arbeitsverträge mit Teilnehmenden auf der Grundlage dieser Verwaltungsvorschrift abschließen“⁴ in Frage. Die Arbeitgebenden, die am Programm teilnehmen und Arbeitsplätze für SGE-Beschäftigte anbieten, lassen sich in vier Kategorien einordnen:

- Die Haupt- und Bezirksverwaltungen des Landes Berlin
- Kommunale Unternehmen wie z. B. Wohnungsbaugesellschaften, die Berliner Verkehrsbetriebe und andere
- Träger von sozialen Dienstleistungen: Zu ihnen zählen private oder kirchliche Organisationen oder Organisationen von Verbänden der freien Wohlfahrt, die soziale, wohltätige oder gemeinwohlorientierte Zwecke verfolgen. Zu privaten Arbeitgebenden zählen damit auch eingetragene Vereine, Wohlfahrtsverbände sowie gemeinnützige Gesellschaften.
- Träger von Beschäftigungsmaßnahmen, deren Geschäftsmodell es ist, Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung anzubieten.⁵ Dazu zählen sowohl die Beschäftigung nach 16i SGB II als auch andere Formen der Beschäftigung, die durch eine Agentur für Arbeit oder ein Jobcenter öffentlich gefördert werden oder in denen Eingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte (z. B. Arbeitsgelegenheiten, Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung) durchgeführt werden.

³ Vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 2021: Kurzbericht der Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grundeinkommen (SGE), Drucksache 18/4168.

⁴ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE), Bekanntmachung vom 2. Juli 2019, In: ABl. Nr. 29/12. Juli 2019, S.

⁵ Die Unterschiede in den Geschäftsmodellen zwischen Trägern von sozialen Dienstleistungen und Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen sind abhängig von den Schwerpunkten in den Geschäftszielen und damit auch vom Selbstverständnis der jeweiligen Organisationen. Die Zuordnung der SGE-Arbeitgebenden in diese Typologie erfolgte durch den Coaching-Dienstleister Goldnetz gGmbH.

1.2 Auftrag und Ziele der Evaluation

Die Evaluation begleitet die Programmumsetzung mit kritischen Fragen zum Programmdesign, zur Implementation, zur Umsetzung und zu den Ergebnissen. Sie hat nicht nur die Aufgabe, das SGE zu begutachten und zu bewerten, sie soll auch aktiv auf seine Umsetzung einwirken, um das Erreichen der angestrebten Ziele zu unterstützen. Auf der Grundlage empirischer Befunde sollen Empfehlungen sowohl zur Umsetzung des Pilotprojekts entwickelt werden als auch zur Weiterentwicklung der Förderprogramme und Instrumente der Berliner Landesarbeitsmarktpolitik. Darüber hinaus wird eine Bewertung dazu erwartet, inwieweit das SGE, in Gänze oder in Teilbereichen seiner instrumentellen Gestalt, einen komplementären Ansatz zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit darstellen und sich in die vorhandenen Instrumente, insbesondere die des seit Anfang 2019 im Rechtskreis SGB II umgesetzten Teilhabechancengesetzes, einordnen kann.

Nach knapp drei Jahren legt die Evaluierung ihren zweiten Bericht mit Ergebnissen aus einer Befragung der SGE-Beschäftigten und der Arbeitgebenden sowie aus einer umfassend angelegten Fallstudie mit vier Arbeitgebenden im SGE vor. Während im [Kurzbericht](#) der Schwerpunkt der Untersuchungen auf der Programmgenese und Implementation lag, stehen zweieinhalb Jahre vor Auslaufen der Förderphase Ende 2025 Analysen zur Struktur der Beschäftigung im SGE, zu den Merkmalen der SGE-Beschäftigten sowie den Erwartungen, Ressourcen und Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitgebenden im Mittelpunkt. Außerdem wurden das begleitende Coaching und die Praxis der Qualifizierungen sowie die Wirkungen des Modellversuchs auf SGE-Beschäftigte als auch Arbeitgebende und die Stadtgesellschaft untersucht.

1.3 Methodik der Evaluation

1.3.1 Kernfragestellungen der empirischen Untersuchungen

Im Ergebnis des ersten Kurzberichtes wurden auch Fragen formuliert, die in den weiteren Untersuchungsschritten der Evaluierung bearbeitet werden sollten. Dazu zählte die Frage nach dem Unterstützungsbedarf der SGE-Beschäftigten, nach Anreizen für Beschäftigte und Arbeitgebende, die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt voranzubringen, die Frage nach Chancen und Risiken der Einsatzfelder für Übergänge in reguläre Beschäftigung und nach den Wirkungen des SGE auf die Stadtgesellschaft. Im vorliegenden Bericht werden diese Fragen in verschiedenen Abschnitten aufgegriffen: Die Frage nach den Chancen für Übergänge in reguläre Beschäftigung wird im Abschnitt über die Struktur der SGE-Beschäftigung bearbeitet, der Unterstützungsbedarf der Beschäftigten kommt in den Abschnitten über das Coaching und die Qualifizierungen zur Sprache und die Wirkungen auf die Stadtgesellschaft werden in einem eigenständigen Abschnitt bearbeitet.

Der Aufbau und die Inhalte des Zwischenberichtes orientieren sich an Wirkungsmodellen, die mit der SenIAS⁶ zusammen entwickelt wurden, um ein gemeinsames Verständnis zwischen Evaluation und Auftraggeberin über die Ziele und Wirkungsweisen des SGE zu erhalten. Die Wirkungsmodelle wurden für die Ebenen der Beschäftigten, der Arbeitgebenden und der Stadtgesellschaft entwickelt und abgestimmt.⁷ Sie dienten zu Beginn der Evaluierung nicht nur der gemeinsamen Reflexion der Interventionslogik zwischen Auftraggeberin und Evaluations-team, sondern auch der Strukturierung und Ausrichtung der Arbeitsschritte der gesamten Evaluation.

Aus den Wirkungsmodellen wurden Indikatoren für die verschiedenen Zielebenen abgeleitet. So konnten alle empirischen Instrumente auf die Überprüfung der Zielerreichung ausgerichtet werden: In der Befragung der Beschäftigten wurden unter anderem Indikatoren berücksichtigt, die für die Messung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer relevant sind. Die Befragung der Arbeitgebenden diente dazu, mehr über die Motive der Arbeitgebenden zur Beteiligung am Programm und über die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, die Tätigkeiten der Beschäftigten, ihre Erfahrungen mit den Beschäftigten und ihre Einschätzungen zum Förderansatz zu erfahren. Folgende Fragen standen bei der Analyse des empirischen Materials im Mittelpunkt:

- Wie beurteilen die SGE-Beschäftigten selbst ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre soziale Teilhabe?
- Wie beurteilen die SGE-Arbeitgebenden ihre Beschäftigten? Mit welchen Herausforderungen waren sie bei der Einarbeitung konfrontiert und wie zufrieden sind sie mit ihnen?
- Wie beurteilen Beschäftigte und Arbeitgebende das programmbegleitende Coaching?
- In welchem Umfang haben sich Arbeitgebende und Beschäftigte bisher an Qualifizierungsmaßnahmen für die SGE-Beschäftigten beteiligt?
- Welche Bedeutung haben die Qualifizierungen für die SGE-Tätigkeiten, die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung und die Aufwärtsmobilität der Beschäftigten?
- Welche Wirkungen hat das SGE auf die Beschäftigten? Wie sind ihre Perspektiven auf Übernahmen bei den SGE-Arbeitgebenden oder in Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebenden?
- Welche Impulse erhalten Arbeitgebende zur Änderung bzw. Verbesserung ihrer Personalstrategien in Bezug auf Langzeitarbeitslose?
- Welche Wirkungen hat die SGE-Beschäftigung auf Services für die Stadtgesellschaft?

Die Fallstudien wurden dazu genutzt, um am Einzelfall Unterschiede zwischen den Arbeitgebenden in ihren Möglichkeiten zur Unterstützung der SGE-Beschäftigten zu untersuchen.

Mit der freiwilligen Teilnahme, den Entgelten nach Tarif oder Landesmindestlohn und der fünfjährigen Laufzeit mit anschließender Weiterbeschäftigungszusage hebt sich das SGE von

⁶ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin (SenIAS)

⁷ Die Wirkungsmodelle wurden im Kurzbericht 2021 ausführlich beschrieben (S. 5 ff.). Er ist unter folgendem Link verfügbar: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-4168.pdf> (letzter Zugriff: 17.10.2022)

den Prämissen des Förderns und Forderns ab. Die Kernfragestellung der Evaluation ist daher, ob es den Beschäftigten unter den Voraussetzungen des SGE ebenfalls oder gar besser gelingt, neue persönliche oder berufliche Perspektiven zu entwickeln und darüber hinaus auch den Weg in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu finden.

1.3.2 Bisherige empirische Untersuchungen

Auswertung des SGE-Monitorings

Die Goldnetz gGmbH, SGE-Koordinierungsstelle und Coachingdienstleister, erfasst und verarbeitet die Monitoringdaten datenschutzkonform in einer Datenbank. Diese bestehen einerseits aus den Angaben in den Grunddatenblättern sowie den Veränderungsmitteilungen und andererseits aus Daten, die im Coachingprozess erhoben werden. Die entsprechenden Formulare wurden den Arbeitgebenden mit der Stellenfreigabe von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt. Die Daten aus dem Coachingprozess erfassen die Coaches für ihre Arbeit. Dazu gehören die Angaben zu den Entwicklungsplänen entsprechend der Verwaltungsvorschrift (VV) sowie zu den Qualifizierungsbedarfen und erfolgten Qualifizierungen. Diese Daten dürfen entsprechend der VV und der Datenschutzerklärung anonymisiert von der Evaluation genutzt werden.

Die Daten bilden somit eine wertvolle Grundlage für die laufende Programmebeobachtung. Für den Zwischenbericht wurden sie insbesondere für die Analyse der Qualifizierungsaktivitäten von Beschäftigten und Arbeitgebenden herangezogen sowie für die Bewertung der bereits erfolgten Vertragslösungen und der zugrundeliegenden Ursachen. Dabei beziehen sich die aktuellen Analysen überwiegend auf den Datenstand des Monitorings vom 30.04.2022.⁸ Zu diesem Zeitpunkt waren 1.057 SGE-Beschäftigte erfasst.⁹ Bei Vergleichen mit der Beschäftigten-erhebung aus dem April und Mai 2021 werden die Monitoringdaten mit dem Stichtag 30.04.2021 verwendet¹⁰.

Befragung der SGE-Beschäftigten

Die SGE-Beschäftigten wurden im April und Mai 2021 befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden im Kurzbericht vom Juli 2021 nur insoweit reflektiert, wie sie die ersten Schritte der

⁸ Eine Ausnahme davon bilden die Monitoringdaten zum Thema Qualifizierungen. Korrekturen und Anpassungen der Förderdatenbank führten dazu, dass die Daten zum Stichtag 22.08.2022 ausgewertet wurden.

⁹ Die Anzahl der Personen im Monitoring übersteigt numerisch die Anzahl der geförderten Personen, da, wie in der Verwaltungsvorschrift vorgesehen, während der Stellenbesetzungsphase freigewordene Stellen nachbesetzt werden konnten. Wenn also Personen ihre Stelle vor dem 31.12.2020 verlassen haben, konnte die Stelle nachbesetzt werden und eine weitere Person konnte gefördert werden. Zu keinem Zeitpunkt waren jedoch mehr als 1.000 Personen gleichzeitig im SGE beschäftigt. Nach dem 01.01.2021 sind keine Beschäftigten mehr im SGE aufgenommen worden.

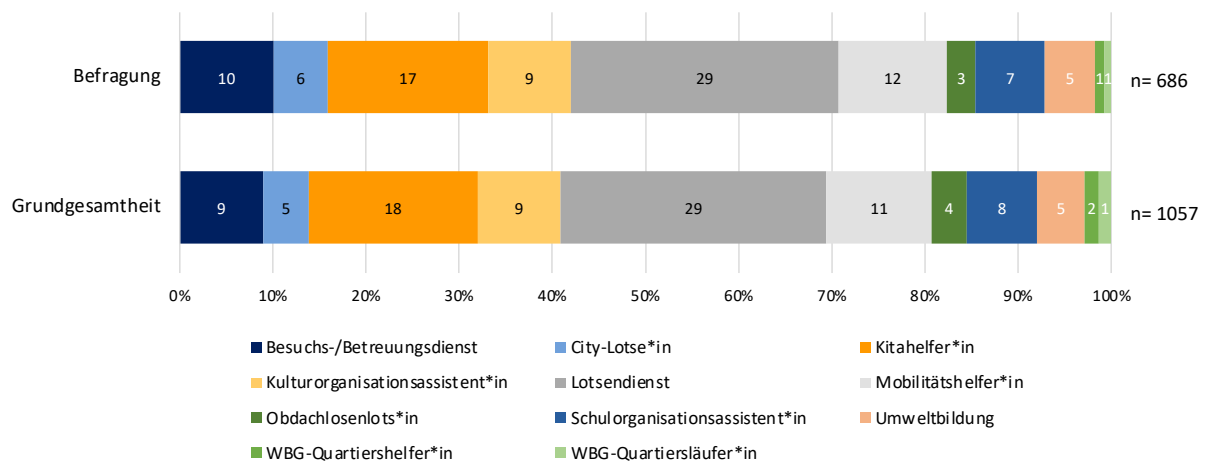
¹⁰ Zu diesem Zeitpunkt waren 1.054 Teilnehmende erfasst. Die leicht niedrigere Zahl im Vergleich zum Stichtag 30.04.2022 resultiert aus verspäteten Datenlieferungen von Arbeitgebenden.

Programmumsetzung betrafen. Der Schwerpunkt der Befragung der SGE-Beschäftigten lag jedoch auf der Analyse der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Ergebnisse dazu werden im vorliegenden Zwischenbericht aufgegriffen und analysiert.

Die Befragung der SGE-Beschäftigten war im Kern als Online-Befragung angelegt. Der größte Teil der SGE-Beschäftigten wurde per E-Mail zur Teilnahme auf einer Online-Plattform eingeladen; Beschäftigten ohne E-Mail-Adresse wurde per Post ein Fragebogen zugeschickt. Mit Hilfe eines beigefügten QR-Codes wurde ihnen die Wahl zwischen einer Online-Beteiligung per Smartphone und einer Beantwortung in Papierform mit Postversand eingeräumt.

Die meisten Beschäftigten arbeiteten zum Befragungszeitpunkt mindestens neun Monate oder länger auf ihren Stellen und hatten genügend Zeit, um Erfahrungen zu sammeln. Von den 1.054 Personen, die zum Stichtag 30.04.2021 im Monitoring erfasst wurden, haben sich 686 Personen an der Befragung beteiligt, was einer Antwortquote von 65 % entspricht.

Abbildung 1: Schichtung der Befragungstichprobe der Beschäftigten nach den Einsatzfeldern

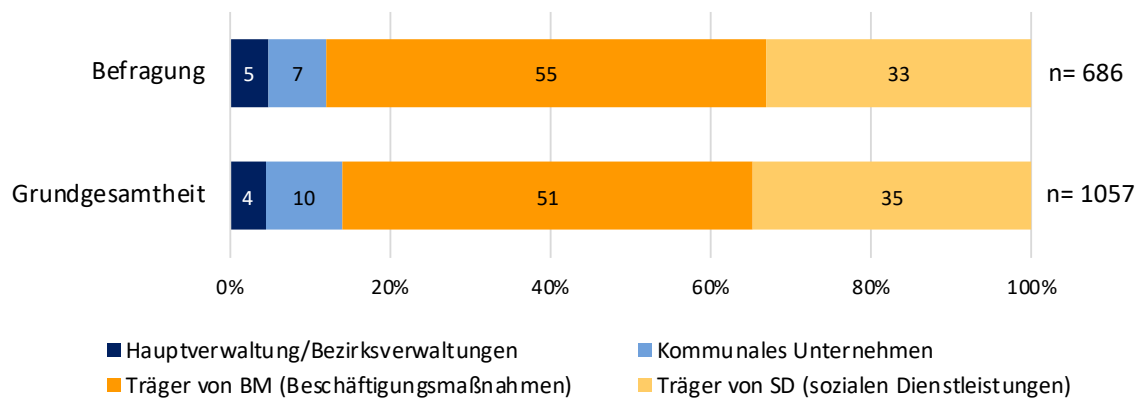


Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021 sowie SGE-Monitoring¹¹

In der Stichprobe sind die Beschäftigten nach Alter und Geschlecht nahezu genauso verteilt wie in der Grundgesamtheit aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer im SGE. Auch die Verteilung der Beschäftigten nach Einsatzfeldern entspricht mit nur geringfügigen Abweichungen der Grundgesamtheit (vgl. Abbildung 1). Für die Repräsentativität der Stichprobe ist auch die Verteilung der Beschäftigten nach dem Arbeitgebendentyp wichtig, um valide Aussagen über Unterschiede in der Entwicklung von Beschäftigten bei jeweils unterschiedlichen SGE-Arbeitgebenden treffen zu können. Abbildung 2 zeigt, dass auch in dieser Hinsicht eine repräsentative Stichprobe vorliegt.

¹¹ Zum Zeitpunkt der Befragung waren 1.054 Personen im Monitoring registriert. Nach dem aktuellen Datenstand handelt es sich um 1.057 Personen.

Abbildung 2: Schichtung der Befragungstichprobe der Beschäftigten nach Zuordnung zu Arbeitgebendentypen

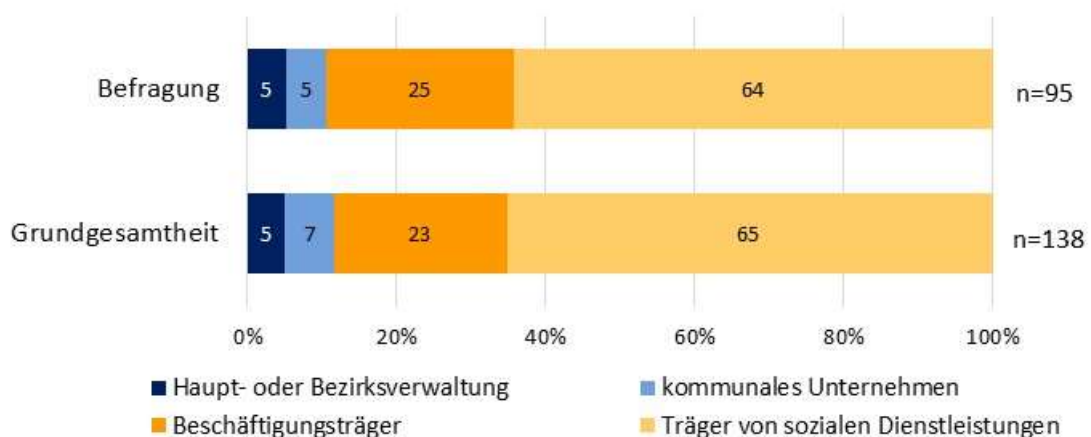


Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021 sowie SGE-Monitoring

Befragung der SGE-Arbeitgebenden

Im Mai 2022 fand die Befragung der SGE-Arbeitgebenden statt. Insgesamt konnten 138 von ursprünglich 151 Arbeitgebenden in der Befragung berücksichtigt werden. 95 Arbeitgebende sind der Einladung gefolgt und haben sich mit vollständigen Antworten an der Befragung beteiligt. Dies entspricht einer Antwortquote von 68 % bzw. einem Anteil von 63 % bezogen auf alle SGE-Arbeitgebenden. Die in der Befragungstichprobe repräsentierten Arbeitgebenden sind in Bezug auf ihren Typus zu nahezu gleichen Prozentanteilen vertreten wie in der Grundgesamtheit (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Schichtung der Befragungstichprobe der Arbeitgebenden nach Typus der Arbeitgebenden



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022 sowie Liste mit den Kontaktdaten der SGE-Arbeitgebenden

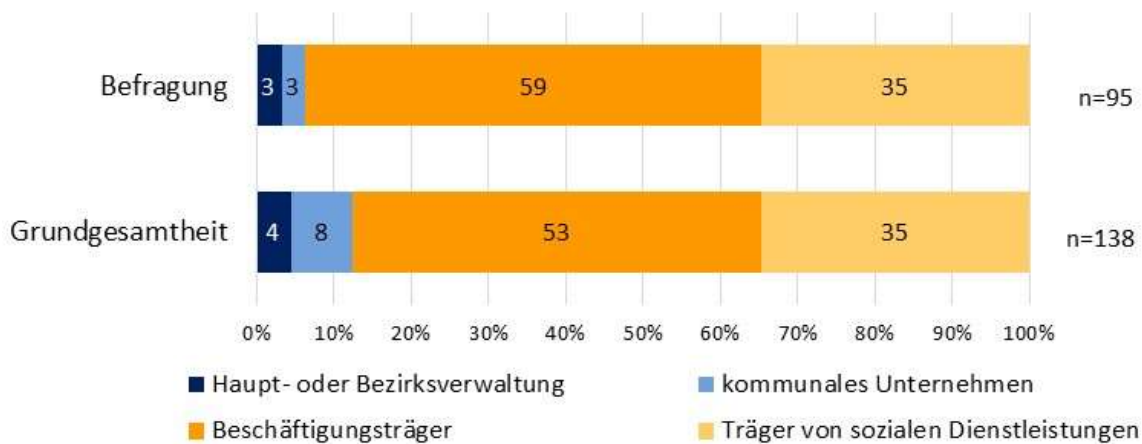
Die in der Stichprobe vertretenen Arbeitgebenden repräsentieren insgesamt 80 % aller SGE-Beschäftigten. Nur 23 % der angeschriebenen SGE-Arbeitgebenden sind Träger von Beschäfti-

gungsmaßnahmen, auf sie entfällt aber mit insgesamt 53 % der größte Anteil der Beschäftigten (vgl. Abbildung 4). Dies liegt daran, dass in diesem Typus überdurchschnittlich viele Beschäftigte tätig sind: Im Mittel arbeiten bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen 14 SGE-Beschäftigte pro Unternehmen. Die Träger von sozialen Dienstleistungen umfassen zwar mit Abstand die meisten Unternehmen im Programm und in der Stichprobe, beschäftigen aber im Durchschnitt deutlich weniger Personen je Unternehmen (4 SGE-Beschäftigte). Dieser Arbeitgebentyp bildet in der Stichprobe daher nur einen Beschäftigtenanteil von 35 % ab. Damit entspricht er jedoch auch exakt dem Anteil in der Grundgesamtheit.

Bei kommunalen Unternehmen arbeiten im Durchschnitt acht SGE-Beschäftigte, bei den Haupt- und Bezirksverwaltungen fünf SGE-Beschäftigte. Auch die Beschäftigtenanteile der Haupt- und Bezirksverwaltungen stimmen in Stichprobe und Grundgesamtheit nahezu überein (vgl. ebenfalls Abbildung 4). Unterschiede zwischen Befragungsstichprobe und Grundgesamtheit gibt es bei den kommunalen Unternehmen und den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen. Kommunale Unternehmen sind mit einem Beschäftigtenanteil von 3 % in der Stichprobe vertreten, während sie insgesamt 8 % aller Beschäftigten im SGE umfassen. Träger von Beschäftigungsmaßnahmen sind mit einem Beschäftigtenanteil von 59 % in der Stichprobe vertreten, während sie insgesamt 53 % aller Beschäftigten im SGE repräsentieren.

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass kommunale Unternehmen in der Stichprobe der Arbeitgebendenbefragung mit ihrem Beschäftigtenanteil von weniger als der Hälfte der Grundgesamtheit deutlich unterrepräsentiert sind. Die Abweichung des Beschäftigtenanteils der Träger von Beschäftigungsmaßnahmen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit beträgt sechs Prozentpunkte. In der Stichprobe wie in der Grundgesamtheit umfassen die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen allerdings jeweils den größten Beschäftigtenanteil, sodass die geringfügige Abweichung die Repräsentativität von Aussagen nicht einschränkt. Mit Ausnahme der kommunalen Unternehmen kann also davon ausgegangen werden, dass die Typen von SGE-Arbeitgebenden mit ihrem Beschäftigtenanteil repräsentativ in der Stichprobe vertreten sind. Daten und Aussagen über Beschäftigte in kommunalen Unternehmen können daher auf der Grundlage der Arbeitgebendenbefragung nur eingeschränkt interpretiert werden. Deswegen wird im Bericht bei jedem Bezug zur Datenquelle die Fallzahl angegeben.

Abbildung 4: Schichtung der Befragungsstichprobe der Arbeitgebenden nach dem Beschäftigtenanteil



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022 sowie Liste mit den Kontaktdaten der SGE-Arbeitgebenden

Fallstudie zu den vier Typen von SGE-Arbeitgebenden

In der ersten von insgesamt vier Fallstudien wurden die Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten untersucht, die verschiedene Typen von SGE-Arbeitgebenden ihren SGE-Beschäftigten bieten. Unterschieden werden auch hier Haupt- und Bezirksverwaltungen, kommunale Unternehmen, freie Träger von sozialen Dienstleistungen und Träger von Beschäftigungsmaßnahmen.

Die untersuchungsleitende Hypothese für die Fallstudie war, dass die Arbeitgebenden ihren SGE-Beschäftigten jeweils typische Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten und dass es zwischen den Arbeitgebenden Unterschiede gibt, aus denen für die SGE-Beschäftigten auch ungleiche Chancen für ihre weitere berufliche Entwicklung entstehen können. Die Untersuchungsfragen richteten sich sowohl an die Personalverantwortlichen der Arbeitgebenden und an die SGE-Beschäftigten als auch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als Coaches den Prozess des Onboardings und der weiteren Entwicklung begleiten und unterstützen.

Tabelle 1: Umfang der Fallstudie

Institution	Anzahl
SGE-AG	4 Gespräche mit Personalverantwortlichen
SGE-Beschäftigte	1 Fokusgruppe mit 6 ausgewählten SGE-Beschäftigten der SGE-AG an einem neutralen Ort
Goldnetz-Coaches	1 Fokusgruppe mit 3 Coaches, die Personen der ausgewählten SGE-AG betreuen

Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Verfahren und der Aufwand für die Personalauswahl und -einarbeitung, die konkreten Tätigkeiten der SGE-Beschäftigten, Erfahrungen mit dem Coaching für Beschäftigte und Arbeitgebende, Qualifizierungen und Übernahmeperspektiven der Beschäftigten in die jeweilige Organisation.

Die vier Arbeitgebenden wurden so gewählt, dass Fragestellungen und Erkenntnisinteresse adäquat bearbeitet werden konnten. Die Auswahl der Arbeitgebenden erfolgte mit Hilfe der Coaches. Sie sollten einen großen Anteil von Beschäftigten aus den am häufigsten besetzten Einsatzfeldern haben und als gutes Praxisbeispiel für ihren jeweiligen Typus von Arbeitgebendem dienen. Die Fallstudie wurde im Herbst/Winter 2021 durchgeführt. Sie diente sowohl einem inhaltlichen als auch einem methodischen Ziel: Zum einen sollten Erkenntnisse über die konkreten Beschäftigungsverhältnisse gewonnen und Ansatzpunkte und Hemmnisse für eine möglichst zielführende Unterstützung der SGE-Beschäftigten untersucht werden. Zum anderen dienten die empirischen Befunde der Vorbereitung der Arbeitgebendenbefragung im darauffolgenden Frühjahr 2022.

2. Struktur der SGE-Beschäftigung

Das SGE weist eine Reihe von spezifischen konzeptionellen Charakteristika auf, die die konkrete Ausgestaltung der im SGE geförderten Beschäftigungsverhältnisse prägen. Hierzu gehören insbesondere der Fokus auf zusätzliche, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten in den elf festgelegten Einsatzfeldern, aber auch die Vergütung nach Tarif (ersatzweise nach Landesmindestlohn) und die Freiwilligkeit der Teilnahme. Auch die Tatsache, dass die Stellen mit einem Lohnkostenzuschuss in Höhe von 100 % finanziert werden, die Gewährung einer Sachkostenspauerschale für Träger von Beschäftigungsmaßnahmen und Träger von sozialen Dienstleistungen, die Möglichkeit zur Finanzierung von Qualifizierungen sowie die vergleichsweise lange Förderdauer von fünf Jahren zählen dazu. Im Folgenden wird dargestellt, welche Tätigkeitsstruktur sich aus den genannten Aspekten im SGE ergeben hat. Zentrale Fragestellungen sind:

- Wie gestalteten sich Stellenzuschnitt und Stellenbesetzung unter den im Projekt vorgegebenen Rahmenbedingungen (Einsatzfelder, Zusätzlichkeit)?
- Wie sind die Arbeitsverhältnisse ausgestaltet?
- Welche Tätigkeiten werden von SGE-Beschäftigten auf den Stellen ausgeführt?
- Wie bewerten sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgebende die Arbeit im Speziellen und den konzeptionellen Ansatz des SGE im Allgemeinen?

Um diese sowie weitere Fragen zu beantworten, werden im Folgenden alle der in Abschnitt 1.3.2 beschriebenen empirischen Quellen herangezogen.

2.1 Stellenzuschnitt und Stellenbesetzung

Das SGE stieß auf hohes Interesse bei den Arbeitgebenden: Bereits am ersten Tag des Interessenbekundungsverfahrens im Juli 2019 gingen Anträge für insgesamt 1.426 SGE-geförderte Stellen ein. Nach Abschluss des Verfahrens waren insgesamt 1.854 Stellen zur Besetzung frei-

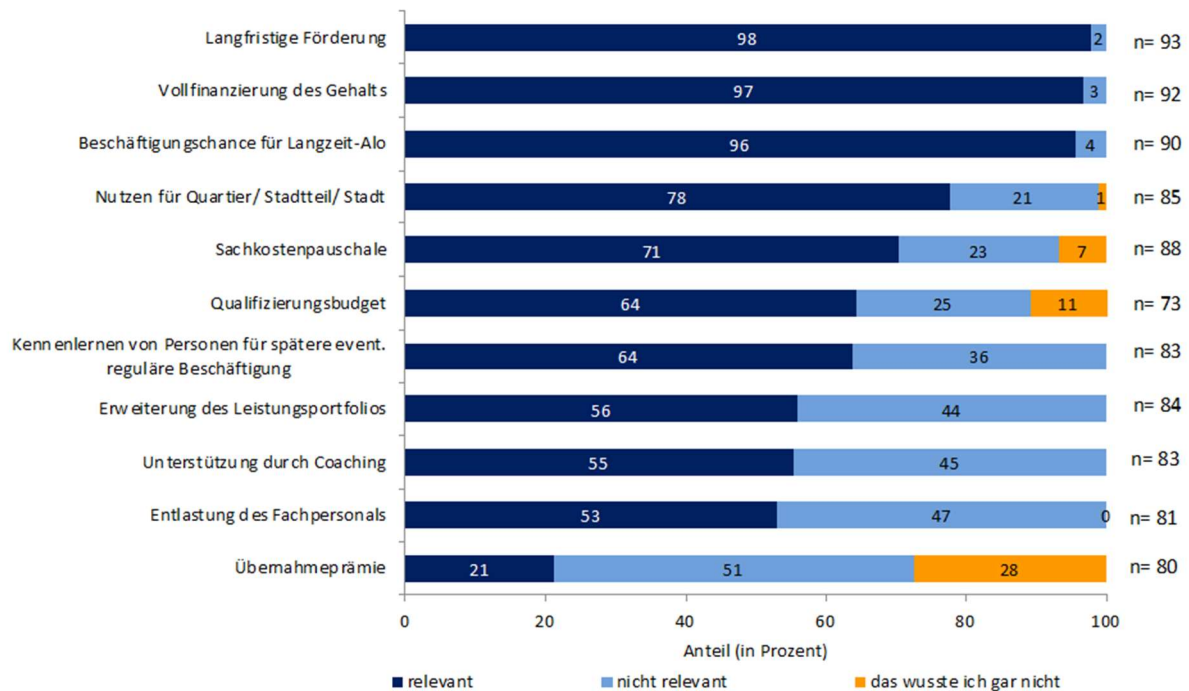
gegeben. Aus der Perspektive der Arbeitgebenden ist das SGE vor allem aufgrund der langfristigen und finanziell umfangreichen Förderung attraktiv (vgl. Abbildung 5). Mit einer Förderdauer von fünf Jahren ist das SGE deutlich langfristiger angelegt als die Förderung nach §16e SGB II). Auch handelt es sich beim SGE um eine Vollfinanzierung über die gesamte Förderlaufzeit, d. h. es erfolgt keine degressive Förderung wie in anderen Programmen.

Neben den Gehältern gewährt das SGE eine Sachkostenpauschale für die Träger von sozialen Dienstleistungen und die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen. Mit dem Qualifizierungsbudget werden Qualifizierungsmaßnahmen finanziert - sofern keine vorrangigen Quellen dafür in Frage kommen - und mit der Übernahmeprämie werden Arbeitgebende mit einer Pauschale von 2.500 € belohnt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn einen zeitlich nahtlosen Wechsel auf eine unbefristete, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb des SGE ermöglichen.¹² Nur jede/r fünfte Arbeitgebende nannte die Übernahmeprämie als Grund für die Beteiligung am SGE; gut jede/r vierte kannte diese Option zum Zeitpunkt der Stellenbeantragung gar nicht.

Dass die Option auf eine langfristige Förderung an erster Stelle der Motive für eine Beteiligung am SGE steht, die Prämie für eine rasche Vermittlung in reguläre Beschäftigung (Übernahmeprämie) jedoch an letzter Stelle, weist bereits auf einen Zielkonflikt hin, mit dem auch die Coaches in den Beratungen mit Arbeitgebenden konfrontiert sind: Weil die zusätzlichen Tätigkeiten, die über das SGE realisiert werden können, zwar wertgeschätzt werden, jedoch nicht über den Markt zu ersetzen sind, versuchen Arbeitgebende, die vollfinanzierte SGE-Beschäftigung in ihrem Betrieb so lange wie möglich aufrecht zu erhalten, um die personelle Entlastung und die zusätzlichen Services weiterführen zu können (vgl. dazu Kapitel 4.1.2). Die Übernahmeprämie dagegen bietet in ihrer spezifischen Ausgestaltung offenbar keinen Anreiz, der groß genug wäre, um die finanziellen Vorteile einer längeren geförderten Beschäftigung aufzugeben.

¹² Die Übernahmeprämie kann erst beantragt werden, wenn die neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindestens sechs Monate Bestand hatte.

Abbildung 5: Motive der SGE-Arbeitgebenden für die Inanspruchnahme der Förderung



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022

Neben den finanziellen Anreizen nennen fast alle befragten Arbeitgebenden als weiteres Motiv für ihre Beteiligung am SGE den Wunsch, Langzeitarbeitslosen eine langfristige Beschäftigungschance zu bieten. Viele erwarten auch einen Nutzen für die Stadtgesellschaft. Dass die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen auch eine Gelegenheit sein könnte, um Personen kennenzulernen, die sich für eine spätere Übernahme in eine reguläre Beschäftigung eignen, war immer noch für deutlich mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgebenden ein Motiv für ihre Beteiligung am Programm.

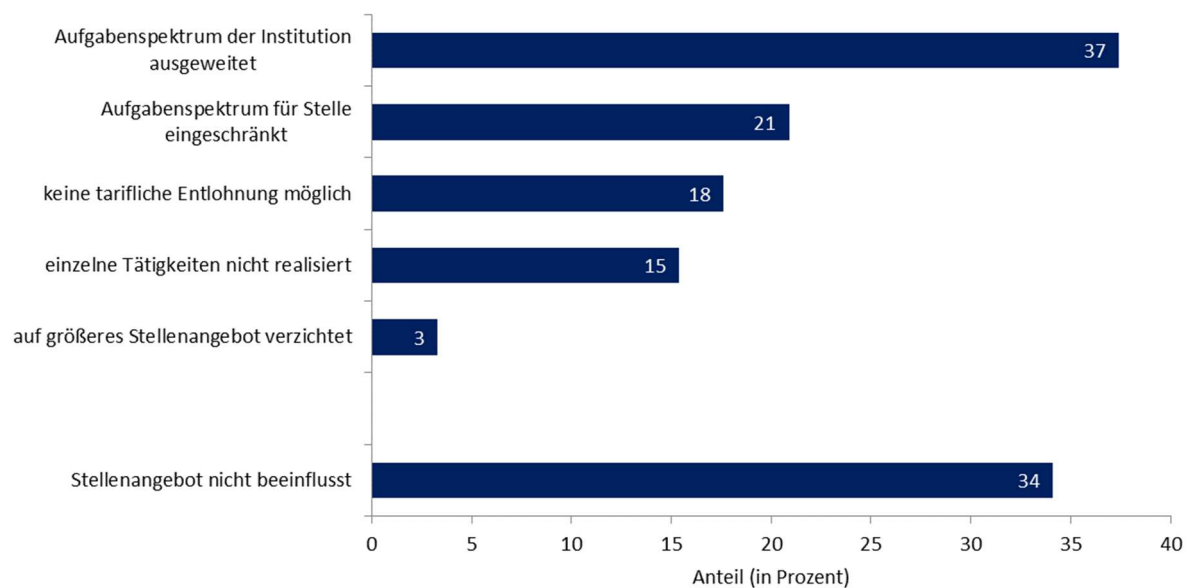
Arbeitgebende, die eine Förderung durch das SGE in Anspruch nehmen wollten, standen vor der Herausforderung, Stellen zu konzipieren, die Kriterien der Gemeinwohlorientierung und der Zusätzlichkeit erfüllten. Für die durch das SGE geschaffenen Dienstleistungen sollte es also eine gesellschaftliche Nachfrage geben, aber kein Angebot, das von regulär Beschäftigten bei am Markt tätigen Arbeitgebenden erbracht wird. Damit soll gewährleistet bleiben, dass die öffentlich geförderte Beschäftigung nicht in Konkurrenz zu regulären Beschäftigungsverhältnissen in den Einsatzfeldern des SGE tritt.¹³

Die Einsatzfelder boten nach Einschätzung der Arbeitgebenden gute Möglichkeiten zur Ausgestaltung von Stellen: Knapp die Hälfte der befragten Arbeitgebenden gab an, dass sie sehr gut Stellen innerhalb dieser Einsatzfelder einrichten konnten; nur eine Minderheit berichtete von größeren Schwierigkeiten. Die Anforderung der Zusätzlichkeit erforderte hingegen häufig

¹³ Weitere Ausführungen dazu finden sich im Kurzbericht 2021. unter folgendem Link: <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/vorgang/d18-4168.pdf>

Anpassungen im Stellenzuschnitt. Nur bei einem Drittel der Arbeitgebenden wurde das Stellenangebot weder inhaltlich noch mengenmäßig durch die Prämisse der Zusätzlichkeit beeinflusst (vgl. Abbildung 6). Hingegen weiteten 37 % der befragten Arbeitgebenden das Aufgabenspektrum ihrer Institution aus, um zusätzliche Tätigkeiten für das SGE zu schaffen. 21 % der Arbeitgebenden mussten das Aufgabenspektrum für die SGE-Stellen gegenüber der ursprünglichen Planung einschränken, um Überschneidungen mit dem Aufgabenportfolio regulär Beschäftigter zu vermeiden und so das Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllen zu können. Für 18 % der Arbeitgebenden war es nicht möglich, für die in Frage kommenden Tätigkeiten tarifliche Löhne anzubieten. Von den 16 Arbeitgebenden, die diese Einschränkung benannten, waren 15 Träger von sozialen Dienstleistungen und ein Träger von Beschäftigungsmaßnahmen. 15 % der Arbeitgebenden gaben an, dass aufgrund des Zusätzlichkeitskriteriums Tätigkeiten nicht im Rahmen des SGE realisiert werden konnten, für die sie einen Bedarf sahen. Bei der Bewertung dieser Angaben ist zu bedenken, dass nur Arbeitgebende und Institutionen befragt werden konnten, die tatsächlich mindestens eine SGE-Stelle eingerichtet und besetzt haben. In welchem Umfang weitere Arbeitgebende eine Einrichtung von SGE-Stellen geprüft haben, sich dann aber aufgrund der bestehenden Vorgaben gegen eine Beantragung entschieden haben, lässt sich nicht bestimmen.

Abbildung 6: Einfluss der Zusätzlichkeit auf die Ausgestaltung des Stellenangebots



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022, n=91. Mehrfachnennungen möglich

Die Prämisse der Zusätzlichkeit stellte Träger von Beschäftigungsmaßnahmen vor geringere Herausforderungen als Bezirksverwaltungen, kommunale Unternehmen oder Träger von sozialen Dienstleistungen: So gaben 42 % aller Träger von Beschäftigungsmaßnahmen an, dass die Auflage der Zusätzlichkeit ihr Stellenangebot nicht beeinflusst habe. Unter den anderen Arbeitgebendentypen lag dieser Anteil mit 31 % deutlich niedriger. Träger von Beschäftigungsmaßnahmen haben Erfahrungen in der öffentlich geförderten Beschäftigung und verfügen häufig über Projekte, an die sie bei der Ausgestaltung der SGE-Stellen anknüpfen konnten. Ein

Träger von Beschäftigungsmaßnahmen übernahm SGE-Beschäftigte auf Stellen in vorhandenen Werkstätten, in denen auch Personen arbeiten, die aus anderen öffentlichen Mitteln gefördert werden. SGE-Beschäftigte konnten dort also in bereits existierende Tätigkeitsbereiche einmünden. Bezirksverwaltungen, kommunale Unternehmen und Träger von sozialen Dienstleistungen stellte es demgegenüber vor größere Herausforderungen, innerhalb ihrer bestehenden Geschäftstätigkeit zusätzliche Stellen zu konzipieren. 44 % dieser Arbeitgebenden gaben an, ihr Aufgabenspektrum erweitert zu haben, um neue Tätigkeitsprofile entwickeln zu können, die dem Zusatzlichkeitskriterium entsprachen. In den beteiligten Seniorenbegegnungsstätten eines Bezirks konnte durch den Einsatz der SGE-Beschäftigten in sechs Fällen das bestehende Angebot aufrechterhalten und z. T. auch erweitert werden, z. B. durch ein Nordic-Walking Angebot und einen Fotokurs.

Die neu geschaffenen SGE-Stellen wurden in der Regel mit Unterstützung der Jobcenter besetzt, die auch die Förderfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen hatten. So erhielten 70 % der Arbeitgebenden Vermittlungsvorschläge vom Jobcenter; 67 % aller SGE-Beschäftigten gaben an, dass sie vom Jobcenter auf das Modellprojekt aufmerksam gemacht wurden. Fast die Hälfte der Arbeitgebenden nutzte zudem die Gelegenheit, ihre Stellen auf einer vom Jobcenter organisierten Jobbörse vorzustellen. Dieser Weg erwies sich v. a. für die kommunalen Unternehmen als effektiv: 31 % der SGE-Beschäftigten, die bei einem kommunalen Unternehmen arbeiten, stellten den Kontakt auf einer Jobbörse her. Bei den anderen Arten von Arbeitgebenden liegen die Anteile hingegen deutlich niedriger. Insgesamt lernten 9 % der SGE-Beschäftigten ihren zukünftigen Arbeitgebenden auf einer SGE-Jobbörse kennen.

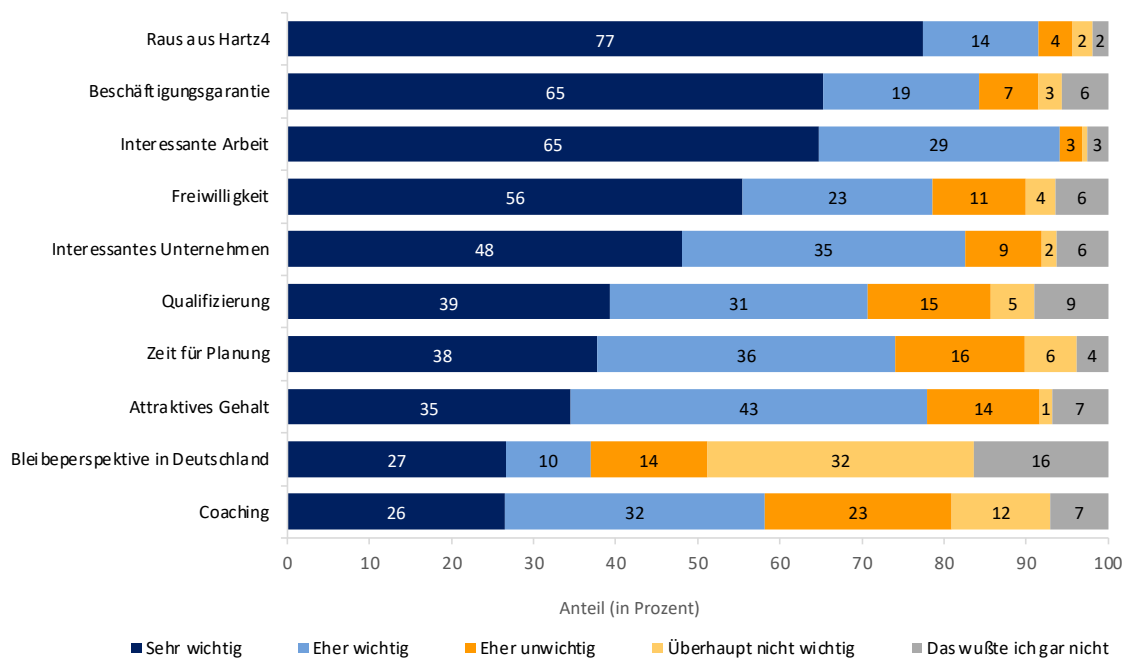
Weitere 13 % der SGE-Beschäftigten gaben in der Beschäftigtenbefragung an, dass sie direkt vom Arbeitgebenden, der die Stelle anbot, auf die SGE-Stelle hingewiesen wurden. Aus der Fallstudie und den Gesprächen mit den Coaches wurde deutlich, dass v. a. Träger von Beschäftigungsmaßnahmen, aber auch Träger von sozialen Dienstleistungen auf bestehende Kontakte zu potenziellen SGE-Beschäftigten zurückgreifen konnten, weil sie ihnen z. B. durch eine vorangegangene ehrenamtliche Tätigkeit oder den Bundesfreiwilligendienst bekannt waren. Die Haupt- und Bezirksverwaltungen bzw. die kommunalen Unternehmen verfügten nicht über vergleichbare Netzwerke, so dass hier der Kontakt zu potenziellen Beschäftigten häufiger über die Jobcenter hergestellt wurde.

Die Vermittlungsarbeit durch die Jobcenter wurde von lediglich vier SGE-Arbeitgebenden im Rahmen der Befragung kritisch bewertet. Neben zeitlichen Verzögerungen oder nicht passenden Vermittlungsvorschlägen berichteten sie von fehlenden Kenntnissen zum Modellprojekt - etwa zur Möglichkeit der SenIAS, bei Bedarf Einzelfallentscheidungen herbeiführen zu können - oder zur grundsätzlichen Freiwilligkeit der Teilnahme am SGE. Ein/e Arbeitgebende/r war sogar der Ansicht, dass die Freiwilligkeit der Bewerbungen den Kunden vorenthalten wurde:

„Dadurch kam es zu vielen nicht ernst gemeinten Bewerbungen, was den Aufwand der Bewerbungsphase erheblich erhöht hat.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar aus Befragung)

Dass die Freiwilligkeit der Teilnahme am SGE möglicherweise nicht immer klar kommuniziert wurde, spiegelt sich auch in den Angaben der SGE-Beschäftigten wider. So berichteten immerhin 15 % aller SGE-Beschäftigten, von der beratenden Person beim Jobcenter bzw. der Arbeitsagentur aufgefordert worden zu sein, sich auf die SGE-Stelle zu bewerben.¹⁴ Die überwiegende Mehrzahl der SGE-Beschäftigten bewarb sich demnach aber freiwillig und aus eigenem Antrieb auf die Stelle. Wie in Abbildung 7 deutlich wird, war dabei insbesondere der Wunsch ausschlaggebend, den SGB-II-Bezug zu beenden. Auch die interessante Arbeit und die Weiterbeschäftigungszusage waren von Bedeutung, ebenso wie die Freiwilligkeit. Aspekte der Qualifizierung sowie die Zeit für weitere Planungen waren eher für die jüngeren Beschäftigten relevant. Für Menschen mit Migrationshintergrund spielte zudem die Möglichkeit, durch die Beschäftigung ihre Integrations- und Bleibeperspektive in Deutschland zu verbessern eine Rolle: 52 % von ihnen sah dies als sehr wichtigen Grund, sich auf die SGE-Stelle zu bewerben, unter Personen mit Fluchthintergrund waren es sogar 78 %.

Abbildung 7: Gründe für eine Bewerbung auf eine SGE-Stelle



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=672

Die SGE-Arbeitgebenden zeigten sich insgesamt zufrieden mit der Resonanz auf die angebotenen Stellen. So berichteten in der Befragung nur 18 % der Arbeitgebenden, deutlich weniger

¹⁴ Eine Nichtbefolgung dieser Aufforderung hätte allerdings wegen des Freiwilligkeitsprinzips keine Sanktion nach sich ziehen können.

Bewerbungen als Stellen gehabt zu haben.¹⁵ Jeweils rund 40 % aller Arbeitgebenden hatten etwa genauso viele Bewerbungen wie Stellen oder deutlich mehr Bewerbungen als Stellen zu verzeichnen. Besonders die Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie die kommunalen Unternehmen hatten deutlich mehr Bewerbungen als offene SGE-Stellen.¹⁶ Dementsprechend konnten sie die am besten geeigneten Personen auswählen. Wichtigstes Auswahlkriterium war dabei die Bereitschaft, im Team zu arbeiten. Auch Empathie für die Zielgruppe und die generelle Motivation waren wichtige Einstellungskriterien. Vorhandene Kompetenzen bzw. ein fachlicher Hintergrund waren demgegenüber kaum relevant bei der Auswahl geeigneter Personen für die SGE-Stellen:

„Da alle Stellen ausschließlich niederschwellige Tätigkeiten beinhalten, waren berufliche Vorkenntnisse und Erfahrungen grundsätzlich von Vorteil, aber nicht Bedingung. Wichtig waren uns Zuverlässigkeit und Bereitschaft zur Mitarbeit.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar aus Befragung)

Der Bewerbungsprozess auf eine SGE-Stelle gestaltete sich je nach Art der Arbeitgebenden unterschiedlich. Bei den Haupt- und Bezirksverwaltungen entsprach er in der Regel dem Prozess bei einer regulären Stelle: Die Bewerberin bzw. der Bewerber reichte Bewerbungsunterlagen ein, anschließend fand ein Vorstellungsgespräch statt. Auch bei den kommunalen Unternehmen war dies der häufigste Weg, obgleich hier die Stellenbesetzung z. T. auch nur auf Grundlage eines Gesprächs oder der Bewerbungsunterlagen erfolgte. Das könnte damit zusammenhängen, dass kommunale Unternehmen intensiv die Jobbörsen der Jobcenter nutzen, um die SGE-Stellen zu besetzen (s. o.), bei denen es dann direkt zu persönlichen (Vorstellungsgesprächen) kam. Bei den freien Trägern fand in weniger als der Hälfte der Fälle ein kombinierter Bewerbungsprozess – Einreichung schriftlicher Unterlagen und anschließendes Gespräch – statt. Insbesondere die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen beschränkten sich häufig auf ein Bewerbungsgespräch mit der Bewerberin bzw. dem Bewerber.¹⁷

¹⁵ Allerdings ist auch hier wieder zu bedenken, dass nur Unternehmen bzw. Institutionen befragt wurden, die mindestens eine Stelle besetzen konnten. Wie viele Arbeitgebende angebotene SGE-Stellen aufgrund mangelnden Interesses nicht besetzen konnten und damit nicht zu SGE-Arbeitgebenden wurden, lässt sich nicht bestimmen.

¹⁶ Hier ist allerdings die geringe Zahl von nur neun Fällen zu berücksichtigen, die hierzu Angaben gemacht haben. Dennoch kann dies als Hinweis darauf interpretiert werden, dass das Beschäftigungspotenzial in dieser Gruppe von Arbeitgebenden insgesamt deutlich höher ist, als im Modellprojekt realisiert werden konnte.

¹⁷ Dabei wurden die Stellen je nach Arbeitgebendentyp auch unterschiedlich schnell besetzt. Siehe hierzu die Ausführungen im Kurzbericht 2021, S. 29ff. Abrufbar unter folgendem Link: <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-4168.pdf>

2.2 Charakteristika der SGE-Beschäftigten

Da bis zum Ende des Besetzungszeitraums am 31.12.2020 SGE-Stellen nachbesetzt werden konnten, nahmen insgesamt 1.057 Personen eine geförderte Beschäftigung auf.¹⁸ Die soziodemographischen Charakteristika der SGE-Beschäftigten wurden bereits im Kurzbericht 2021 detailliert betrachtet und sollen im Folgenden daher lediglich resümiert werden (vgl. dazu Abschnitt 3.2 zur Beschäftigungsfähigkeit).

Von den 1.057 Personen, die bis Ende 2020 eine SGE-geförderte Beschäftigung aufgenommen hatten, waren 46 % Frauen und 54 % Männer.¹⁹ Etwa ein Fünftel der Personen war höchstens 40 Jahre alt. 63 % waren zwischen 41 und 60 Jahre alt, 15 % waren älter als 60 Jahre. Ein Drittel der SGE-Beschäftigten hatte einen Migrationshintergrund, wiederum knapp ein Viertel von diesen (insgesamt knapp 8 % aller SGE-Beschäftigten) hatte eine Fluchtgeschichte. Ein überdurchschnittlicher Teil der SGE-Beschäftigten mit Migrationshintergrund war dabei weiblich (60 % der SGE-Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 54 % der Beschäftigten mit Fluchtgeschichte). Unter den SGE-Beschäftigten mit Migrationshintergrund gab es darüber hinaus einen höheren Anteil junger Menschen: nur jede bzw. jeder Zehnte war über 60 Jahre alt, ein Viertel war höchstens 40 Jahre alt. Bei Personen mit Fluchthintergrund zeigt sich dieser Zusammenhang sogar noch deutlicher: unter ihnen waren 36 % jünger als 41 Jahre.

Im SGE findet sich zudem ein erheblicher Anteil an Alleinerziehenden: Knapp 17 % der SGE-Beschäftigten gaben an alleinerziehend zu sein, wobei der Anteil unter Frauen mit 31 % deutlich größer war als unter Männern (5 %).

2.3 Die Ausgestaltung der SGE-Beschäftigungsverhältnisse

Die SGE-Beschäftigung basiert i. d. R. auf einem dreiseitigen Arbeitsvertrag, den Beschäftigte, Arbeitgebende und das Land Berlin schließen. Darin ist u. a. die Vergütung nach Tarif bzw. alternativ nach Landesmindestlohn geregelt: Die Verwaltungsvorschrift schreibt vor, dass SGE-Beschäftigte auf Basis des jeweils geltenden Tarifvertrags zu vergütet sind. Ist ein SGE-Arbeitgebender nicht tariflich gebunden oder liegt der Tariflohn unterhalb des Landesmindestlohns von aktuell 13,00 €, ²⁰ so ist der Landesmindestlohn zu zahlen.²¹ Auch kann im Arbeitsvertrag eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden, um Personen die Teilnahme am SGE-Modellprojekt zu eröffnen, die aufgrund familiärer oder sonstiger Gründe nicht in der Lage sind, in Vollzeit zu arbeiten. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit für SGE-Beschäftigte, ihre Arbeitszeit während der Förderphase nach oben oder nach unten anzupassen.

¹⁸ Im Kurzbericht 2021 wurden Daten von 1.054 Personen ausgewertet, da noch nicht zu allen Beschäftigten Informationen vorlagen; vgl. dazu auch die Fußnoten 9 und 10 in diesem Bericht.

¹⁹ Drei Personen gaben eine nichtbinäre Geschlechtsidentität an. Aufgrund der geringen Fallzahl können mit dieser Geschlechtsangabe jedoch keine differenzierten Auswertungen vorgenommen werden.

²⁰ Der Landesmindestlohn wurde zum 17.07.2022 auf 13,00 € erhöht.

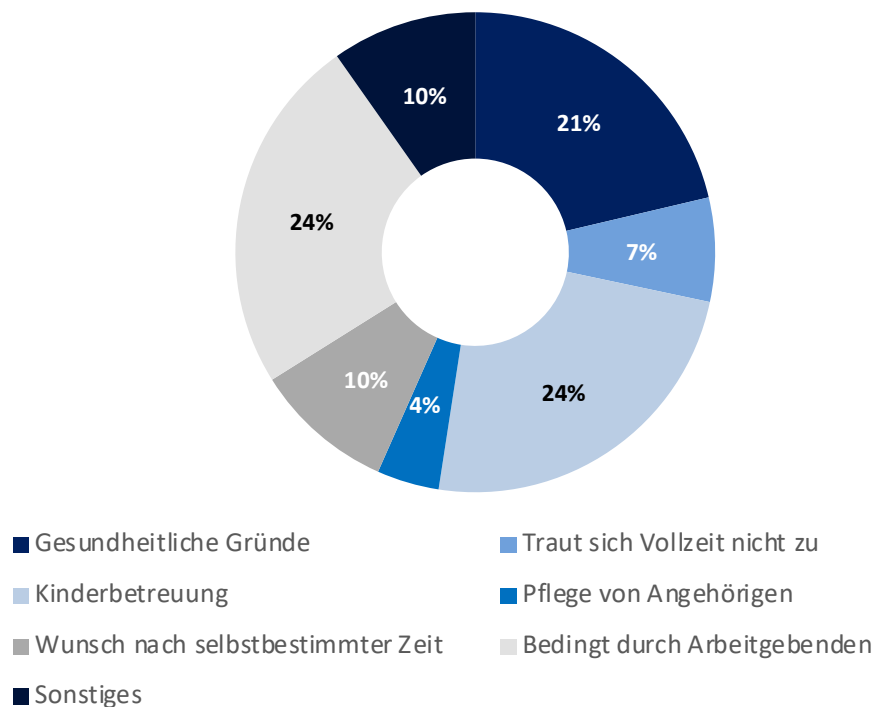
²¹ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2019).: Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE) in der Bekanntmachung vom 2. Juli 2019, In: ABl. Nr. 29 / 12. Juli 2019

Die Arbeitgebenden haben bereits im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens Angaben zur Vollzeit- und Teilzeiteignung ihrer Stellenangebote und zum Stundenumfang gemacht.

Im Ergebnis arbeiten 60 % der SGE-Beschäftigten in Vollzeit, 40 % in Teilzeit. Von den Frauen im SGE sind 50 % in Teilzeit beschäftigt, von den Männern 30 %. Die Beschäftigtenbefragung zeigt, dass eine Teilzeitbeschäftigung in der Regel mit einem Stundenumfang von 26 bis 30 Wochenstunden ausgeübt wird: 76 % der SGE-Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, wählten diesen Stundenumfang. Wie Abbildung 8 zeigt, wurde eine Teilzeitbeschäftigung häufig aufgrund der persönlichen Disposition gewählt, d. h., weil die Beschäftigten sich aus gesundheitlichen oder anderen Gründen nicht in der Lage sahen, mit voller Stundenzahl zu arbeiten. 28 % der Teilzeitbeschäftigten nannten in der Befragung der SGE-Beschäftigten diese Gründe. Ein ähnlich hoher Anteil arbeitete wegen Care-Arbeit (Kinderbetreuung oder Pflege) mit reduzierter Stundenzahl. Jede bzw. jeder vierte Teilzeitbeschäftigte gab an, dass die Initiative für die Reduzierung der Stundenzahl vom Arbeitgebenden ausging bzw. dass die Stelle nur mit einem Stundenumfang von weniger als 35 Wochenstunden angeboten wurde (vgl. ebenfalls Abbildung 8).

Von den Arbeitgebenden, die Personen in Teilzeit beschäftigen, gaben 22 % die Art der Arbeitsaufgaben und 11 % die Arbeitsprozesse als Grund dafür an. Die Organisation der Arbeit kann aus der Sicht der Arbeitgebenden auch eine Teilzeitarbeit erfordern. 13 % der Arbeitgebenden sehen in der Teilzeitarbeit auch eine Möglichkeit, die Personen näher kennenzulernen, um dann besser über eine Ausweitung des Beschäftigungsumfangs entscheiden zu können. In diesen Fällen kann möglicherweise auch von einem gemeinsamen Abwägungsprozess von Arbeitgebenden und Beschäftigten ausgegangen werden. Der größte Teil (71 %) der befragten Arbeitgebenden gab an, dem Wunsch der SGE-Beschäftigten nach Teilzeit nachzukommen.

Abbildung 8: Gründe für Teilzeitbeschäftigung



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=286

Eine Teilzeitbeschäftigung führt gegenüber einer Beschäftigung in Vollzeit zu einem geringeren monatlichen Einkommen. In Abhängigkeit von der individuellen Zusammensetzung des Haushaltes der Beschäftigten – insbesondere dem Vorhandensein und der Anzahl von Kindern oder Lebenspartnerinnen bzw. -partnern sowie dem verfügbaren Haushaltseinkommen – erhöht dies das Risiko, dass Beschäftigte trotz der SGE-Beschäftigung weiterhin von Transferleistungen abhängig sind.²² Tatsächlich beziehen 21 % der Teilzeitbeschäftigten weiterhin aufstockende Leistungen nach dem SGB II, demgegenüber sind es nur 12 % im SGE insgesamt.

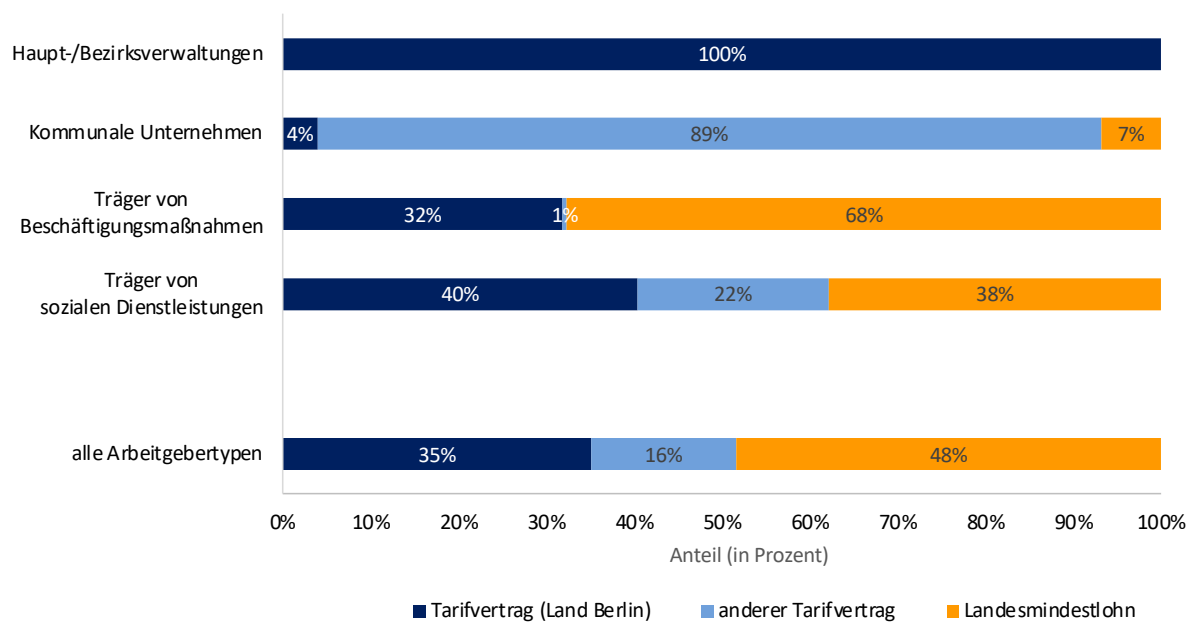
15 % der SGE-Beschäftigten, die den Landesmindestlohn erhalten beziehen aufstockende Leistungen nach dem SGB II (SGE insgesamt: 12 %)²³. Zum Zeitpunkt der Befragung im April/ Mai 2021 betrug der Landesmindestlohn noch 12,50 €. Er wurde zum 17.07.2022 auf 13,00 € erhöht. Welche Auswirkungen der erhöhte Landesmindestlohn auf den Anteil aufstockender SGE-Beschäftigter hat, konnte mit der Befragung noch nicht ermittelt werden.

²² In der Erhebung der SGE-Beschäftigten gaben 19 % der Befragten an, dass sie mit Kindern und anderen Erwachsenen zusammen in einem Haushalt leben, 14 % gaben an, alleinerziehend zu sein. Detailliertere Haushaltsinformationen, etwa über die genaue Anzahl der im Haushalt lebenden Personen oder über das verfügbare Haushaltseinkommen sind jedoch nicht vorhanden. Eine multivariate Bestimmung der Faktoren, die die Wahrscheinlichkeit der SGE-Beschäftigten aufstockende Leistungen nach dem SGB II zu beziehen erhöhen, ist daher nicht möglich.

²³ Unter denen, die aufstockende Leistungen nach dem SGB II beziehen sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Lotsendiensten (16 %) und in der Umweltbildung (22 %) beschäftigt.

Insgesamt erhält knapp die Hälfte aller SGE-Beschäftigten (48 %) eine Vergütung in Höhe des Landesmindestlohns. Sehr weitverbreitet ist diese Bezahlung bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen: Hier erhalten zwei Drittel aller Beschäftigten den Mindestlohn. Hinzu kommt gut ein Drittel der Beschäftigten bei Trägern von sozialen Dienstleistungen mit einer Vergütung in Höhe des Landesmindestlohns. Beschäftigte bei Haupt- und Bezirksverwaltungen und bei kommunalen Unternehmen werden hingegen fast ausschließlich tariflich bezahlt (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Art der Entlohnung nach Arbeitgebendentyp



Quelle: SGE-Monitoring, Stichtag: 30.04.2022, n=1.057

2.4 Tätigkeiten und Erfahrungen

Die SGE-Beschäftigten führen in den einzelnen Einsatzfeldern ganz unterschiedliche Tätigkeiten aus: Sie reichen von handwerklichen Arbeiten über organisatorische Tätigkeiten bis hin zur Arbeit mit Kindern oder älteren Menschen. Gerade bei Arbeitgebenden bzw. Institutionen, bei denen die SGE-Beschäftigten in reguläre Arbeitsabläufe eingebunden sind, insbesondere bei den Haupt- und Bezirksverwaltungen, den kommunalen Unternehmen und den Trägern von sozialen Dienstleistungen, nehmen sie dabei häufig Aufgaben wahr, die einen relevanten Beitrag zur Bewältigung der anfallenden Arbeiten darstellen. Hier ergibt sich die Herausforderung, die Prämisse der Zusätzlichkeit zu wahren. Die Abgrenzung zu regulären Tätigkeiten erfolgt in diesen Fällen etwa über die Zeichnungsgebundenheit bzw. Weisungsgebundenheit für die jeweiligen Aufgaben. Gerade bei einfachen Aufgaben lässt sich die vorgesehene Arbeitsteilung zwischen regulärer und zusätzlicher Arbeit jedoch nicht in jedem Fall aufrechterhalten:

„Die SGE-Mitarbeitenden sollen ja nur Kontrolltätigkeiten durchführen und das wird in der Praxis sicher ein bisschen aufgeweicht und anders ablaufen. Kein Mitarbeiter wird

dem Hausmeister mitteilen, dass vielleicht irgendwo Dreck liegt und dann danebenstehen, während der Hausmeister diesen aufammelt. Sie bringen sich da voll mit ein und sind deshalb für uns nützlicher als wir von vornherein dachten.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Interview 12)

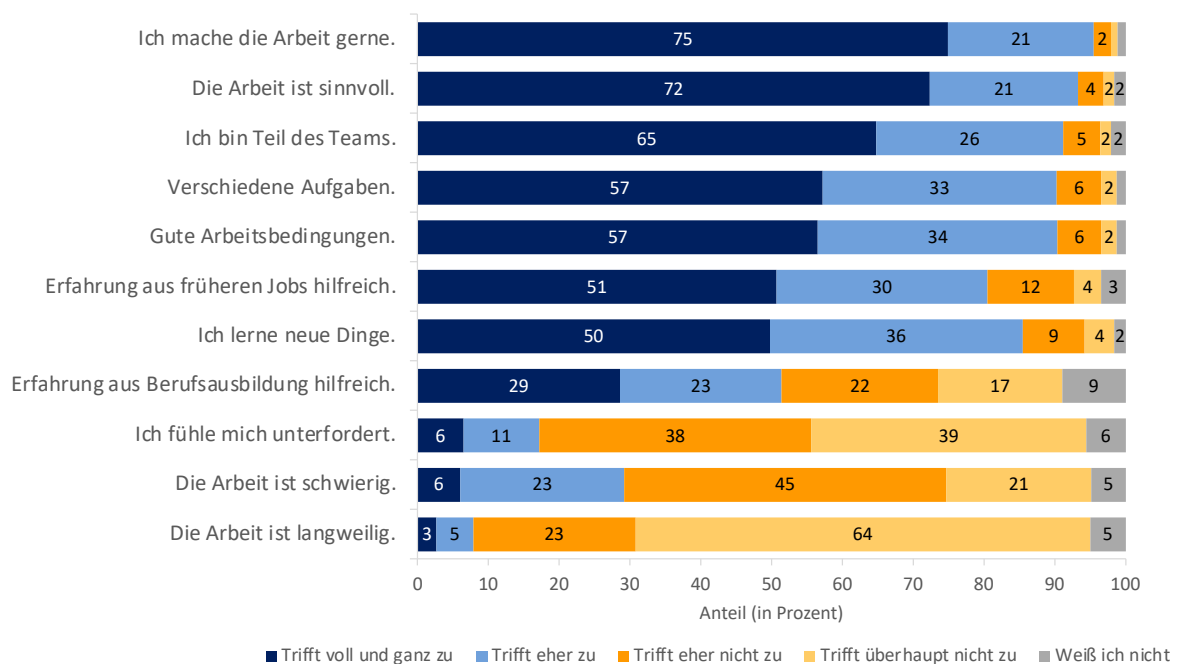
Bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen besteht die Herausforderung hingegen darin, die im Rahmen des SGE zusätzlich, d. h. häufig neu geschaffenen Tätigkeitsfelder konkret auszugestalten. Dies geschieht zum Teil unter intensiver Beteiligung der SGE-Beschäftigten, was für diese einerseits Raum für individuelle Entfaltung und Erfolgserlebnisse bietet, andererseits aber auch die Gefahr von Überforderung birgt, insbesondere dann, wenn von Seiten des Trägers keine kompetente Begleitung bereitgestellt wird:

„[...] dass die Leitungspersonen beim Träger gar nicht die Kompetenzen für ihre Aufgaben haben, sondern selber Quereinsteiger sind und sich aus einer ähnlichen marginalisierten Position beim Träger hochgearbeitet haben. Solche Karrieren erleben wir bei Beschäftigungsträgern häufiger. Das führt dann auch häufiger dazu, dass die Anleitungen überfordert sind und nicht wirklich hilfreich für die SGEler sein können.“ (Coaches, Interview 14)

Die SGE-Beschäftigten selbst bewerten ihre Tätigkeit über alle Einsatzfelder und Arten von Arbeitgebenden hinweg sehr positiv. Rund drei Viertel von ihnen machen ihre Arbeit gerne und betrachten sie als sinnvoll (vgl. Abbildung 10). Die Mehrheit der SGE-Beschäftigten empfindet sich zudem als Teil des Teams:

„Es sind alle super nett und es werden keine Unterschiede gemacht zwischen den SGElern und den Festangestellten.“ (SGE-Beschäftigte/r, Interview 13)

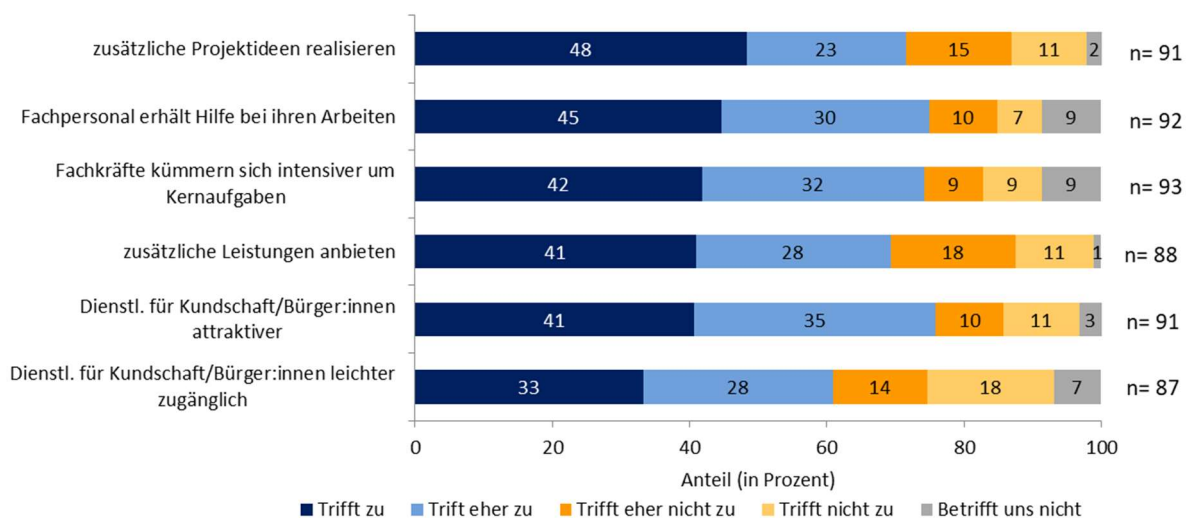
Abbildung 10: Bewertung der SGE-Beschäftigung durch die Beschäftigten



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=647

Auch die Arbeitgebenden bzw. Institutionen, die Personen im Rahmen des Solidarischen Grundeinkommens beschäftigen, äußern sich insgesamt positiv zur Arbeit der SGE-Beschäftigten: Gut die Hälfte von ihnen gibt an, dass sie zufrieden oder sehr zufrieden mit ihnen sind. Durch den Einsatz der SGE-Beschäftigten können zusätzliche Projektideen realisiert werden. Auch erhält das vorhandene Fachpersonal Hilfe bei der Arbeit und kann sich so intensiver um die Kernaufgaben kümmern (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Bewertung der SGE-Beschäftigung durch die Arbeitgebenden



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022

Trotz dieser weitgehend positiven Bewertung der von den SGE-Beschäftigten erbrachten Leistungen planen gegenwärtig nur 21 % der SGE-Arbeitgebenden, die Tätigkeiten von SGE-Beschäftigten ganz oder teilweise in ihr reguläres Aufgabenportfolio zu übernehmen. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden (66 %) kann hierzu noch keine Aussage treffen.

Bezüglich der Zusammenarbeit mit den SGE-Beschäftigten berichtet die überwiegende Mehrheit der Arbeitgebenden von besonderen Herausforderungen, die sich im SGE ergeben, etwa durch häufige Erkrankungen, aber auch durch fehlendes Zutrauen der Beschäftigten in sich selbst. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen greifen viele Arbeitgebende auf die Unterstützung des SGE-Coachings zurück (vgl. Abschnitt 4), vor allem aber versuchen sie, sie intern zu lösen. Hierzu ist häufig eine intensive Begleitung der SGE-Beschäftigten erforderlich. So berichten SGE-Arbeitgebende:

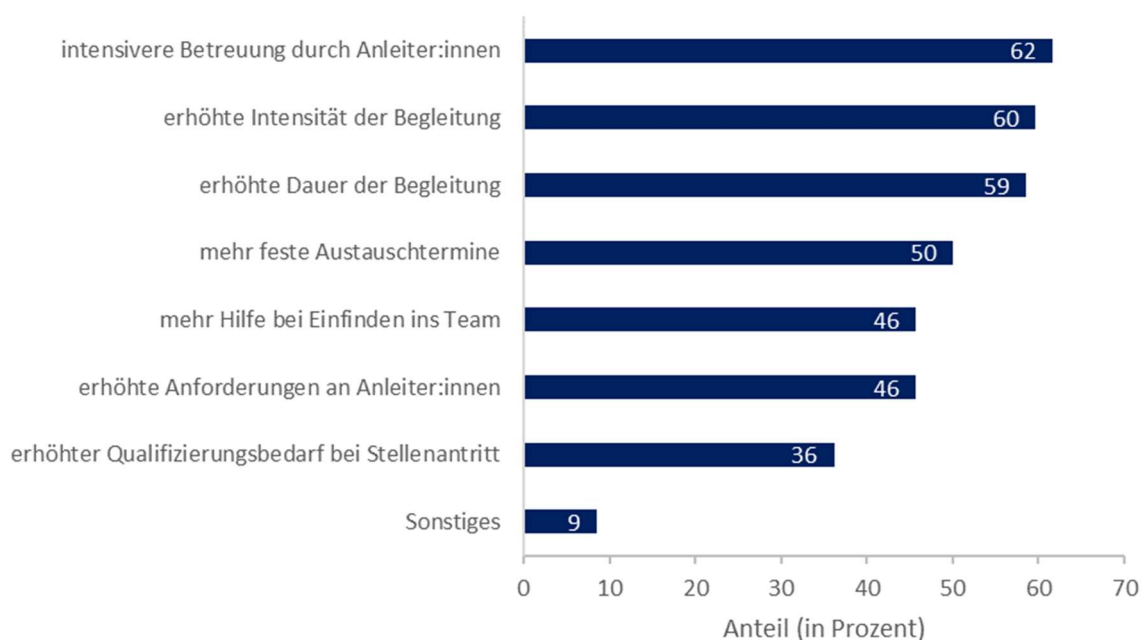
*„Auch kleine Konflikte im Team lassen sich nicht eigenständig lösen; es braucht überdurchschnittlich viel Vermittlung und Mediation seitens der Führungskräfte oder anderen beteiligten Kolleg*innen.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)*

„Auch zwei Jahre nach Beginn des Projekts SGE müssen immer wieder Themen aufgegriffen werden, die eigentlich als geklärt vorausgesetzt werden könnten (beispielsweise

pünktliches Erscheinen, rechtzeitig Bescheid geben bei Krankheit oder Verspätung, rechtzeitige Vorlage der AU-Bescheinigung).“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

Die Arbeitgebenden wurden gefragt, ob sich der Aufwand für die Einarbeitung SGE-Beschäftigter von ihrem Aufwand beim Einarbeiten neuer regulärer Beschäftigter unterschied. Dieser Vergleichsmaßstab führte zu einem eindeutigen Urteil der Befragten: Der Bedarf an intensiver Begleitung zeigte sich bereits während der Einarbeitung. So berichten zwei Drittel aller SGE-Arbeitgebenden von einem erhöhten Einarbeitungsaufwand, insbesondere hinsichtlich Intensität und Dauer der fachlichen Begleitung (vgl. Abbildung 12). Auffällige Unterschiede im Aufwand für die Einarbeitung gibt es zwischen Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen und Trägern von sozialen Dienstleistungen einerseits und Bezirksverwaltungen und kommunalen Unternehmen andererseits. Besonders viele Träger von Beschäftigungsmaßnahmen und Träger von sozialen Dienstleistungen zeigten einen erhöhten Aufwand bei der Betreuung durch Anleitungskräfte und in der Intensität und Dauer der Einarbeitung an. Fast alle Träger hatten auch einen erhöhten Aufwand für die Organisation fester Austauschtermine, bei Hilfen für die Integration ins Team oder im Hinblick auf den Qualifizierungsbedarf bei Stellenantritt. Für die Anleitungskräfte gab es offenbar in der überwiegenden Zahl der Fälle erhöhte Anforderungen.

Abbildung 12: Arbeitgebende mit erhöhtem Einarbeitungsaufwand nach Art des Aufwands



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022, n=91. Mehrfachnennungen möglich

Bezirksverwaltungen und kommunale Unternehmen dagegen gaben deutlich weniger häufig an, dass sie einen erhöhten Aufwand für die Einarbeitung hatten (vgl. dazu die Abbildungen 49, 50 und 51 im Anhang).

Bei einem Drittel der Arbeitgebenden war die Einarbeitungsphase zudem aufgrund der Coronapandemie stark oder sehr stark beeinträchtigt.²⁴ In der Befragung der Arbeitgebenden gaben vor allem die kommunalen Unternehmen und Bezirksverwaltungen an, dass die Pandemie ihre Einarbeitungsphase stark beeinträchtigt habe.

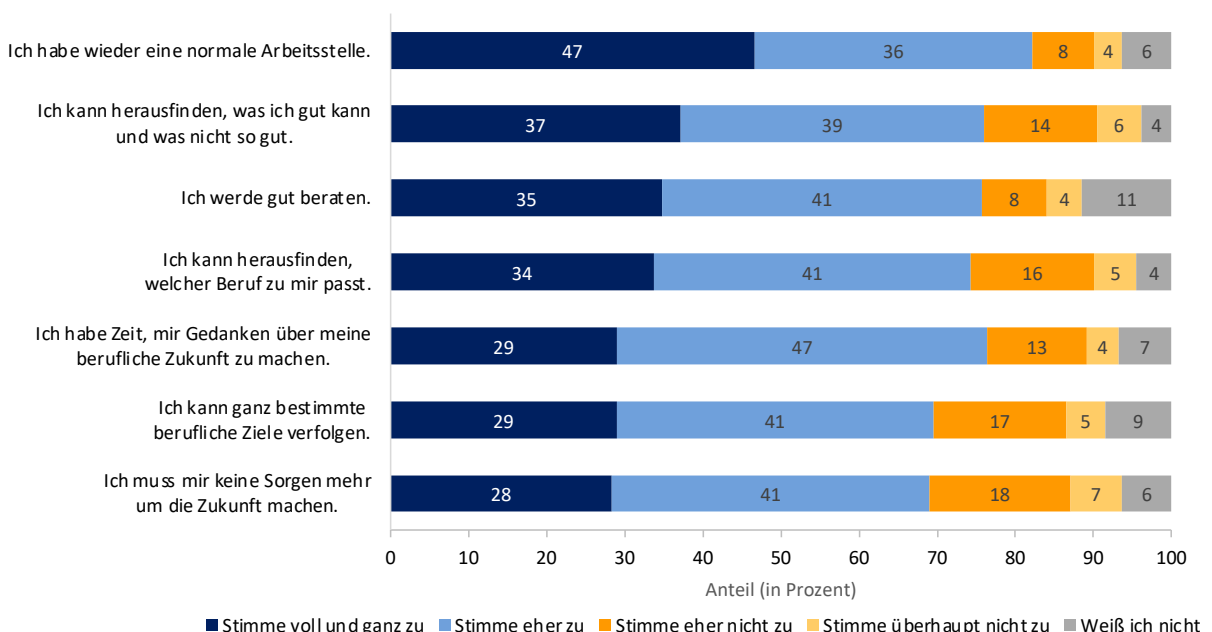
Aber nicht nur die Beschäftigten und deren mangelnde Vorerfahrungen führten zu einem erhöhten Aufwand für die Einarbeitung. Auch aus den Einsatzstellen kamen Fragen und Vorbehalte gegenüber dem SGE, die besprochen und ausgeräumt werden mussten:

„Das waren Vorbehalte gegen Langzeitarbeitslose, der Arbeitsaufwand für die Einstellung und Beschäftigung und das Konzept der Weiterbeschäftigung, was ja auch immer noch nicht so richtig steht.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Interview 10).

2.5 Bewertung des Förderansatzes aus Sicht der Beschäftigten und der Arbeitgebenden

Sowohl die SGE-Beschäftigten als auch die Arbeitgebenden bewerten das Modellprojekt grundsätzlich positiv: In beiden Gruppen geben jeweils rund zwei Drittel an, sehr zufrieden oder zufrieden mit dem SGE zu sein. Für die Beschäftigten ist von besonderer Bedeutung, dass sie durch das SGE eine reguläre Arbeitsstelle haben: Fast die Hälfte aller SGE-Beschäftigten benennt das als wichtige Veränderung. Auch bietet das SGE die Gelegenheit, eigene Fähigkeiten zu entdecken und sich beruflich zu orientieren (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Veränderung durch Teilnahme am SGE aus Sicht der Beschäftigten



²⁴ Bei „stark und sehr stark beeinträchtigt“ handelt es sich um die Verbalisierung einer Skala von 1 bis 10. In diesem Fall handelt es sich um die Werte 8 bis 10.

Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n= 647

Auch die Arbeitgebenden stellen den Mehrwert des Modellprojekts heraus. Dieser liege sowohl auf Ebene der Arbeitgebenden, die eine Entlastung der vorhandenen Fachkräfte erfahren (vgl. vorangegangener Abschnitt 2.4), als auch auf Ebene der SGE-Beschäftigten, die stabilisiert und aktiviert würden:

„Wir beobachteten positive Auswirkungen auf die SGE-Beschäftigten dadurch, dass sie einen langfristig angelegten Arbeitsvertrag mit einer vergleichsweise guten Bezahlung haben. Dies wirkt wie eine Wertschätzung, die Personen sind entspannter, motivierter, weniger perspektivlos als es sonst die Zielgruppe ist.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

Die Arbeitgebenden weisen allerdings auch auf Nachteile hin, die aus ihrer Sicht die Anwendung und Umsetzung des SGE erschweren. Dies betrifft zum einen die Tatsache, dass SGE-Stellen nicht nachbesetzt werden können. Dadurch vermindert sich für die Arbeitgebenden der Anreiz, SGE-Beschäftigte in reguläre und damit ungeforderte Beschäftigung zu übernehmen bzw. sie bei entsprechenden Bemühungen zu unterstützen. Hinzu kommt die unklare Perspektive nach der fünfjährigen Förderung, die zu Unsicherheit bei den beteiligten Arbeitgebenden führt. Zum Vergleich: Stellen im Rahmen der Förderung nach §§ 16e und 16i SGB II lassen sich nachbesetzen. Für Arbeitgebende entsteht so die Möglichkeit zur längerfristigen Planung. Diese Möglichkeit besteht für die Beschäftigung im SGE nicht. Die SGE-Arbeitgebenden gehen nicht davon aus, dass die Weiterbeschäftigungszusage über Landesmittel bei Trägern in Einsatzfeldern des SGE erfolgen wird. Weil jedoch die Entscheidung über Art und Qualität der Stellen für die Weiterbeschäftigung aussteht, fragen sich Arbeitgebende, ob und ggf. welche Rolle sie dabei einnehmen könnten.

Zum anderen wird der Verwaltungsaufwand, der mit dem SGE verbunden ist, als hoch empfunden, etwa durch die monatlich erforderliche Meldung von Fehl- oder Krankheitstagen oder durch Änderungsanträge, die aufgrund tariflicher Lohnsteigerungen notwendig werden. Seitens eines Arbeitgebenden heißt es dazu:

„[...] das ganze Abwicklungsverfahren, was es mit den Leuten macht und mit denen, die es anbieten ist eine andere Sache. Das ist auch der Grund, weshalb solche Förderprojekte ganz wenig von der Wirtschaft angenommen werden, die steigen da überhaupt nicht durch.“ (Arbeitgebende/r, Interview 9)

2.6 Zusammenfassung und Bewertung

Beschäftigte wie auch Arbeitgebende sehen einen hohen Mehrwert sowohl in ihren konkreten Tätigkeiten als auch im Projektansatz insgesamt. Die Beschäftigten üben ihre Arbeit gerne aus und betrachten sie als sinnvoll. Die Arbeitgebenden schätzen insbesondere, dass sie durch die Tätigkeit der SGE-Beschäftigten zusätzliche Projektideen realisieren können und ihr Fachpersonal entlastet wird. Die Arbeitgebenden berichten aber auch von besonderen Herausforderungen, die sich beispielsweise im Umgang mit den Beschäftigten ergeben.

Die Struktur der SGE-Beschäftigung wird durch die konzeptionellen Rahmenbedingungen des Modellprojekts bestimmt. Dazu gehört etwa, dass die SGE-Stellen grundsätzlich in Vollzeit angeboten wurden; auf Wunsch der Beschäftigten konnte auch Teilzeitarbeit vereinbart werden. Die Hälfte der Frauen, aber auch 30 % der Männer machten von dieser Möglichkeit Gebrauch, meist aus familiären Gründen, gesundheitlichen Einschränkungen oder wegen des Wunsches nach selbstbestimmter Zeit. Teilweise ging die Initiative zur Stundenreduzierung allerdings von Arbeitgebenden aus. Hier spielten vorrangig organisatorische oder tätigkeitsbezogene Gründe, aber auch die Möglichkeit zur Erprobung eine Rolle.

Knapp 12 % der SGE-Beschäftigten erhalten auch nach Aufnahme der geförderten Tätigkeit ergänzende Leistungen nach dem SGB II, während 88 % der SGE-Teilnehmenden unabhängig davon ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Die Arbeitszeit hat Auswirkungen auf den fortgesetzten Leistungsbezug. So erhielten Beschäftigte auf Teilzeitstellen wegen des verminderten Einkommens aber auch in Abhängigkeit von weiteren Faktoren wie der Größe des Haushaltes deutlich häufiger aufstockende Leistungen nach dem SGB II als Vollzeitbeschäftigte. Weitere Faktoren, die mit einem fortgesetzten Leistungsbezug zusammenhängen, sind ein Flucht- bzw. Migrationshintergrund sowie eine Bezahlung nach Landesmindestlohn. Welche Auswirkungen die Erhöhung des Landesmindestlohns auf den Anteil aufstockender SGE-Beschäftigter hat, ist noch offen.

Eine zentrale konzeptionelle Anforderung des Modellprojekts besteht darin, dass die SGE-Stellen zusätzlich zu bestehenden Angeboten und Dienstleistungen sein müssen. Dies erforderte häufig betriebliche Anpassungen bei den Arbeitgebenden. Insbesondere Bezirksverwaltungen, kommunale Unternehmen und Träger von sozialen Dienstleistungen standen vor der Herausforderung, innerhalb ihrer bestehenden Geschäftstätigkeit zusätzliche Stellen zuzuschneiden. Hierzu weiteten die Arbeitgebenden entweder ihr Aufgabenspektrum aus oder schränkten das Tätigkeitsprofil für die SGE-Stellen so ein, dass Überschneidungen mit dem Aufgabenportfolio regulär Beschäftigter vermieden wurden. In der praktischen Umsetzung wird die Frage der Zusätzlichkeit häufig pragmatisch gehandhabt und es entstehen fließende Übergänge zwischen regulären und zusätzlichen Tätigkeiten.

3. Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten

Das SGE richtet sich an langzeitarbeitslose erwerbsfähige SGB-II-Leistungsberechtigte, die seit höchstens drei Jahren arbeitslos sind.²⁵ Damit nimmt es eine Zielgruppe in den Blick, die zwar nicht ganz arbeitsmarktfremd ist, aber dennoch Schwierigkeiten bei der Integration in Beschäftigung aufweist. Im Vergleich zu anderen Programmen setzt es zudem vor allem auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Langfristigkeit der geförderten Beschäftigung, wobei beson-

²⁵ Vgl. SenIAS, 2019: Verwaltungsvorschrift zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen, S. 4272.

dere Erwartungen an die Selbstermächtigung der Teilnehmenden geknüpft werden. Insgesamt ergibt sich daraus die Zielstellung des Programms, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu stabilisieren und weiterzuentwickeln.²⁶ Dies ist auch eine explizite Aufgabe des Coachings, welches die Beschäftigten mit Hilfe von Entwicklungspfaden - etwa durch Stabilisierungsprozesse oder Ansätze zur Verbesserung der Aufwärtsmobilität - in der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterstützt.

Für die Evaluation stellt sich in diesem Zusammenhang insbesondere die Frage, wie sich eine freiwillig gewählte Beschäftigung ohne Sanktionsmöglichkeiten der Jobcenter mit einer gesicherten Existenzgrundlage sowie einer Weiterbeschäftigungszusage auf die Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit auswirkt. Ermöglicht die Entlastung von der Sorge um die Existenzsicherung eine selbstbestimmte und kreative Entwicklung und erhöht damit Selbstvertrauen und Unabhängigkeit oder erweitert die Weiterbeschäftigungszusage die Hürden für den Weg in eine reguläre Beschäftigung, da die Beschäftigten ggf. abhängig von Transferleistungen bleiben und entmutigt werden, sich persönlich weiterzuentwickeln? Diese Fragen werden über den gesamten Verlauf des Modellprojekts in insgesamt drei Befragungen der SGE-Beschäftigten bearbeitet. Auf diese Weise entstehen Vergleichsmaßstäbe, anhand derer Veränderungen beobachtet werden können. Die erste schriftliche Befragung der Beschäftigten konzentrierte sich auf die Erhebung von Indikatoren zur Messung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Sie fand im April und Mai 2021 statt und stellte eine sogenannte ‚Nullmessung‘ der einzelnen Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit dar. Im weiteren Verlauf der Evaluation wird herausgearbeitet werden, ob bei den Beschäftigten im Rahmen der Projektteilnahme in Bezug auf eine oder mehrere Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit eine Veränderung zu beobachten ist. Die vorliegende Analyse wird sich daher vornehmlich mit folgenden Fragestellungen auseinandersetzen:

- Wie ist die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im Rahmen des SGE mess- und operationalisierbar?
- Wie fällt die Selbsteinschätzung der SGE-Beschäftigten über die Indikatoren ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu Beginn des Programms aus?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen einzelnen Gruppen der SGE-Beschäftigten?
- Wie steht die Selbsteinschätzung im Verhältnis zur Fremdeinschätzung aus Sicht der Arbeitgebenden und der Coaches?

3.1 Konzept und Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit, wie es dieser Evaluation zu Grunde liegt, beruht auf den Ausführungen von Brussig und Knuth (2009).²⁷ Die Autoren untersuchen Komponenten und Dimensionen, aus denen sich die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zusammensetzt, und analysieren, inwieweit sich diese auf den Übergang in Beschäftigung auswirken. Dabei

²⁶ Vgl. Ebenda.

²⁷ Martin Brussig und Matthias Knuth (2009): „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse“, In: WSI Mitteilungen 6/2009.

differenzieren sie zunächst zwischen drei übergeordneten Komponenten: Der qualifikations- bzw. tätigkeitsbezogenen Komponente, der marktbezogenen Komponente und der sozialen Stabilität. Die qualifikations- bzw. tätigkeitsbezogene Komponente setzt sich aus Qualifikationen und Kompetenzen (weiter unterteilt in die Dimensionen der Formalqualifikationen, Basis- und Sozialkompetenzen und Persönlichkeit) sowie dem Gesundheitszustand der Individuen zusammen (vgl. Tabelle 2). Sie soll die „Voraussetzungen [erfassen,] eine bestimmte Erwerbstätigkeit überhaupt dauerhaft und zur Zufriedenheit von Arbeit- oder Auftraggebern ausführen zu können“ (Brussig und Knuth, 2009, S. 289). Darüber hinaus gibt es die marktbezogene Komponente. Diese besteht aus dem Suchverhalten, der Konzessionsbereitschaft und den individuellen Ressourcen. Sie soll abbilden, „inwiefern Arbeitssuchende in der Lage sind, potenzielle Arbeitgebende zu finden und von den eigenen Qualitäten zu überzeugen“ (ebd.). Schließlich wird die Beschäftigungsfähigkeit durch die Komponente der sozialen Stabilität charakterisiert. Hiermit werden „Persönlichkeitseigenschaften und persönliche Umstände, die für die Aufnahme von Erwerbstätigkeit relevant sind, sowie erwerbshemmende oder -unterstützende Faktoren im unmittelbaren sozialen Umfeld einer Person“ erfasst (ebd.).

Brussig und Knuth (2009) betonen, dass das Konzept der individuellen Beschäftigungsfähigkeit nicht unumstritten ist. So verweisen sie auf die Kritik, dass „die Arbeitsmarktchancen stets im Zusammenhang mit der quantitativen und qualitativen Arbeitsnachfrage sowie den institutionellen Bedingungen des Arbeitsmarktes gesehen werden müssen“ (Brussig und Knuth, 2009, S. 288). Dementsprechend laufe die Reduzierung „auf Dispositionen und Ressourcen von arbeitssuchenden Individuen [...] auf eine unangemessene Schuldzuweisung hinaus“ (ebd.). Die Autoren argumentieren jedoch, dass das betrachtete Konzept nicht die Erklärung der Beschäftigungschancen insgesamt beabsichtigt, sondern vielmehr das individuelle Vermögen, eine Beschäftigung aufzunehmen in den Mittelpunkt stellt. In diesem Sinne ist auch die Analyse der Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten in dieser Evaluation zu interpretieren.

Tabelle 2: Operationalisierung der Beschäftigungsfähigkeit nach Brussig und Knuth und in der Erhebung der SGE-Beschäftigten

Operationalisierung in Brussig und Knuth (2009)			Umsetzung in der Erhebung
Qualifikations- und Tätigkeitsbezogene Komponente	Formalqualifik.	Art des Abschlusses (niedrig, mittel, hoch)	Höchster Schul- und Berufsabschluss
	Basiskompetenzen	Lesen und Schreiben, Rechnen	Sprechen Hören Lesen Schreiben
		E-Mail und Internet	Computerkenntnisse
	Sozialkompetenzen	Ich arbeite gut und gerne mit anderen zusammen.	Ich arbeite gut und gern mit anderen zusammen.
		Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten.	Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten.
		Ich setze mir Ziele u. verwirkliche sie ohne Anstöße von außen.	Ich setze mir Ziele und weiß was ich tun muss, um sie zu erreichen.
		Ich arbeite genau und berücksichtige dabei alle erforderlichen Aspekte.	Ich arbeite genau und sorgfältig.
	Persönlichkeit	Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten.	Aktivität Verein/feste Gruppe ⁽²⁾ Gerne etwas unternehmen ⁽²⁾ Alltag folgt geregelter Ablauf ⁽²⁾
		Ich bin häufig lustlos und niedergeschlagen.	Ich langweile mich oft und weiß nicht, was ich machen soll. ⁽²⁾
		Ich weiß, dass ich gebraucht werde.	Gefühl, gebraucht zu werden.
Ich übernehme gern Verantwortung für das, was ich tue.		Ich übernehme gern Verantwortung für das, was ich tue.	
Gesundheit	Allgemeinbefinden, tägliche Arbeitsfähigkeit in Stunden	- ⁽²⁾	
Marktbezogene Komponente	Suchverhalten	Suchwege, Bewerbungsgespräche in den letzten 6 Monaten	- ⁽¹⁾
	Konzessionsbereitschaft	In Bezug auf: langer Arbeitsweg, ungünstige Arbeitszeit, unangenehme Arbeitsbedingungen, Umzug, niedriges Einkommen	- ⁽¹⁾
	Individuelle Ressourcen	Führerschein und/oder Fahrzeug, Selbsteinschätzung zu Wert der Qualifikation, Wert der Arbeitserfahrung und hilfreichen Kontakten	- ⁽¹⁾
Soziale Stabilität	Persönliche Umstände	Unterstützungsbedarf bei psychischer Beratung, Suchtberatung, Schuldenberatung, Betreuung minderjähriger Kinder, familiären Konflikten	- ⁽²⁾
	Soziales Umfeld	Netzwerk: Anzahl von unterstützenden Personen	Ich habe Menschen, an die ich mich bei Sorgen oder Problemen wenden kann.
		Umfeld: Kenne viele mit ALG II	Ich habe Freund*innen/Verwandte, mit denen ich über Arbeitssuche spreche.
		Umfeld: Habe beruflich erfolgreiche Freunde	Viele meiner Freund*innen und Verwandten bekommen Hartz 4.
		Umfeld: Familie interessiert sich für mich	Ich habe Freund*innen und Verwandte, die beruflich erfolgreich sind. Meine Familie interessiert sich für mich.

Quellen: Brussig und Knuth (2009) sowie Erhebung der SGE-Beschäftigten, eigene Darstellung. ⁽¹⁾ Weggefallen, da Personen bereits in Beschäftigung sind. ⁽²⁾ Wegen der Coronapandemie weggefallen oder geändert.

Anwendung für die Evaluation des SGE und Vergleichbarkeit

Brussig und Knuth (2009) legen ihrer Analyse eine Operationalisierung der beschriebenen Komponenten der Beschäftigungsfähigkeit zugrunde. Dabei konzipieren sie spezifische Indikatoren für die empirische Erhebung dieser Komponenten (vgl. Tabelle 2). Die für die Evaluation des SGE vorgenommene Betrachtung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden stützt sich auf diese Indikatorik. Aufgrund der besonderen Lage der Beschäftigten sowie den pandemiebedingten Rahmenbedingungen konnten jedoch nicht alle Dimensionen einbezogen werden bzw. mussten in abgewandelter Form Eingang in die Befragung finden. Dies begründet sich einerseits in der Beschäftigungssituation der Teilnehmenden: Zum Zeitpunkt der Befragung waren diese bereits alle über das SGE beschäftigt, sodass die Erfassung der marktbezogenen Komponente und dementsprechend des Suchverhaltens und der Konzessionsbereitschaft nicht möglich waren. Da sie außerdem über das SGE auf relativ lange Zeit finanziell abgesichert sind, wurden Fragen zur erneuten Arbeitssuche zumindest zum Beginn der Beschäftigung als nicht angemessen erachtet.²⁸ Aufgrund der Coronapandemie schienen zudem Fragen zur körperlichen und mentalen Gesundheit sowie den persönlichen Umständen der Beschäftigten verfehlt, da diese stark durch die außergewöhnliche Gesamtsituation beeinflusst gewesen sein dürften.²⁹ Die Indikatoren zur sozialen Stabilität und der Persönlichkeit mussten darüber hinaus angepasst werden, da durch die verhängten Kontaktbeschränkungen das soziale Leben nicht mehr im gewohnten Maße stattfinden konnte. Letztlich wurde auf die Abfrage von Indikatoren verzichtet, die nicht in den Zielkanon des SGE fallen und bei denen dementsprechend keine Veränderungen zu erwarten sind. Dazu zählt etwa die Rechenfähigkeit der Beschäftigten, aber auch Aspekte der persönlichen Umstände wie etwa Konflikte bei der Betreuung minderjähriger Kinder. Die Umsetzung der Indikatoren für die Befragung der SGE-Beschäftigten, auf denen die Nullmessung ihrer Beschäftigungsfähigkeit basiert, ist in Tabelle 2 detailliert dargestellt.

Die Anpassung der Indikatorik erschwert die Vergleichbarkeit der Ergebnisse. So sind die Bewertungen der Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Teilnehmenden nicht ohne Weiteres den Erkenntnissen aus anderen Forschungszusammenhängen gegenüberstellbar. Dies gestaltet sich jedoch ohnehin schwierig, da die Beschäftigungsfähigkeit (mitunter auch als ‚employability‘ bezeichnet) kein einheitlich definiertes Konstrukt ist, sodass es in unterschiedlichen Studien jeweils anders ausgelegt und operationalisiert wird. Auch der Vergleich der Ergebnisse der SGE-Beschäftigten mit den Erkenntnissen von Brussig und Knuth (2009) ist nicht möglich, da die Autoren in ihrem Aufsatz neben dem vollständigen Satz an Indikatoren eine regressions-

²⁸ Im weiteren Verlauf der Untersuchungen werden Fragen zur Arbeitssuche der Beschäftigten und zu der Unterstützung, die Arbeitgebende dafür leisten können, aufgegriffen und vertieft.

²⁹ Brussig und Knuth operationalisieren den Indikator zur Persönlichkeit der Beschäftigten u. a. mit der Aussage „Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten“. Eine Bewertung dieser und ähnlicher Aussagen schien vor dem Hintergrund pandemiebedingter Auflagen zur sozialen Distanzierung nicht angemessen.

basierte Analyse nutzen, die auf der Differenzierung zwischen Personen mit und ohne Beschäftigung beruht. Da es im SGE keine unbeschäftigten Teilnehmenden gibt, können die Ergebnisse nicht mit den vorliegenden Daten verglichen werden. Neben diesen empirischen Herausforderungen in der Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit muss zudem beachtet werden, dass es sich bei den hier erhobenen Informationen ausschließlich um Selbstbewertungen handelt. Dies kann im Vergleich zu objektiven Fremdeinschätzungen zu Verzerrungen führen. Teilnehmende könnten beispielsweise sozial erwünscht³⁰ antworten und ihre Eigenschaften positiver darstellen (zum Vergleich der Selbsteinschätzungen mit den Einschätzungen der Coaches und Arbeitgebenden siehe auch Abschnitt 3.3).

Aus den genannten Gründen kann die nachfolgende Berechnung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Teilnehmenden lediglich Aufschluss über die Situation der Beschäftigten zu Anfang der Teilnahme am SGE geben und wird einen Referenzpunkt für die spätere Bewertung von eventuell eingetretenen Veränderungen darstellen.³¹

3.2 Empirische Ergebnisse zur Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten

Aus den abgefragten Dimensionen wurde ein Indikator für die Beschäftigungsfähigkeit gebildet. Dabei erfolgt weiterhin eine Orientierung an der Operationalisierung von Brussig und Knuth (2009), allerdings mit den oben beschriebenen Anpassungen.

Im Folgenden werden zunächst die einzelnen Indikatoren der Beschäftigungsfähigkeit erfasst. Diese Informationen werden in *Scores* (Punktwertungen) für die jeweiligen Dimensionen gebündelt, um sie besser zusammenfassen und vergleichen zu können. Dazu wird für jede befragte Person der Mittelwert aus den einzelnen Indikatoren einer Dimension errechnet. Die Indikatoren haben jeweils Ausprägungen von 1 bis 4. Dabei gilt je nach Art der Fragestellung die abgefragte Skala: meistens 1 = „schlecht“ und 4 = „sehr gut“ oder 1 = „Stimme überhaupt nicht zu“ und 4 = „Stimme voll und ganz zu“. Dies bedeutet, dass hohe Werte eine höhere Beschäftigungsfähigkeit widerspiegeln. Ist ein Indikator in der Abfrage negativ formuliert (z. B. „Ich langweile mich oft und weiß nicht, was ich machen soll.“), wird die Reihenfolge der Ausprägungen vertauscht. Wurde keine Antwort gegeben oder „weiß nicht“ angekreuzt, geht die Information nicht in die Berechnung ein und der Wert von n wird dementsprechend reduziert. Weiterhin ist zu beachten, dass manche Indikatoren so verwendet werden, wie sie abgefragt wurden, andere werden wiederum aus Teilindikatoren zusammengesetzt. Beispielsweise wurde „Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten.“ in der Erhebung der SGE-

³⁰ Sozial erwünschte Antworten liegen vor, wenn Befragte Antworten geben, von denen sie annehmen, dass sie eher auf Zustimmung stoßen als ihre wahren Einschätzungen und Meinungen zu einer Frage. Häufig orientieren sich Antworten an sozialen Normen und allgemeinen Verhaltenserwartungen (Bogner K., Landrock U., 2015). Im Fall der Fragen zur Beschäftigungsfähigkeit kommt eine persönliche Dimension hinzu: Die Befragten könnten dazu neigen, sich in einem möglichst günstigen Licht darzustellen, um z. B. ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten hervorzuheben.

³¹ Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Befragung alle bereits im SGE beschäftigt waren, manche sogar bereits seit 1,5 Jahren. Eine tatsächliche Messung der Ex-ante-Beschäftigungsfähigkeit ist daher nicht möglich; die vorliegende erste Analyse stellt eine Annäherung an diese dar.

Beschäftigten durch drei Teilindikatoren operationalisiert, die ebenfalls jeweils gleichgewichtet in die Berechnung der Indikatoren eingehen. Eine Übersicht über die Zusammensetzung und die verwendeten Skalen gibt Tabelle 5 im Anhang.

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse aus den Berechnungen der Scores für die einzelnen Dimensionen detailliert dargestellt.

Formalqualifikation

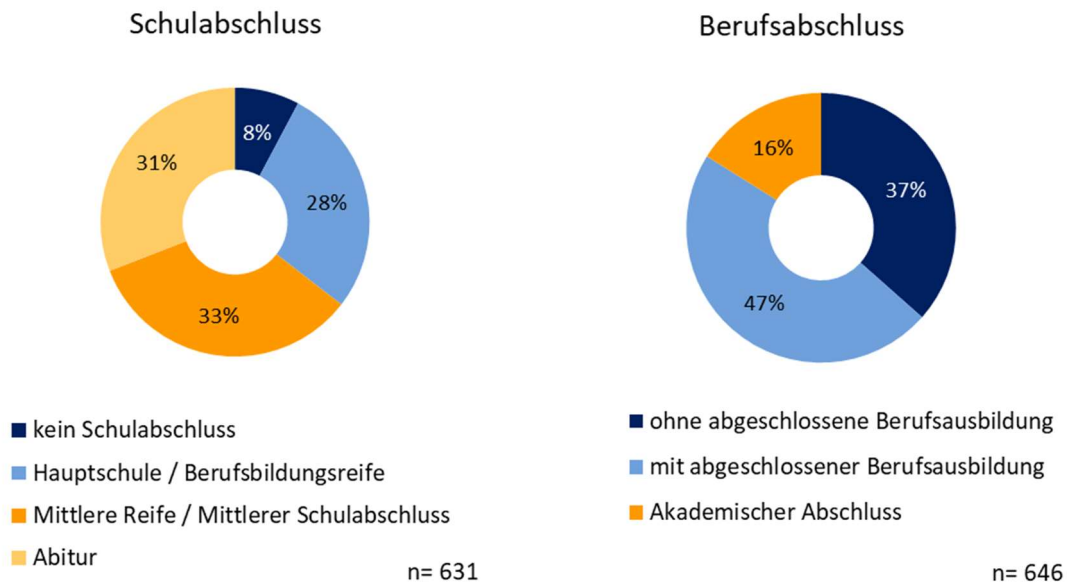
Die Formalqualifikationen aller SGE-Beschäftigten sind im Monitoring erfasst. Da im Folgenden jedoch vorrangig Informationen aus der Beschäftigtenbefragung verwendet werden, werden aus den Monitoringdaten nur diejenigen Personen betrachtet, die auch an der Befragung teilgenommen haben.³² So hatten 8 % der befragten Beschäftigten keinen Schulabschluss, 28 % hatten einen Hauptschulabschluss oder eine Berufsbildungsreife. Jeweils etwa ein Drittel hatte eine Mittlere Reife/Mittleren Schulabschluss oder Abitur (vgl. Abbildung 14). Damit sind die SGE-Beschäftigten deutlich besser gebildet als Arbeitslose im SGB-II-Leistungsbezug in Berlin im Schnitt: Hier hatten unter denjenigen mit Angaben zur Schulbildung 21 % keinen Schulabschluss, 28 % einen Hauptschulabschluss, 20 % hatten eine Mittlere Reife und ebenso viele eine Fachhochschulreife bzw. Abitur.³³

Zudem hatten 37 % keine Berufsausbildung. Fast die Hälfte (47 %) hatte jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung und 16 % einen akademischen Abschluss. Auch dies spiegelt nicht den Berliner Durchschnitt wider: Hier weisen 66 % der Arbeitslosen im SGB-II-Leistungsbezug keine abgeschlossene Berufsausbildung auf, nur ein Viertel (26 %) hat eine betriebliche oder schulische Ausbildung, weitere 8 % eine akademische. Weniger groß sind die Unterschiede, wenn man die SGE-Beschäftigten mit Teilnehmenden aus Berlin an anderen Maßnahmen vergleicht: So verfügen beispielsweise über den § 16e SGB II geförderte Personen zu 44 % über eine betriebliche bzw. schulische Berufsausbildung und 11,5 % über einen akademischen Abschluss.³⁴

³² Monitoring- und Befragungsdaten wurden pseudonymisiert und mit sog. „Tokens“ miteinander verknüpft. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass keine der Antworten den Befragten zugeordnet werden konnte. Alle Daten wurden unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben ausgewertet.

³³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Arbeitsmarkt nach Qualifikationen. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/qualifikation/amq/amq-dwol-0-201912-xlsm.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt abgerufen am 18.05.2022). Zur besseren Vergleichbarkeit mit den vorliegenden Daten der SGE-Beschäftigten wurden bei der Berechnung der Prozentsätze Personen ausgeschlossen, bei denen keine Angaben zu ihrer Schulbildung vorliegt.

³⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung svpfl. Beschäftigung von Teilnehmenden mit der Kostenträgerschaft SGB II (Monatszahlen). Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202206/iii5/svb-sgbii/svb-sgbii-dwoljc-0-202206-xlsm.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (zuletzt abgerufen am 31.10.2022).

Abbildung 14: Schul- und Berufsbildung der SGE-Beschäftigten

Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand 30.04.2021. Teilgesamtheit: Nur Personen, die auch in der Beschäftigtenbefragung Angaben gemacht haben

Die schulische und berufliche Bildung der SGE-Beschäftigten ist insgesamt also deutlich besser als die der Berliner Arbeitslosen im SGB-II-Leistungsbezug. In den empirischen Befunden lassen sich Hinweise zu den Ursachen für diese Unterschiede finden:

Zum einen berichteten die Coaches, dass ihrer Erfahrung nach „viele über die Zeitung darauf aufmerksam wurden und sich dann selbst erkundigt haben, welche Stellen es gibt und das auch ihren Vermittlern im Jobcenter vorgeschlagen haben“ (Coaches, Interview 6). Dies verweist auf die Eigeninitiative der Bewerberinnen und Bewerber und ihre bewusste Wahl von Einsatzfeldern für eine Arbeit im SGE. Diese Personen wollen „was Neues in ihrem Leben machen“ und sie „nehmen das Coaching auch nicht als Zwang, sondern als Chance wahr (Coaches, Interview 6). Ihre Ambitionen und Flexibilität sind zwar kein eindeutiger Hinweis auf eine gute schulische oder berufliche Bildung. Es ist aber anzunehmen, dass diese Personen eher in der Lage sind, Chancen zu erkennen und zu nutzen.

Zum anderen gaben 40 % der befragten Arbeitgebenden an, dass sie deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber als Stellen hatten. Diese Arbeitgebenden konnten sich also ihre SGE-Beschäftigten auswählen. Es ist daher anzunehmen, dass sie Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt haben, die im Hinblick auf die zu besetzenden Stellen am besten geeignet schienen. Auch in diesen Fällen kann angenommen werden, dass die Bildung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Auswahl eine Rolle gespielt hat.

Um die Bildung der SGE-Beschäftigten in die Berechnung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit einbeziehen zu können, werden entsprechend der Darstellung in Tabelle 5 (siehe Anhang) Scores für die einzelnen Indikatoren gebildet. Dabei ergibt sich für die Beschäftigten bei

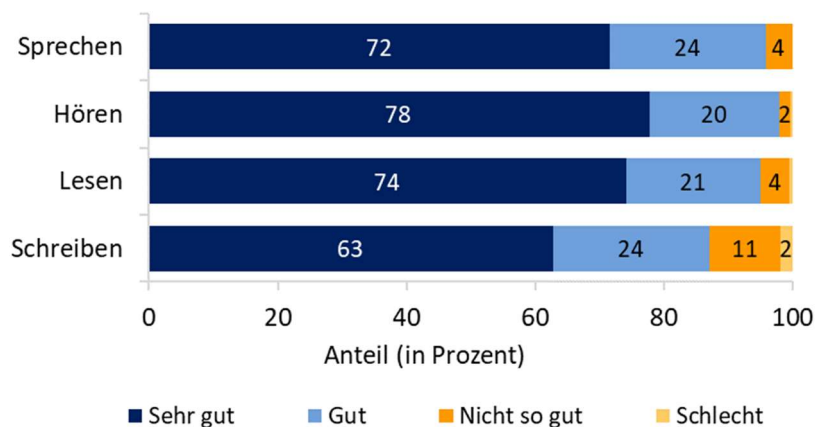
gleicher Gewichtung beider Indikatoren für die Formalqualifikation der Beschäftigten im Durchschnitt ein Score von 2,83.³⁵

Basiskompetenzen

Die Basiskompetenzen sind eine weitere Dimension der Beschäftigungsfähigkeit. Sie setzen sich gemäß Brussig und Knut (2009) aus den Fähigkeiten zum Lesen, Schreiben und Rechnen sowie den Kenntnissen im Umgang mit E-Mail und Internet zusammen. In der Erhebung wurden erstere Kompetenzen dabei durch die Kenntnisse der deutschen Sprache mit Blick auf das Lesen, Schreiben, Sprechen und Hören operationalisiert. Die Rechenfähigkeiten wurden dabei aus Effizienzgründen nicht erhoben. Die abgefragten Kompetenzen gehen jeweils gleichgewichtet in die Berechnung des Indikators für Deutschkenntnisse ein. Der zweite Teil der Basiskompetenzen, die Fähigkeiten im Umgang mit E-Mail und Internet, wird durch die Computerkenntnisse erfasst.

Hinsichtlich der Deutschkenntnisse der SGE-Beschäftigten zeigt sich, dass ein großer Teil der Beschäftigten sehr gute Kenntnisse in allen vier Kategorien angibt. Am geringsten fällt der Anteil mit 62 % bei den Schreibfähigkeiten aus. Nur ein sehr kleiner Teil gibt nicht so gute oder schlechte Deutschkenntnisse an, beim Schreiben ist dieser Anteil mit 13 % am höchsten (vgl. Abbildung 15).³⁶ Bei Gleichgewichtung aller vier Teilindikatoren erreichen die Teilnehmenden durchschnittlich einen Score in Höhe von 3,65 für die Deutschkenntnisse.

Abbildung 15: Deutschkenntnisse der SGE-Beschäftigten



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=646

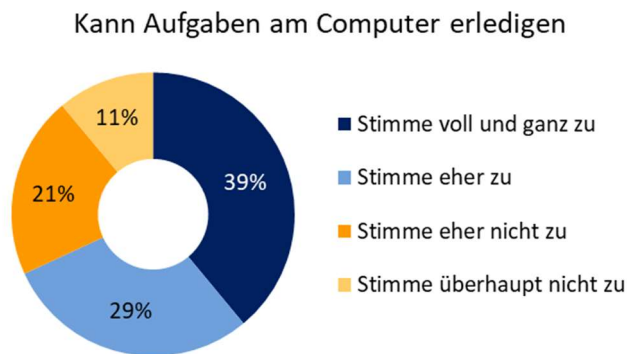
Bei der Selbsteinschätzung der Computerkenntnisse fällt das Bild etwas differenzierter aus. Hierbei wird die Zustimmung zu der Aussage erfragt, Aufgaben am Computer erledigen zu können. Dabei stimmen fast zwei von fünf der Personen, die eine Aussage trafen, voll und ganz zu. Fast jede/r Dritte stimmte eher und jede/r Fünfte eher nicht zu (vgl. Abbildung 16).

³⁵ Dabei wiederum ergibt sich für den Schulabschluss im Schnitt ein Score von 2,88; beim Berufsabschluss liegt der Score im Mittel bei 2,8.

³⁶ Die Deutschkenntnisse unterscheiden sich dabei insbesondere hinsichtlich des Migrationshintergrundes der befragten Personen.

Daraus ergibt sich ein Score der Computerkenntnisse von durchschnittlich 2,96. Bei jenen Basiskompetenzen insgesamt, die sich aus Computer- und Sprachfähigkeiten zusammensetzen, weisen die Befragten damit im Schnitt einen Wert von 3,31 auf.

Abbildung 16: Computerkenntnisse der SGE-Beschäftigten

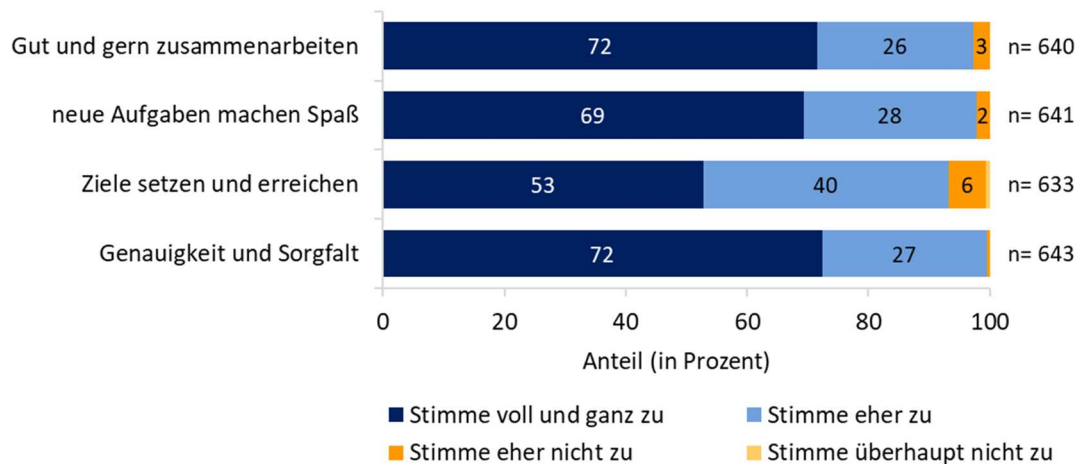


Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=621

Soziale Kompetenzen

Die dritte von Brussig und Knuth (2009) beschriebene Dimension, die mit der vorliegenden Erhebung abgebildet werden kann, ist die Sozialkompetenz. Dabei wurde abgefragt, inwieweit die SGE-Beschäftigten gut und gern mit anderen zusammenarbeiten, Spaß am Einarbeiten in neue Aufgaben haben, sich Ziele setzen und wissen was sie tun müssen, um sie zu erreichen sowie genau und sorgfältig zu arbeiten. Dabei schätzten sich die Beschäftigten in den genannten Aspekten außerordentlich positiv ein: Jeweils über die Hälfte der Befragten gab an, den genannten Aussagen voll und ganz zuzustimmen. Nur ein minimaler Anteil stimmte eher nicht oder überhaupt nicht zu (vgl. Abbildung 17). Für den Score der Sozialkompetenz insgesamt, der sich zu gleichen Teilen aus allen vier Indikatoren bildet, erreichen die Beschäftigten damit im Durchschnitt einen Score von 3,63.³⁷

³⁷ Die Scores der Indikatoren liegen dabei im Durchschnitt bei 3,69 für „Zusammenarbeit“; 3,67 für „neue Aufgaben“; 3,45 für „Ziele setzen“ und 3,72 für „Sorgfalt“.

Abbildung 17: Sozialkompetenzen der SGE-Beschäftigten

Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021

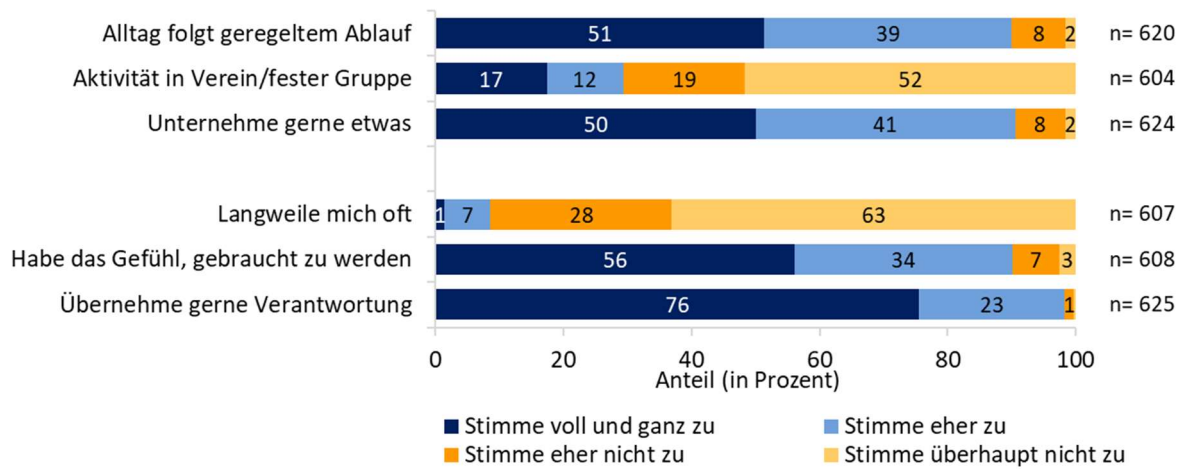
Persönlichkeit

Eine weitere Dimension der qualifikations- und tätigkeitsbezogenen Komponente ist die Persönlichkeit. Diese setzt sich nach Brussig und Knuth (2009) aus vier Indikatoren zusammen. In der vorliegenden Befragung wurde jedoch der Indikator „Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten“ aufgrund der pandemischen Lage zum Zeitpunkt der Befragung anhand von drei Teilindikatoren abgebildet: „Mein Alltag folgt einem geregelten Ablauf“, „Ich bin in einem Verein oder einer anderen festen Gruppe aktiv (z. B. Gemeinde, Chor, Sport)“ und „Ich unternehme gerne etwas“. Jeweils die Hälfte der Antwortenden stimmt dabei voll und ganz den Aussagen zu, dass ihr Alltag einem geregelten Ablauf folgt und sie gerne etwas unternehmen. Über die Hälfte ist jedoch nicht in einem Verein oder einer festen Gruppe aktiv.

Nur 8 % der Beschäftigten stimmen voll und ganz oder eher zu, sich oft zu langweilen. Da dieser Indikator eine negative Aussage erfasst, wird die Skala in der Reihenfolge umgedreht. Gewichtet man alle vier Indikatoren jeweils mit einem Viertel, ergibt sich ein Gesamtscore von durchschnittlich 3,41.³⁸ Die Befragten schätzen sich anhand der vorgegebenen Indikatoren, die ihre Persönlichkeit abbilden sollen, damit insgesamt sehr positiv ein.

³⁸ Dabei ergibt sich im Durchschnitt ein Score für soziale Aktivität von 2,93; für „keine Langeweile“ von 3,53. Die Einschätzungen, gebraucht zu werden und gerne Verantwortung zu übernehmen, liegen durchschnittlich bei 3,44 bzw. 3,73.

Abbildung 18: Persönlichkeit der SGE-Beschäftigten



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021

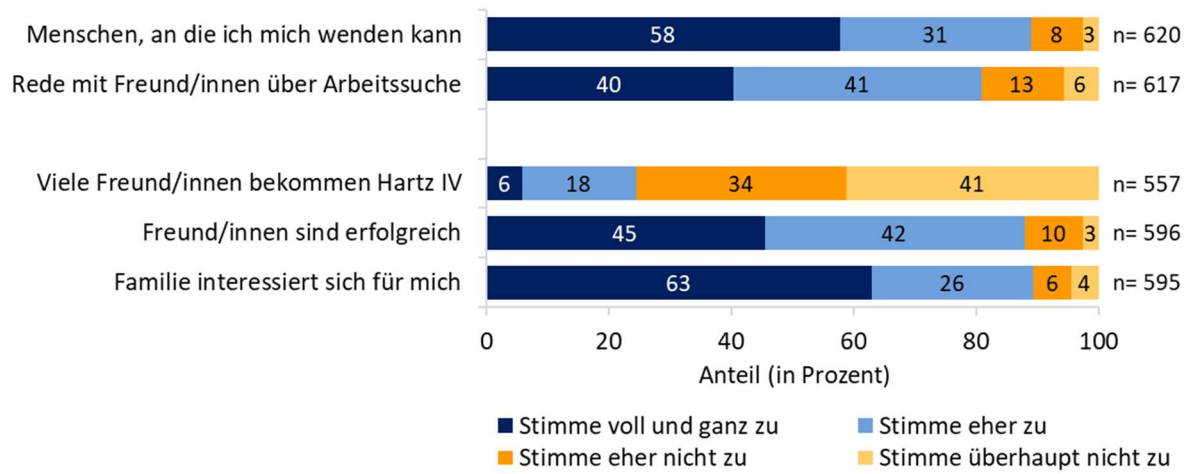
Soziales Umfeld

Das soziale Umfeld ist – neben den persönlichen Umständen, die in der vorliegenden Befragung nicht erhoben wurden – ein Teil der Komponente der sozialen Stabilität (vgl. Tabelle 2). Dabei liegt das Augenmerk einerseits auf dem sozialen Netzwerk der Beschäftigten. Dieses wird durch zwei verschiedene Teilindikatoren erhoben: das Vorhandensein von Menschen, an die man sich bei Sorgen oder Problemen wenden kann, sowie von Freund/innen und Verwandten, mit denen über die Arbeitssuche gesprochen wird. Der überwiegende Teil der Beschäftigten stimmt dabei voll oder eher zu, ein gutes Netzwerk zu besitzen. Auch sind die Zustimmungswerte hoch bei den Fragen nach erfolgreichen Freundinnen und Freunden und sowie dem Interesse der Familie. Entgegen gängigen Stereotypen geben die meisten SGE-Beschäftigten nicht an, in ihrem Freundeskreis viele Personen mit Hartz-IV-Bezug zu haben.

Insgesamt ergibt sich damit für den Score, der das soziale Umfeld abbildet, ebenfalls ein eher hoher Wert von 3,29.³⁹ Im Vergleich zu den Dimensionen der Sozialkompetenz sowie auch der Persönlichkeit fällt der Score hier jedoch etwas niedriger aus. Das ergibt sich daraus, dass der Anteil der Beschäftigten, die bei den vorliegenden Aussagen gar nicht zustimmten, etwas höher ist.

³⁹ Dabei liegt der Score für „Netzwerk“ im Schnitt bei 3,3; für „keine Freunde mit Hartz IV“ bei 3,11; für „erfolgreiche Freunde“ bei 3,31 und für „Familie interessiert sich“ bei 3,48.

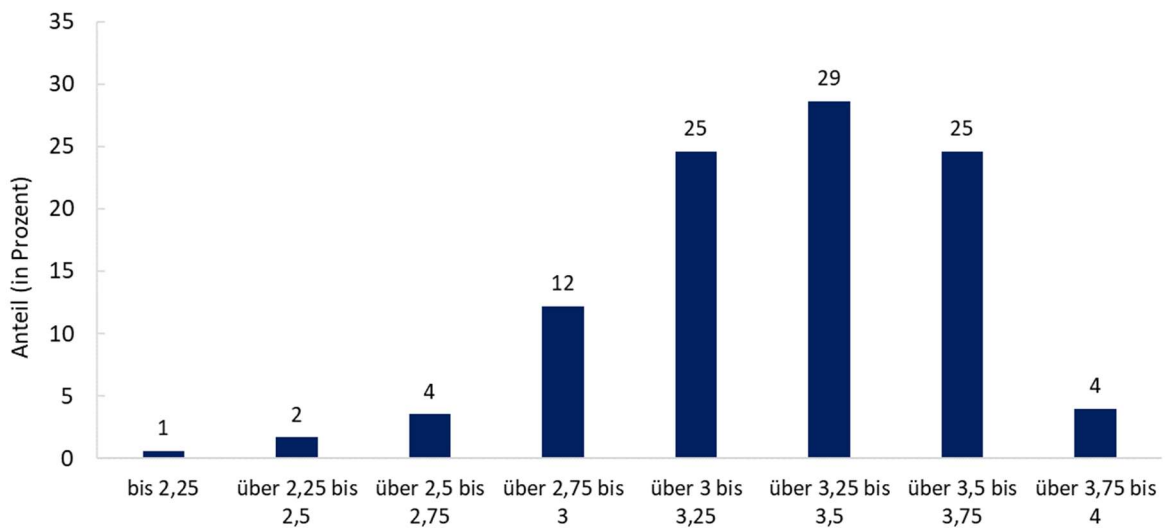
Abbildung 19: Soziales Umfeld der SGE-Beschäftigten



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021

Über alle Indikatoren und Dimensionen hinweg ergibt sich damit ein durchschnittlicher Score für die Beschäftigungsfähigkeit von 3,29. Bei 83 % der SGE-Beschäftigten liegt der durchschnittliche Gesamtscore bei 3 oder mehr (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten insgesamt

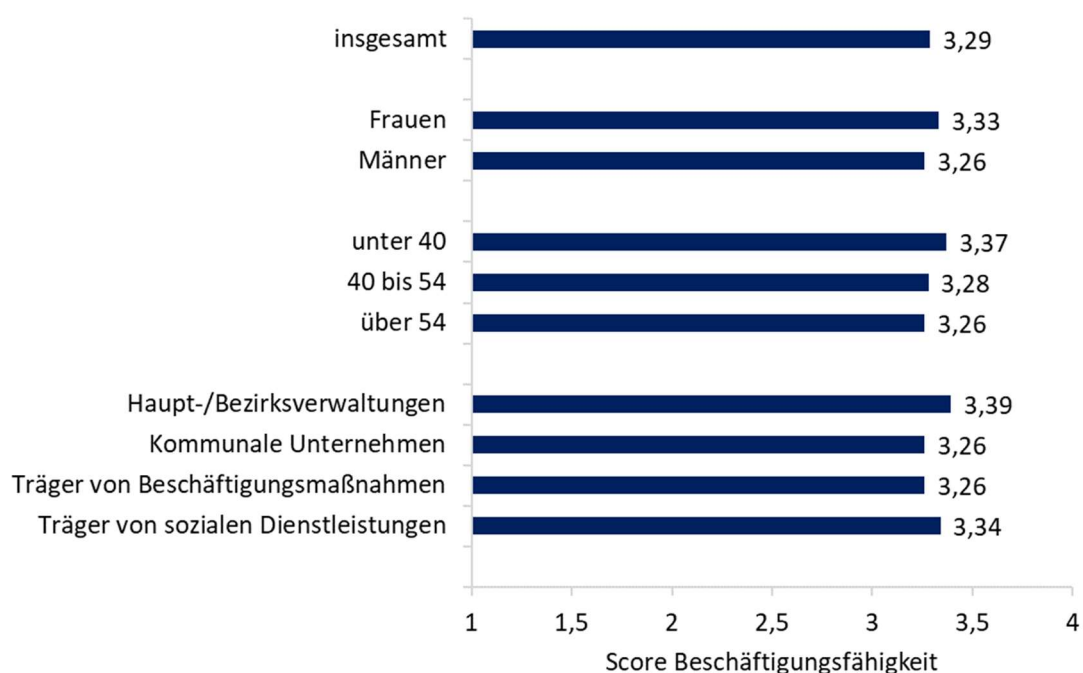


Quelle: eigene Berechnung auf Grundlage der Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=646

Dabei gaben die befragten Frauen im Schnitt eine etwas höhere Beschäftigungsfähigkeit an als die befragten Männer. Auch die Beschäftigten unter 40 Jahren wiesen höhere Werte aus als Personen über 40 Jahren. Zudem zeigen sich Unterschiede über die Arten der Arbeitgebenden hinweg. So wird deutlich, dass Beschäftigte bei den Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie den Trägern von sozialen Dienstleistungen eine etwas höhere Beschäftigungsfähigkeit an-

gegeben haben als die Beschäftigten bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 21). Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen auch Beschäftigte aus Maßnahmen der Beschäftigungsförderung in das SGE übernommen wurden, die bereits länger ohne reguläre Arbeit sind. Zudem wurden bereits in Abschnitt 2.1 Unterschiede in den Auswahlverfahren gezeigt. Allerdings bezieht sich dies nur auf wenige Beschäftigte; der überwiegende Anteil zeichnet sich auch hier durch eine hohe Beschäftigungsfähigkeit aus. Insgesamt kann daher nicht davon gesprochen werden, dass die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen außerordentlich viele Personen mit geringerer Beschäftigungsfähigkeit eingestellt hätten.

Abbildung 21: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten nach verschiedenen Charakteristika



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=646

3.3 Interpretation der Ergebnisse

Wie die vorigen Ausführungen deutlich machen, geben die Befragten in den erhobenen Dimensionen ihrer Beschäftigungsfähigkeit insgesamt eine sehr positive Selbsteinschätzung ab, nur bei einigen zeigen sich eher geringe Werte. Dieser Befund widerspricht zunächst den Erwartungen, da sich das SGE an die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen richtet, was die Annahme nahelegt, dass es sich bei den Teilnehmenden tendenziell um Personen mit niedriger Beschäftigungsfähigkeit handelt, die Schwierigkeiten bei der Vermittlung in reguläre Arbeit haben. Diese Annahme bestätigen die vorliegenden Auswertungen auf den ersten Blick nicht, sodass hier eine weitere Einordnung nötig erscheint.

Bei näherer Betrachtung ergeben sich einige Unterschiede zwischen den Teilnehmenden, was sich etwa in der Streuung der Scores zeigt. So sind die angegebenen Werte im Durchschnitt

jeweils verhältnismäßig hoch, es gibt jedoch immer einen gewissen Anteil an Personen, deren Selbsteinschätzung eher negativ ausfällt. Insbesondere beim sozialen Umfeld gibt es einzelne SGE-Beschäftigte, die sehr geringe Werte angeben (siehe hierzu auch Abbildung 43 im Anhang). Es ist somit möglich, dass Beschäftigte nach den hier gemessenen Kriterien zwar insgesamt eine relativ hohe durchschnittliche Beschäftigungsfähigkeit aufweisen, durch Einschränkungen in einzelnen Dimensionen aber dennoch Schwierigkeiten auf dem regulären Arbeitsmarkt haben, die so schwerwiegend sind, dass sie aus Sicht der Arbeitgebenden nicht geeignet erscheinen.

Eine Betrachtung der Minimalwerte der Beschäftigten für einzelne Indikatoren der Beschäftigungsfähigkeit deutet darauf hin, dass dies der Fall sein könnte. So gaben 61 % der befragten SGE-Beschäftigten in mindestens einem der (Teil-)Indikatoren den niedrigsten Wert von 1 an, weitere 32 % hatten mindestens einmal einen Wert von 2. Betrachtet man zudem die durchschnittlichen Scores, zeigt sich, dass jede vierte befragte Person in mindestens einer der betrachteten Dimensionen einen Score von 2 oder weniger erreicht. Insgesamt haben 55 % der Befragten in einer oder mehreren Dimensionen einen Score mit einer Ausprägung von höchstens 2,5. Dies lässt darauf schließen, dass die errechnete Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Teilnehmenden zwar wider Erwarten recht hoch ausfällt, es bei vielen Personen jedoch in einzelnen Dimensionen oder Indikatoren durchaus Hindernisse gibt.

Die auffällig positive Selbsteinschätzung der Beschäftigten kann auch mit den Lockdowns, der erzwungenen Arbeit zu Hause und den dadurch fehlenden Korrektiven durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Anleitungenkräfte zusammenhängen. Während der Einschränkungen durch die Pandemie hatten die Arbeitgebenden weniger Gelegenheiten zu einem Feedback, das, so kann vermutet werden, auch die Selbsteinschätzungen der Beschäftigten beeinflusst hätte.

Weiterhin zeigt sich, dass sich die im Schnitt eher positiven Selbsteinschätzungen der Beschäftigten nicht unbedingt in der Wahrnehmung der Arbeitgebenden und der Coaches widerspiegeln. Die Arbeitgebenden wurden ein Jahr nach den Beschäftigten befragt. Während dieser Zeit gab es Lockerungen bei den Corona-Maßnahmen und beide Seiten hatten Gelegenheit gehabt, sich bei der Arbeit besser kennenzulernen. Es liegt also nahe, anzunehmen, dass die Arbeitgebenden vor dem Hintergrund ihrer umfangreicheren Erfahrungen mit den SGE-Beschäftigten differenzierter und insgesamt kritischer urteilten. Die weiteren Untersuchungen werden zeigen, ob, inwieweit und aus wessen Perspektive sich die Einschätzungen angleichen.

Wie bereits in Abschnitt 2.4 dargestellt, sehen die befragten Arbeitgebenden durchaus Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den Beschäftigten. So gibt immerhin jeweils etwa ein Viertel von ihnen an, dass es bei allen oder vielen Beschäftigten zu Schwierigkeiten durch häufige Erkrankungen, Überforderung der Beschäftigten oder fehlendes Zutrauen der Teilnehmenden in sich selbst kommt; weitere rund 40 % gaben an, dass dies auf wenige zutraf. Nur 10 % der befragten Arbeitgebenden stellten keine Herausforderungen irgendeiner Art fest. Zudem gab jeweils ein Drittel der 39 antwortenden Arbeitgebenden, bei denen es bereits zu Vertragslösungen gekommen war, an, dass dies durch die Unzuverlässigkeit bei Absprachen oder zu lange bzw. häufige Fehlzeiten zustande kam (vgl. Abschnitt 6.1.1).

Andere Arbeitgebende berichten von Ängsten, mangelndem Selbstvertrauen und Unsicherheiten der SGE-Beschäftigten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Anleitungskräften bei der Arbeit. Die anfänglich häufigen Kündigungen während der Probezeit können ihre Ursachen in diesen Erfahrungen der Arbeitgebenden mit einem Teil der SGE-Beschäftigten haben. Andererseits weisen die Arbeitgebenden darauf hin, dass sich die SGE-Beschäftigten dennoch von Personen in anderen Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung unterscheiden würden. So hätten sie etwa höhere Qualifizierungen, bessere Sprachkompetenzen und andere Haltungen und Motivationen.

Die Diskrepanz in der Wahrnehmung der Beschäftigungsfähigkeit zwischen den Beschäftigten selbst und den Arbeitgebenden könnte aus einer Fehleinschätzung der Kompetenzen der Beschäftigten herrühren, sei es auf Seiten der SGE-Teilnehmenden selbst oder der der Arbeitgebenden. So ist es einerseits möglich, dass sich die Beschäftigten in den erfragten Dimensionen selbst zwar durchaus positiv bewerten, sie Charakteristika, die sich im Arbeitsleben als hinderlich erweisen aber nicht an sich bemerken. Dies wird etwa durch einen Arbeitgebenden in der Befragung direkt angesprochen:

„Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten korreliert nicht mit Fremdeinschätzung (Reflexionsbereitschaft).“ (Freitextkommentar aus AG-Befragung)

Gleichermaßen kann es sein, dass die Arbeitgebenden, aber auch die Coaches die Fähigkeiten der Beschäftigten nicht richtig wahrnehmen. Auch spielen die jeweiligen Vergleichskontexte und Erwartungshorizonte der einzelnen Parteien eine wichtige Rolle. Die Beschäftigten könnten in ihrer individuellen Situation und vor ihrem Erfahrungshintergrund sehr zufrieden mit ihren Fähigkeiten sein, während die Arbeitgebenden – insbesondere solche, die mit den Besonderheiten der Zielgruppe bis dato kaum Erfahrungen gemacht hatten – sie im Vergleich zu anderen Beschäftigten etwas differenzierter einschätzen. Hier könnte demnach auch ein unterschiedliches Bewusstsein für die Herausforderungen der Zielgruppe seitens der Arbeitgebenden zu Bewertungsunterschieden führen.

*„Die Einschätzung ist abhängig von der Erwartungshaltung als Arbeitgeber. Nachdem wir die Erfahrung gemacht hatten, dass SGE-Mitarbeiter*innen im Prinzip die gleichen Voraussetzungen wie AGH- und 16i-Mitarbeiter*innen mitbringen, haben wir unsere Erwartungen angepasst. [...]“ (Freitextkommentar aus AG-Befragung)*

Ein weiterer Aspekt, welcher zu einer Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung führen könnte, ist die Selektivität der Befragungsteilnehmenden. Zwar sind die Stichproben der Beschäftigten- und Arbeitgebendenerhebungen, weitgehend repräsentativ (vgl. Abschnitt 1.3.2), dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich bestimmte Gruppen tendenziell häufiger bzw. seltener an der Befragung beteiligen. So könnten insbesondere Beschäftigte, die psychische Probleme oder Schwierigkeiten mit der Arbeitsorganisation haben, seltener in der Erhebung vertreten sein. Gleichzeitig ist es möglich, dass Arbeitgebende, die unzufrieden mit ihren Beschäftigten sind, dies eher mitteilen möchten und daher häufiger an der Befragung teilnehmen. Die individuelle Situation der Befragten kann daher dazu führen, dass die Ergebnisse leicht verzerrt sind und die Einschätzungen der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden

den nicht kongruent ausfallen. Dennoch ist anzumerken, dass die Bewertungen der Arbeitgebenden nicht vollends und vor allem nicht für alle Beschäftigten negativ sind. Die Angaben zu den Herausforderungen zeigen, dass nur wenige Problemstellungen für alle SGE-Beschäftigten eines Arbeitgebenden zutreffen. Zudem bemerken manche Arbeitgebende auch bereits jetzt Verbesserungen in der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten:

„Sehr gut ist die relativ lange Projektdauer von 5 Jahren und die kontinuierliche Begleitung durch die Coaches, die es den SGE-Beschäftigten ermöglicht, wieder Fuß zu fassen in regelmäßigen Arbeitsstrukturen. Es sind bei allen SGE-Beschäftigten bei uns Weiterentwicklungen im professionellen Agieren erkennbar.“ (Freitextkommentar aus der AG-Befragung)

3.4 Zusammenfassung und Bewertung

Insgesamt weisen die SGE-Teilnehmenden laut ihrer Selbsteinschätzung eine eher hohe Beschäftigungsfähigkeit auf. Diese positiven Bewertungen spiegeln sich jedoch nicht immer direkt in den Einschätzungen der Arbeitgebenden und Coaches, z. T. widersprechen sie sich auch. Eine von vielen möglichen Ursachen könnten fehlende Feedbacks sein, weil Beschäftigte wegen den Corona-Einschränkungen nicht oder nur in sehr geringem Umfang in direktem Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen oder Anleitungskräften standen. Die Selbstbewertungen müssen also kritisch betrachtet werden. Auch müssen bei der Interpretation der Ergebnisse einige konzeptionelle Einschränkungen bedacht werden. So mussten etwa einige der Indikatoren von Brussig und Knuth (2009) vernachlässigt werden, sodass die Ergebnisse nur Teile des ursprünglichen Konzeptes der Beschäftigungsfähigkeit widerspiegeln. Dass einige der nicht abgefragten Indikatoren durchaus Hindernisse beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt darstellen können, zeigt sich auch in den Aussagen der Arbeitgebenden. So schreibt eine Person im Freitext der Befragung der Arbeitgebenden, dass sich bei den Beschäftigten „Problemsituationen wie Überschuldung, Suchtproblematiken, Wohnungsprobleme; Unterstützung in relevanten Familiensituationen (Pflege Angehöriger; ambulante Hilfen)“ zeigen.

Durch das Fehlen externer Vergleichsdaten, mit Hilfe derer die Einschätzungen der Befragten in einen allgemeinen Kontext gesetzt werden könnten, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine vergleichende Bewertung vorgenommen werden. Langfristig soll im Rahmen der Evaluation der Verlauf der Beschäftigungsfähigkeit nachgezeichnet werden, sodass anhand der Daten, die zu späteren Zeitpunkten erhoben werden, Schlüsse über die Entwicklung der Beschäftigten im SGE gezogen werden können. Die vorliegende Analyse stellt im Hinblick auf die noch kommenden zwei Befragungswellen daher eine erste Messung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden dar, mit Hilfe derer im Rahmen einer späteren Erhebung Veränderungen identifiziert werden können.

4. Coaching

Gemäß Ziffer 5 der Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des SGE sind alle Beschäftigten über den gesamten Zeitraum ihrer individuellen Förderung in ein beschäftigungsbegleitendes Coaching einzubinden. Nach dem eigens für das SGE entwickelten Fach-

konzept richtet sich das Coaching vor allem an die Beschäftigten, es steht aber auch den Arbeitgebenden zur Verfügung. Sein oberstes Ziel ist die Stabilisierung der Beschäftigten. Teilziele sind deren nachhaltige Integration in die internen Arbeitsmärkte der SGE-Arbeitgebenden sowie die Weiterentwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und der Aufwärtsmobilität der Beschäftigten, um so ihre Chancen auf eine Reintegration in reguläre Beschäftigung zu verbessern. Die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitgebenden soll im Hinblick auf die Integration von Langzeitarbeitslosen verbessert werden, indem sie für deren Potenziale sensibilisiert werden, die Einsatzmöglichkeiten für die Zielgruppe erweitern und Erfahrungen in der Führung und Entwicklung dieser Zielgruppe machen.⁴⁰

Diese Ziele soll das Coaching im Rahmen zehn verschiedener Module umsetzen, zu denen u. a. ein Tiefenprofilung, die Erstellung individueller Entwicklungspläne⁴¹ und das Onboarding⁴² zu Beginn der Beratungen gehören, ebenso die Erstellung von Qualifizierungsbedarfsanalysen, die Beratung zu Fördermöglichkeiten und die Unterstützung zur Inanspruchnahme von Qualifizierungen, das individuell stabilisierende Coaching, die Kommunikation mit den Arbeitgebenden bis hin zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt.⁴³

Weil ein Teil der SGE-Stellen über die Förderung nach § 16e SGB II kofinanziert wird, wurden einige SGE-Beschäftigte in den ersten beiden Jahren ihrer Beschäftigung zunächst von den entsprechenden Coachinganbietern der Jobcenter gecoacht. Der Anteil dieser Gruppe an allen SGE-Beschäftigten beträgt rund 20 %.⁴⁴ Das SGE-Coaching bestand in diesen Fällen in den ersten beiden Jahren der Förderung lediglich aus einem Erstgespräch und der Erfassung der wichtigsten Daten für das SGE-Monitoring. Nach Ablauf der zwei Jahre erfolgt eine Übergabe der Personen ins SGE-Coaching, idealerweise im Rahmen einer gemeinsamen Fallbesprechung.

Die Analyse des Coachings orientiert sich an den programmgemäß festgelegten Aufgaben und konzentriert sich auf folgende Fragen:

- Wie gehen die Coaches bei ihrer Beratung vor? Wie unterstützen sie Beschäftigte und Arbeitgebende?
- Welche Themen werden in den Beratungen besprochen?
- Welche Ziele sehen die Coaches bei den Beschäftigten? Was motiviert die Beschäftigten und was erwarten sie sich von der Beschäftigung?
- Welche Ziele sehen die Coaches bei den SGE-Arbeitgebenden? Was sind die Gründe der Arbeitgebenden für die Beteiligung am SGE?

⁴⁰ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2019: Eckpunkte und Qualitätsstandards des Coachings im Pilotprojekt Solidarisches Grundeinkommen (SGE-Coaching), S. 3.

⁴¹ Das sind die unter 5.1 der Verwaltungsvorschrift genannten „Förderpläne“.

⁴² Damit ist die Unterstützung bei der Einführung auf die SGE-Stelle und die Eingliederung in den neuen Kreis der Kolleginnen und Kollegen bezeichnet.

⁴³ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2019, S. 2.

⁴⁴ In der Befragung gaben 12 % der SGE-Beschäftigten an, dass sie ihr Coaching von einem Jobcoach eines Jobcenters bekommen. 8 % waren zum Befragungszeitpunkt bereits aus dem Coaching nach § 16e SGB II in das SGE-Coaching gewechselt.

- Welche Haltungen begegnen ihnen bei Beschäftigten und Arbeitgebenden? Wie sehen beide Zielgruppen ihre Teilnahme am SGE und welche Chancen bzw. Entwicklungsmöglichkeiten sehen die Beteiligten für sich?
- Welche Konflikte tauchen im Laufe der Beschäftigung auf?
- Wie werden sie gelöst? Wie können Lösungen beispielhaft aussehen?
- Wie schätzen Beschäftigte und Arbeitgebende jeweils die Hilfen und den Nutzen des Coachings für ihre Arbeit ein?
- Wie zufrieden sind die Zielgruppen mit dem SGE-Coaching?

4.1 Themen und Inhalte des Coachings

Das Coaching für die SGE-Beschäftigten hat die Goldnetz gGmbH (Goldnetz) als Dienstleister für die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales übernommen.⁴⁵ Während der Startphase des Programms, in der Arbeitgebende und Beschäftigte in das SGE eintraten, wurde Goldnetz von der Senatsverwaltung über alle Arbeitgebenden informiert, deren Interessenbekundungsverfahren erfolgreich waren. Die Coaches nahmen dies zum Anlass, um sich bei den Arbeitgebenden vorzustellen und auf ihr Unterstützungsangebot hinzuweisen. Die Personalverantwortlichen wurden von den Coaches über das SGE, über den Zweck des Coachings und über die Möglichkeiten informiert, die sie mit dem Coaching im SGE haben, wie z. B. Gespräche zur Unterstützung von Onboarding-Prozessen und der Personalführung. Zugleich wurden die SGE-Beschäftigten der jeweiligen Arbeitgebenden über das Coaching informiert. Z. T. wurden die ersten Gespräche mit Personalverantwortlichen und Beschäftigten auch gemeinsam geführt, sofern dies möglich und erwünscht war.

Die Coronapandemie und die damit verbundenen Einschränkungen hatten Auswirkungen auf die Themen des Coachings. In den Lockdown-Phasen wurden Gespräche nicht mehr bei den Arbeitgebenden bzw. mit den SGE-Beschäftigten in den Räumen der Goldnetz gGmbH durchgeführt, sondern vor allem am Telefon. So konnte der Kontakt zu Beschäftigten und Arbeitgebenden während der gesamten pandemiebedingten Einschränkungen aufrechterhalten werden. Die Themen in den Beratungen haben sich durch die Pandemie verändert und konzentrierten sich auf damit verbundene hygienische und arbeitsrechtliche Fragen:

- Beschäftigte waren mit dem Problem geschlossener Kitas und Schulen konfrontiert und ließen sich dazu beraten, wie die damit verbundenen Betreuungsprobleme mit den Arbeitgebenden geklärt werden könnten.
- Für Beschäftigte z. B. in Lotsendiensten war die Arbeit im Homeoffice i. d. R. nicht möglich. Deswegen wurde in solchen Fällen mit Beschäftigten und Arbeitgebenden besprochen, wie vor Ort unter Einhaltung der geltenden Hygiene- und Schutzbestimmungen gearbeitet werden konnte.
- Ein häufig angesprochenes Problem war, dass für das Stammpersonal von Arbeitgebenden das Homeoffice ermöglicht wurde, für die SGE-Beschäftigten dagegen nicht.

⁴⁵ Homepage der Goldnetz gGmbH: <https://www.goldnetz-berlin.org/goldnetz-news.htm>

- Beschäftigten, deren Einsatzorte wegen der Corona-Auflagen geschlossen werden mussten, hat das Coaching bei der Erschließung zusätzlicher Unterstützungsleistungen, wie z. B. Wohngeld, geholfen.

Für die Coaches bedeuteten die Einschränkungen auch einen deutlich höheren Aufwand für die Organisation der Gespräche, weil die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen häufig nicht mehr erreichbar waren und die Anbahnung von Gesprächen daher mehr Zeit erforderte (Coaches, Interview 6.1).

Zu den obligatorischen Aufgaben der Coaches gehört die Erstellung von Entwicklungsplänen mit den SGE-Beschäftigten. Darin klären sie die Kompetenzen und Erfahrungen, die die Beschäftigten einbringen können, welche Kompetenzen sie noch erwerben wollen und welche Handlungsschritte erforderlich sind, um dies zu erreichen. Gemäß Abschnitt 5.1 der Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des SGE ist sicherzustellen, dass für jeden SGE-Beschäftigten bzw. jede SGE-Beschäftigte drei Jahre nach Beginn seines bzw. ihres SGE-Arbeitsverhältnisses eine Überprüfung der im individuellen Entwicklungsplan festgelegten Ziele und vereinbarten Aktivitäten vorgenommen wird.

Tabelle 3: Übersicht der Entwicklungspläne und ihrer Anpassungen

	Status im SGE	
	Aktiv	ausgeschieden
Entwicklungsplan nicht vorhanden	12	62
Prozent	1,3	42,47
Entwicklungsplan vorhanden	790	81
Prozent	86,7	55,5
Entwicklungsplan vorhanden und Anpassung erfolgt	109	3
Prozent	12,0	2,1
Total	911	146
	100,00	100,00

Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 30.04.2022

Tabelle 3 zeigt, dass für 790 noch aktive SGE-Beschäftigte ein Entwicklungsplan erstellt wurde und in 109 Fällen vor Ablauf der dreijährigen Frist auch eine Anpassung vorgenommen wurde. In 74 Fällen existiert kein Entwicklungsplan, darunter sind 62 Personen, die bereits aus dem SGE ausgeschieden sind. Ein Entwicklungsplan konnte z. B. nicht erstellt werden, wenn Arbeitgebende ihre/n SGE-Beschäftigte/n bereits gekündigt hatten, ohne die Coaches zuvor über deren/dessen Einstellung zu informieren. Zudem musste gerade in Hochzeiten der Pandemie und zu Beginn der Beschäftigungsverhältnisse das Tiefenprofiling mitunter verschoben werden, um entweder die SGE-Beschäftigten selbst oder das gefährdete SGE-Arbeitsverhältnis zu stabilisieren (Coaches, Interview 14).

In einigen wenigen Fällen haben aktive SGE-Beschäftigte noch keinen Entwicklungsplan erhalten, u. a. weil sich die Personen noch im Coaching nach § 16e SGB II befinden. Weitere individuelle Gründe wie Elternzeit, Reha nach einem Schlaganfall oder dauerhafte Krankschreibung konnten ebenfalls der Erstellung eines Entwicklungsplans im Wege stehen (Coaches, Interview 13).

4.1.1 Coaching der Beschäftigten

In den ersten Gesprächen mit den SGE-Beschäftigten ging es neben den sachlichen Informationen über die Möglichkeiten des Coachings vor allem darum, eine vertrauensvolle Grundlage für weitere Gespräche herzustellen:

„Zunächst schauen wir danach, ob der Beschäftigte stabilisiert werden muss, ob es also gesundheitliche oder psychische Einschränkungen gibt, auf die man achten sollte. Dann entscheidet sich, ob man mit Stabilisierungsprozessen einsteigen muss oder mit Ansätzen zur Verbesserung der Aufwärtsmobilität. Wir erstellen dann einen sog. Entwicklungspfad. Wir schalten andere Fachleute mit ein, wenn es um die gesundheitliche Stabilisierung, um finanzielle oder familiäre Probleme geht oder um die spezifische Situation von Alleinerziehenden. Wir versuchen jeweils jedem individuell gerecht zu werden. Auch weil wir merken: Wenn es irgendwo im privaten Bereich ungeklärte Fragen gibt, die sich auf die Arbeit, das Verhalten bei der Arbeit auswirken, dann ist das häufig ein Grund, vor-schnell aufzugeben.“ (Coaches, Interview 6)

Im weiteren Verlauf erstellen die Coaches mit den Beschäftigten Kompetenzprofile, in denen die Beschäftigten eine Selbsteinschätzung zu verschiedenen fachlichen und außerfachlichen Fähigkeiten und Erfahrungen vornehmen. Sie bewerten dabei Eigenschaften wie ihre Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft oder ihre Eigeninitiative und Teamfähigkeit, ihr Einfühlungsvermögen, ihre Durchsetzungsfähigkeit oder ihre interkulturellen Kompetenzen. Auf dieser Grundlage werden Entwicklungspläne erarbeitet. Darin klären die Coaches mit den Beschäftigten, welche Kompetenzen und Erfahrungen sie in die Tätigkeit einbringen können, welche beruflichen Wünsche und Ziele die Beschäftigten haben und welche Möglichkeiten es gibt, sie zu erreichen. Verabredungen dazu werden in Entwicklungsplänen festgehalten, die Handlungsschritte für kurz-, mittel- und langfristige Ziele dokumentieren. Dazu zählen auch Qualifizierungen, die z. B. für die Ausübung der SGE-Tätigkeiten im jeweiligen Einsatzfeld notwendig sind oder zur beruflichen Weiterentwicklung außerhalb des SGE nützlich sein können.⁴⁶ Im weiteren Coachingverlauf wird der Bedarf überprüft und ggf. angepasst.

Während der Onboardingphase fanden Gespräche je nach Bedarf auch in kurzen Abständen von drei bis vier Wochen statt. Anschließend konnten je nach Bedarf längere Intervalle gewählt oder anlassbezogen beraten werden. Die Coaches betonten, dass der Beratungsprozess nicht linear zu Verbesserungen führt, sondern ein „rotierender Prozess“ ist, in dem es nach erreichten Erfolgen auch Rückschritte gibt und stabilisierende Gespräche notwendig sind.

⁴⁶ Vgl. hierzu ausführlich Abschnitt 5. Qualifizierungen

Häufig ging es zu Beginn des Beratungsprozesses auch darum, die Ziele des SGE und ihre Bedeutung für die Beschäftigung im SGE zu erläutern. Viele Beschäftigte verbanden anfangs mit dem SGE andere Ziele:

„Viele waren verwundert darüber, dass sie sich überhaupt beraten lassen müssen. Die denken, ich habe jetzt einen fünfjährigen Arbeitsvertrag, ein festes Gehalt und eine Weiterbeschäftigung ist mir sogar garantiert. Also wozu sollte ich mich coachen lassen?“ (Coaches, Interview 6)

Dass sie sich mit persönlichen Entwicklungszielen und fachlichen Qualifizierungsbedarfen auseinandersetzen müssen, stand im Widerspruch zu ihrer Erwartung an eine freiwillig angetretene Stelle mit einer Weiterbeschäftigungszusage und einem gesicherten Arbeitsentgelt. So gab die Mehrheit der SGE-Beschäftigten (56 %) bei der Befragung im April/Mai 2021 an, auf der Stelle weiterarbeiten zu wollen, die sie gerade haben. 20 % der Beschäftigten wollten sich zum damaligen Zeitpunkt weiterbilden oder eine Ausbildung oder ein Studium beginnen; lediglich 9 % sahen ihre berufliche Zukunft in einer anderen Beschäftigung.⁴⁷

Der große Wunsch nach Kontinuität im SGE kann auch im Kontext der zum Befragungszeitpunkt das private, öffentliche und wirtschaftliche Leben stark beeinflussenden Coronapandemie als Wunsch der SGE-Beschäftigten gelesen werden, in einer dauerhaften Normalität anzukommen. Und wenn sie mit ihrer Beschäftigung und der damit gesicherten Existenzgrundlage zufrieden seien, so die Coaches, sähen sie zunächst auch keinen Grund, sich mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Suche nach einer regulären Beschäftigung auseinanderzusetzen. Sie würden den „Bewerbungsmarathon“ fürchten, die häufigen Absagen und – gerade wenn sie einen Migrationshintergrund haben – auch die diskriminierenden Haltungen von Arbeitgebenden ihnen gegenüber. Viele seien deswegen froh über ihre Stelle im SGE, weil sie den Zwang zur Arbeitssuche und die Vorgaben der Jobcenter hinter sich lassen konnten. Wenn die aktuellen Stellen attraktiv für sie seien, gäbe es für sie auch keinen Grund etwas daran zu ändern (Coaches, Interview 6). Sie sähen sich „am Ziel, nicht am Anfang“ eines Prozesses.

Wiederum andere Beschäftigte erwarteten vom SGE-Coaching dasselbe wie von der Beratung durch die Jobcenter:

„Sie kennen den Zwang zur Meldung und zum Vorsprechen und die Sanktionierungen und gehen häufig davon aus, dass das auch im SGE nicht anders sein wird. Ich denke, die Kunst des Coachings besteht darin, die Menschen wirklich handlungsfähig zu machen, wenn sie also erkennen, dass sie selbst aktiv werden müssen und die Dinge selbst in die Hand nehmen müssen. Sie müssen aus der passiven Erwartungshaltung herauskommen, dass der Coach ihnen etwas liefern müsse, dem sie dann zu folgen hätten.“ (Coaches, Interview 6).

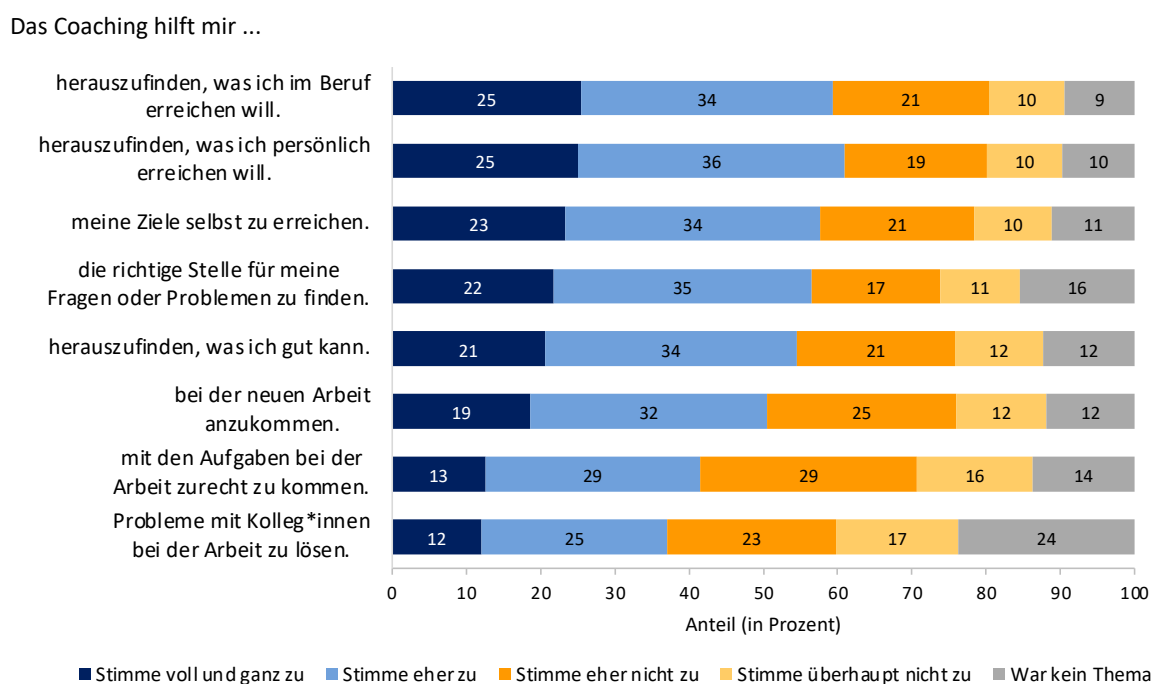
Die Coaches orientieren sich bei der Beratung an den Grundsätzen des SGE: Die Beschäftigten können freiwillig und ohne Zwang aber mit der Unterstützung des Coachings selbst herausfinden, welche persönlichen und beruflichen Entwicklungswege sie gehen wollen. Den Coaches

⁴⁷ Vgl. Kurzbericht 2021, S. 41.

stehen die Instrumente des Förderns, aber nicht die des Forderns zur Verfügung. Sie arbeiten mit regelmäßigen Treffen, den Zielen der Entwicklungspläne und motivierender Unterstützung, um jeder Person gerecht zu werden und ihn bzw. sie nach seinen/ihren Bedarfen und Fähigkeiten zu fördern. Dies setzt zum einen eine Offenheit und Bereitschaft der Beschäftigten voraus, sich auf Ziele und die Unterstützung auf dem Weg dorthin einzulassen. Zum anderen kann Entwicklung jeweils nur individuell geplant und umgesetzt werden. So können z. B. mit einigen SGE-Beschäftigten berufliche Bildungswege geplant werden; bei anderen Beschäftigten gilt es hingegen, sie psychisch und physisch zu stabilisieren, sodass sie die SGE-Stelle behalten können.

Abbildung 22 bestätigt, dass das Coaching sowohl die beruflichen als auch persönlichen Ziele der Beschäftigten aufgreift und versucht, ihnen dabei zu helfen, selbst herauszufinden, was sie erreichen und wie sie es erreichen wollen. Rund 60 % der SGE-Beschäftigten waren dieser Meinung.

Abbildung 22: Beurteilung des SGE-Coachings durch die SGE-Beschäftigten



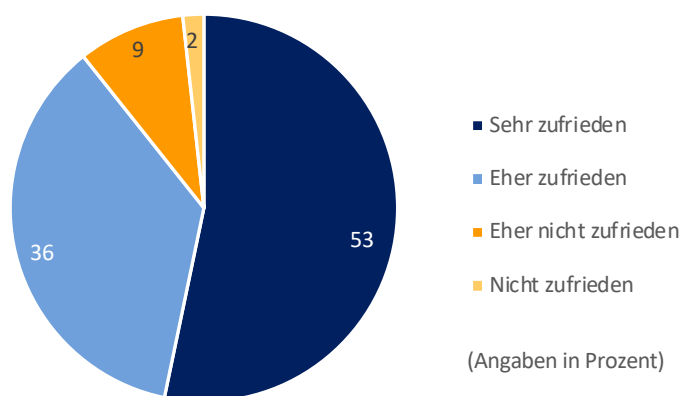
Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n= 458

Für die Mehrheit ist das Coaching auch eine wichtige Stelle, an die sie sich mit ihren Fragen und Problemen wenden können. Als Hilfestellung bei Problemen mit ihren Tätigkeiten auf den Einsatzstellen wird das Coaching weniger wahrgenommen. Hierfür können verschiedene Gründe ausschlaggebend sein: Zum einen könnte ein großer Teil der Beschäftigten mit ihrer Arbeit gut zurechtkommen und keine Hilfe benötigen. Zum anderen könnten die Einschränkungen durch die Coronapandemie dafür verantwortlich sein, weil Arbeit entweder nicht, nur

eingeschränkt oder zu Hause erledigt werden musste. Ähnliches mag für Probleme mit Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit gelten, die im Homeoffice oder bei Freistellungen wegen Corona weniger häufig bzw. intensiv zum Thema werden und deswegen auch im Coaching nicht angesprochen und bearbeitet werden müssen. Wenn aber Probleme dieser Art bestehen, lassen sie sich nicht nur mit den Coaches lösen. Sie erfordern auch die Mitwirkung der Anleitungen und Führungskräfte bei den Arbeitgebenden und ggf. auch der Mitwirkenden im Team. In den Gesprächen mit den Coaches wurde deutlich, dass in Konfliktfällen, in denen die Weiterbeschäftigung im SGE gefährdet ist, die Coaches auch im Lockdown das direkte persönliche Gespräch mit Beschäftigten und Arbeitgebenden suchten, um Lösungen zu finden. Die Coaches wiesen aber auch darauf hin, dass Probleme im Zusammenhang mit den Corona-Einschränkungen nicht immer einvernehmlich gelöst werden konnten.

Die Beschäftigten äußern insgesamt große Zufriedenheit mit dem Coaching. Über die Hälfte der Beschäftigten (53 %) gab in der Befragung an „sehr zufrieden“ mit dem SGE-Coaching zu sein (vgl. Abbildung 23).⁴⁸ Ein weiteres gutes Drittel war „eher zufrieden“. Nur wenige äußerten sich unzufrieden. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass trotz der anfangs geäußerten Vorbehalte die meisten Beschäftigten die Unterstützung durch das Coaching (sehr) schätzen.

Abbildung 23: Zufriedenheit der SGE-Beschäftigten mit dem SGE-Coaching



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=458

Diejenigen SGE-Beschäftigten, die aufgrund der Förderung nach § 16e SGB II zunächst ein vom Jobcenter durchgeführtes oder beauftragtes Coaching erhielten, beurteilten dieses dagegen deutlich zurückhaltender. Von den Befragten, die über das Jobcenter ein Coaching erhielten, gaben nur 37 % an, damit sehr zufrieden zu sein; 42 % waren eher zufrieden, 21 % waren eher nicht oder nicht zufrieden mit dem Coaching.

⁴⁸ Zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen sowie nach der Schulbildung gibt es in den Bewertungen keine signifikanten Unterschiede (vgl. Abbildungen 46, 47, 48 im Anhang).

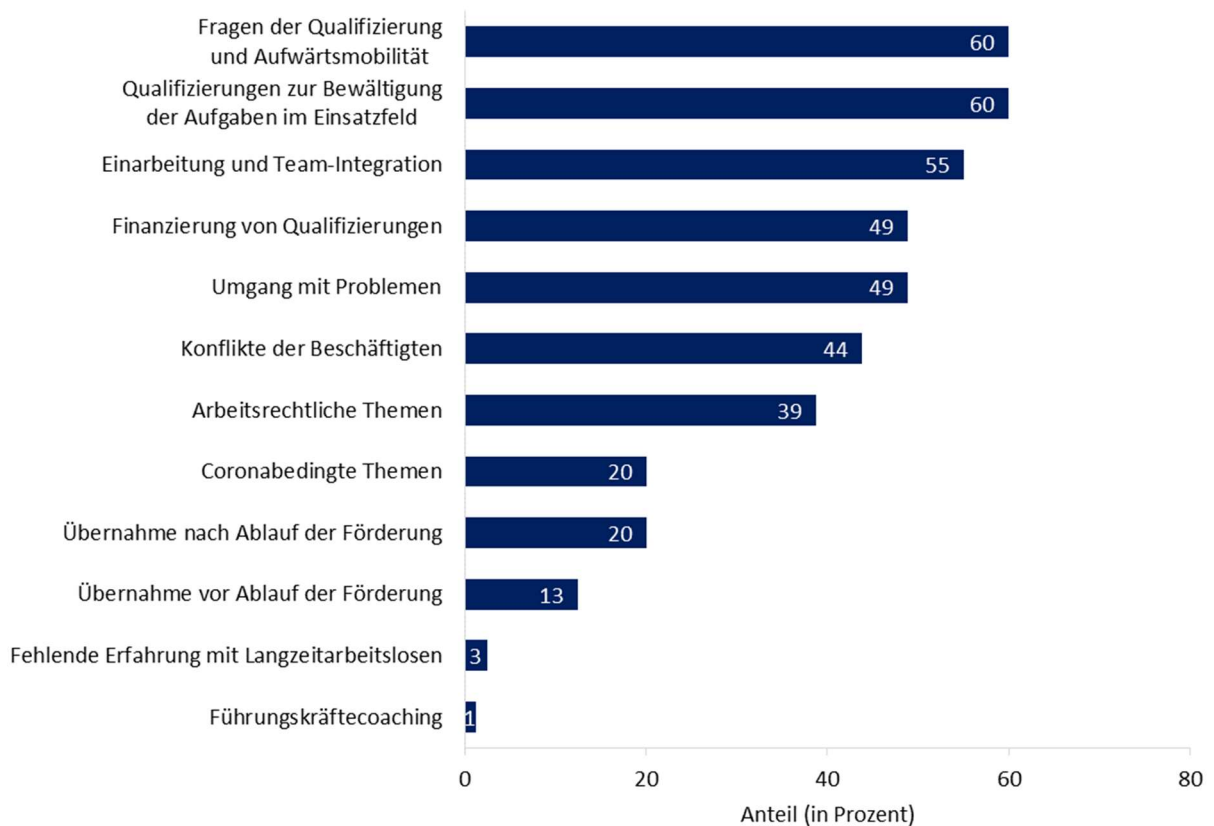
4.1.2 Coaching der Arbeitgebenden

In der Regel konzentrierten sich die Themen zu Beginn des Coachings für die Arbeitgebenden auf Fragen zur Integration der Zielgruppe in die bestehenden Teams der Arbeitgebenden, auf Fragen zur Einführung in die Tätigkeiten und zur Personalführung (Coaches, Interview 6). Das Coaching hat auch die Aufgabe, die „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitgebenden zu fördern. Dabei geht es darum, die Arbeitgebenden für die Ressourcen und Potenziale der Langzeitarbeitslosen zu sensibilisieren und sie für die Möglichkeiten zu öffnen, die in der Personalentwicklung von gering oder nicht passend qualifizierten Personen liegen können. Diesbezüglich beraten die Coaches die Arbeitgebenden zu Qualifizierungsmöglichkeiten und ihrer Finanzierung und stimmen die Entwicklungsziele der Beschäftigten mit den Möglichkeiten der Arbeitgebenden ab, um eine möglichst bedarfsgerechte Entwicklung der Beschäftigten zu gewährleisten und die Arbeitgebenden in die Lage zu versetzen, die Potenziale ihrer Beschäftigten adäquat zu entwickeln.

Von den 95 Arbeitgebenden der Befragungsstichprobe hatten im Mai 2022 81 Arbeitgebende ein Gespräch mit ihrem Coach bzw. ihrer Coachin. Dabei ging die Initiative in der Hälfte der Fälle von der Coachingfachkraft aus, in der anderen Hälfte vom Arbeitgebenden. Von den 14 Arbeitgebenden, die noch kein Gespräch mit Coaches hatten, gaben neun an, dass sie bislang keinen Bedarf dafür gesehen hätten. In sechs Fällen wurde von ihren jeweiligen Beschäftigten kein Grund für ein Coaching gesehen und in jeweils zwei Fällen wurde ein Coaching als nicht hilfreich betrachtet oder die Arbeitgebenden wussten nicht von der Möglichkeit zur Beratung.⁴⁹

Die Ergebnisse der Arbeitgebendenbefragung zeigen die Themen, die mit Arbeitgebenden während des Coachings besprochen werden. (vgl. Abbildung 24). Um sowohl die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten als auch der Arbeitgebenden zu verbessern, sprechen sie am häufigsten über Fragen der Qualifizierung und Aufwärtsmobilität sowie über Qualifizierungen, die zur Bewältigung der Aufgaben im Einsatzfeld notwendig sind. Gespräche über die Einarbeitung und die Integration in die Belegschaften und Teams stehen an dritter Stelle in der Häufigkeit der Nennungen.

⁴⁹ Mehrfachantworten waren möglich.

Abbildung 24: Beratungsthemen im Coaching der SGE-Arbeitgebenden

Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022, n=80. Mehrfachnennungen möglich

Im Coaching werden die Arbeitgebenden zur Finanzierung von Qualifizierungen und zum Umgang mit Problemen und Konflikten in der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen beraten. Die Übernahme vor oder nach dem Ablauf der Förderung wurde bislang in 20 % bzw. 13 % der Fälle besprochen (zu den Perspektiven für eine Übernahme siehe Abschnitt 6.1.2).

Die Coaches bieten den Arbeitgebenden an, für Gespräche zur Verfügung zu stehen und „dabei ganz unauffällig im Hintergrund mitzulaufen“ (Coaches, Interview 6). Es sei wichtig, deutlich zu machen, dass es nicht um tiefgreifende Veränderungen in den Strukturen des Arbeitgebenden gehe, sondern nur darum, das Förderprogramm besser in die Strukturen des Arbeitgebenden zu integrieren. Dazu bieten die Coaches Gespräche u. a. über Personalentwicklung an, aber auch über Corona. Auch dazu gebe es viel Beratungsbedarf.

„Jedenfalls versuchen wir ihnen klarzumachen, dass wir kein Controllinginstrument sind, wir machen keine Meldungen an die Senatsverwaltung. [...] Würden wir das machen, wäre ihr Vertrauen in uns als Coach schnell dahin. Aber wenn das Coaching gut läuft, kommen auch die AG zu uns und fragen nach Rat.“ (Coaches, Interview 6).

Wie die Arbeitgebenden auf die Angebote des Coachings reagieren, hängt von verschiedenen Faktoren ab: Wenn es z. B. Probleme bei der Eingewöhnung in die Arbeit oder Konflikte im

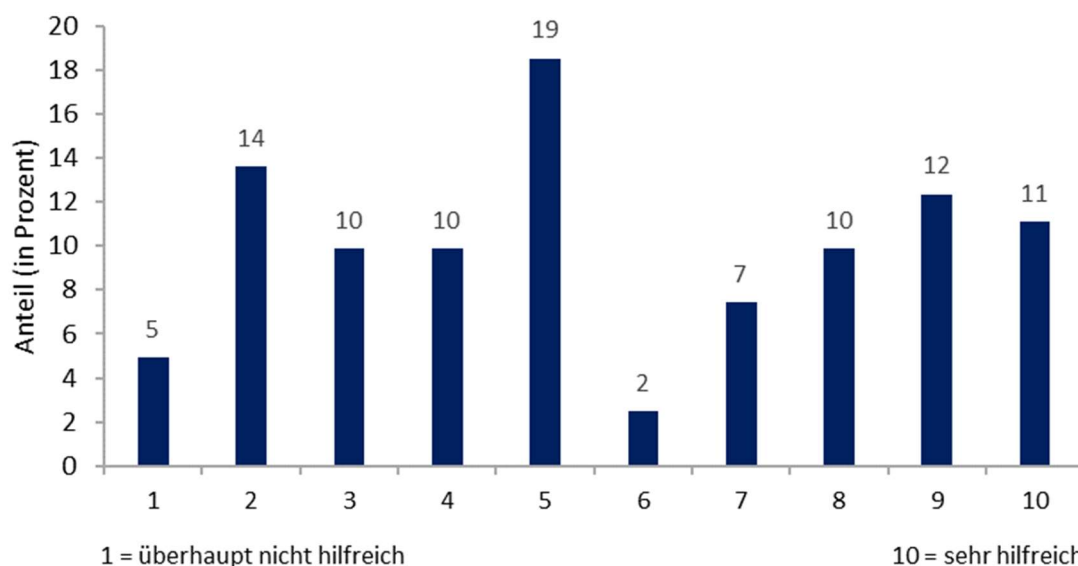
Team gibt, kann das Coaching moderierend und ausgleichend wirken, indem es „ein gemeinsames Teambuilding“ durchführt und mit der Leitung in Einzelgesprächen zu dem Ziel spricht, das Team als Ganzes zusammenzuhalten und die Integration der SGEler nicht zu gefährden.

Kommunalen Unternehmen fehlt es z. T. gänzlich an Erfahrungen in der Kommunikation und Personalführung mit dieser Zielgruppe. Ein Arbeitgebender machte die Erfahrung, dass unter den Personen, die das Jobcenter zu einer Jobmesse geschickt hatte, einige in ihrem Auftreten und Verhalten ein deutliches Desinteresse an einer Mitarbeit signalisierten. Diesem Arbeitgebenden wurde von der Coachingfachkraft

„vorgeschlagen, es im Unternehmen vor Ort zu machen, in den eigenen Räumlichkeiten, nicht auf einer Messe. In weiteren Gesprächen ist es gelungen, das Unternehmen immer mehr für die Haltungen und Dispositionen der Zielgruppen zu sensibilisieren. Es war auch wichtig, die SGEler wieder an Regeln und Strukturen des Arbeitsalltags zu gewöhnen. In den ersten Monaten des Coachings war es für beiden Seiten wichtig, sich aufeinander zuzubewegen. Diesen Prozess haben wir unterstützt (Coaches, Interview 6).

Die Arbeitgebenden versuchen nach eigenen Angaben, Herausforderungen z. B. bei der Einarbeitung der SGE-Beschäftigten, in der Kommunikation um Fehlzeiten, bei Konflikten im Team oder bei anderen Problemen, überwiegend intern zu lösen.⁵⁰ Aber 65 % der Arbeitgebenden wenden sich auch ans Coaching. Allerdings bewerten die Arbeitgebenden die Leistung des Coachings insgesamt ambivalent (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Bewertung der Nützlichkeit des Coachings für die Arbeitgebenden im SGE



Quelle: Befragung der Arbeitgebenden, Mai 2022, n=81

⁵⁰ Auf die Frage danach, wie Arbeitgebende Konflikte mit ihren SGE-Beschäftigten lösen, haben 86 Befragte geantwortet. Davon gaben 75 Befragte (87 %) an, dass sie die Konflikte intern lösen. 56 Arbeitgebende (65 %) wenden sich mit Problemen an das Coaching. 20 Befragte (23 %) gaben an, die Konflikte mit einer Kündigung gelöst zu haben.

Die durchschnittliche Bewertung liegt auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht hilfreich) bis 10 (sehr hilfreich). Der Durchschnittswert liegt bei 5,6, der Medianwert liegt bei 5, wobei die Bewertungen breit über das gesamte Spektrum streuen. Das Coaching für die Beschäftigten wurde von den Arbeitgebenden nur etwas besser bewertet. Der Durchschnittswert liegt bei 5,9, der Medianwert jedoch bei 7.

Die Bewertungen des Coachings durch Träger von Beschäftigungsmaßnahmen (n=22) fallen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 4,5 überwiegend kritisch aus. Weil der Träger des Coachings auch Beschäftigungsmaßnahmen durchführt und umgekehrt ein Teil der anderen Träger ebenfalls Coachings umsetzen, könnte deren Urteil stärker von kollegialer Kritik motiviert sein. Dem Ziel des SGE, SGE-Beschäftigte u.a. in reguläre Beschäftigungen auf interne Arbeitsmärkte zu vermitteln, können Beschäftigungsträger häufig nicht entsprechen. Ihre kritische Haltung gegenüber dem Coaching könnte daher auch aus den Gegensätzen zwischen Programmzielen und diesen strukturellen Restriktionen als Beschäftigungsträger entstehen. Die Träger von sozialen Dienstleistungen (n=51) bewerten das Coaching (5,9) besser. Mit einem durchschnittlichen Wert von 6,2 geben Bezirksverwaltungen und kommunale Unternehmen (n=8) dem Coaching die besten Bewertungen.

In den qualitativen Interviews dagegen heben alle Arbeitgebenden die nützliche Rolle der Coaches als Ansprechpartnerinnen und -partner bei vielen Fragen rund um die Beschäftigung im SGE hervor. Unter den wenigen kritischen Kommentaren, die Arbeitgebende in den qualitativen Interviews zum Coaching machten, werden die Konflikte zwischen den beiden Seiten jedoch exemplarisch deutlich:

„Eine Einrichtungsleitung von uns hat berichtet, dass alles ok war mit der Beschäftigung der SGE-Kollegin, aber nur so lange, bis der Coach eingestiegen ist und ihr den Floh ins Ohr gesetzt hat, dass sie doch eine berufsbegleitende Ausbildung (..) machen soll. Die Einrichtungsleitung war total dagegen und seitdem gibt es Probleme. Der Coach hat wohl auch Druck gemacht und die SGElerin überzeugt, dass es richtig wäre und die Leitung war dagegen. Es gibt manchmal eine Diskrepanz zwischen dem Selbstbild und auch den Bildern der Coaches und dem, was die Einrichtungsleitung sagt. (Arbeitgebende/r, Interview 11)

In der Fokusgruppe mit den Coaches wurde deutlich, dass ihnen (den Coaches) dieses Problem durchaus bewusst ist, weil sie die Arbeitgebenden gezielt auf ihre Bereitschaft zur Qualifizierung der SGE-Beschäftigten ansprechen. Im folgenden Zitat aus der Fokusgruppe der Coaches zeigt sich, dass auch in der Frage einer möglichst langfristigen Beschäftigung im SGE nicht immer ein Konsens zwischen Arbeitgebenden und Coaches besteht:

„Auch die Arbeitgeber haben so ihre Vorstellungen: Manche würden ‚ihre‘ fünf Jahre gerne ausschöpfen. Die wollen dann auch nicht, dass wir ihnen die Arbeitnehmer vorher wegschnappen. (...) Die Ziele des SGE bestehen ja darin, dass die Freiwilligen mittel- bis langfristig wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. (...) Es ist kein Projekt, auf dem sie sich ausruhen können.“ (Coaches, Interview 6)

4.2 Zusammenfassung und Bewertung

Beschäftigten und Arbeitgebenden steht während der gesamten Laufzeit des Modellprojekts ein Coaching zur Verfügung, das von einem externen Dienstleister für die Senatsverwaltung umgesetzt wird. Es begleitet die Beschäftigten von der Einarbeitung und Hilfen im Umgang mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen bis hin zur Moderation von Konflikten und Angeboten zur Lösung von Problemen.

Während der Anfangsphase des Modellprojekts fertigten die Coaches Tiefenprofile der Beschäftigten an und erstellten mit ihnen gemeinsame Entwicklungspläne. Der Coachingansatz orientiert sich an den Grundsätzen des SGE: Die Beschäftigten können freiwillig und ohne Zwang, aber mit der Unterstützung des Coachings selbst herausfinden, welche persönlichen und beruflichen Entwicklungswege sie gehen wollen. Sie arbeiten mit regelmäßigen Treffen, den Zielen der Entwicklungspläne und motivierender Unterstützung, um jedem bzw. jeder Beschäftigten gerecht zu werden und ihn bzw. sie nach seinen/ihren Bedarfen und Fähigkeiten zu fördern.

Die Arbeitgebenden bestätigen in Interviews, wie relevant die Mitarbeit der SGE-Beschäftigten für ihre Organisation oder Einrichtung ist. Ihre zusätzliche Arbeitsleistung in den Einsatzfeldern wird daher sehr geschätzt. Darüber hinaus ist die langfristige finanzielle Sicherung ihrer Gehälter für die fünfjährige Laufzeit des Modellprojekts für viele Arbeitgebende ein wichtiger Faktor für die betriebliche Planung von Leistungen, der letztendlich auch dabei hilft, die Einschränkungen der Coronapandemie besser zu überstehen. Aus den empirischen Befunden der Befragungen und der Fallstudien kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgebenden ein großes Interesse an einer langfristigen Beschäftigung im SGE haben. Vorzeitige Beendigungen aufgrund von erfolgreichen Vermittlungen in andere reguläre Beschäftigungsverhältnisse und z. T. auch berufliche Weiterqualifizierungen würden diesen Interessen widersprechen. Wenn die Coaches in den Beratungsgesprächen die Themen Qualifizierung und Aufwärtsmobilität ansprechen, können sich manche Arbeitgebende daher zu Aktivitäten gedrängt fühlen, die nur bedingt mit den Interessen ihrer Organisationen in Einklang zu bringen sind. Im Coaching treffen die Widersprüche zwischen Programmzielen und den Interessen von zumindest einem Teil der Arbeitgebenden aufeinander. Es kann daher auch angenommen werden, dass dies eine der Ursachen für die ambivalenten schriftlichen Bewertungen des Coachings ist. Um diese Annahme weiter empirisch zu untersetzen, werden in den künftigen Fallstudien alle Fragen rund um die Relevanz des Coachings für die Arbeitgebenden weiter vertieft.

Die Beschäftigten bewerten die Unterstützung des Coachings sehr positiv und sehen darin vor allem eine Hilfe, um herauszufinden, was sie in ihrem Erwerbsleben und für sich persönlich noch erreichen wollen und wie sie dies selbst verwirklichen können. Auch die Arbeitgebenden bewerten das Coaching für die Beschäftigten positiv. Für sich selbst jedoch fallen die Bewertungen des Coachings ambivalent aus: Einerseits ist es auch für sie eine Hilfe bei allen Fragen rund um die Beschäftigung der Langzeitarbeitslosen, deren Einsatz es ihnen z. B. ermöglicht zusätzliche Projekte zu realisieren oder ihr Fachpersonal zu entlasten (vgl. Abschnitt 2.4). An-

dererseits sehen sie sich vom Coaching dazu angehalten, die Aufwärtsmobilität der Beschäftigten und eine möglichst rasche Vermittlung in reguläre Beschäftigung anzustreben, während die meisten Arbeitgebenden an einer möglichst langen Beschäftigungsdauer interessiert sind. Das Coaching bewegt sich in diesem programmatischen Spannungsfeld:

- Die Beschäftigten erhalten durch das Coaching Anregungen und Unterstützung, um ihre persönliche und berufliche Situation zu verbessern. Zugleich bietet ihnen das SGE auch ein gesichertes Einkommen und eine Weiterbeschäftigungszusage. Ein Teil der Beschäftigten sieht sich damit am Ziel seiner Wünsche und nicht am Anfang eines Prozesses zur Integration in reguläre Beschäftigung (vgl. Abschnitt 6.1.2 zu den Übernahmeperspektiven).
- Arbeitgebende können mit den zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen ihre regulär beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten. Das SGE ermöglicht darüber hinaus auch einen Mehrwert in Form von zusätzlichen Services für Kinder, Eltern, Seniorinnen und Senioren sowie die Stadtgesellschaft als Ganzes. Weil diese zusätzlichen Formen der Beschäftigung nicht über den Markt zu ersetzen sind (ihre Zusatzlichkeit schließt dies programmatisch aus), versuchen sie, die finanzielle Unterstützung so lange wie möglich aufrecht zu erhalten, um die personelle Entlastung und die zusätzlichen Services weiterführen zu können.

5. Qualifizierungen

Qualifizierungen im Rahmen des SGE sind ausdrücklich erwünscht, weil sie eine Grundlage für die Arbeit auf den Einsatzstellen schaffen und die Aufwärtsmobilität der SGE-Beschäftigten und den Übergang in ungeforderte Beschäftigung unterstützen.

Grundsätzlich ist für SGE-Beschäftigte während des gesamten Zeitraums der Förderung jede Form der berufsbegleitenden Qualifizierung möglich, während der sie in ihren SGE-Arbeitsverträgen verbleiben können. Darunter fallen alle Qualifizierungen, die zur Ausübung der Tätigkeit im Einsatzfeld oder für eine berufliche Weiterentwicklung sinnvoll sind. Möglich sind auch abschlussbezogene Qualifizierungen, die z. B. im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums oder einer Ausbildung absolviert werden. Nicht möglich sind Qualifizierungen, die einen Statuswechsel voraussetzen, sei es im Rahmen eines Studiums, einer Ausbildung oder einer schulischen Bildung. Die Beschäftigten können sich für die Ausübung ihrer Tätigkeiten in den SGE-Einsatzfeldern qualifizieren, indem sie z. B. Erste-Hilfe-Kurse, Software-Anwendungskurse, Sprachkurse, einen Lehrgang zur Bahnhofsaufsicht oder einen Basisqualifizierungskurs zur Stadtteilmutter belegen. Im Gespräch mit den Coaches können aber auch neue Perspektiven entwickelt und Qualifizierungen in Anspruch genommen werden, die eine berufliche Weiterentwicklung oder Umorientierung ermöglichen und damit über die inhaltlichen Grenzen hinausweisen, die durch die Zusatzlichkeit der Tätigkeiten gezogen sind. Hierfür werden für alle SGE-Beschäftigten gemeinsam mit den Coaches Qualifizierungsbedarfsanalysen durchgeführt, in denen geklärt wird, ob und welche Bedarfe besteht. Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass entweder kein Qualifizierungsbedarf besteht, eine oder mehrere Qualifizierungen als sinnvoll angesehen werden oder möglicherweise verschiedene Optionen im Raum stehen, bei denen sich im weiteren Zeitverlauf entscheidet, ob sie verfolgt werden.

Vor diesem Hintergrund konzentriert sich die Analyse der Qualifizierungen im SGE auf folgende Fragen:

- Bei wie vielen Arbeitgebenden wurden bis zum Stichtag 22.08.2022⁵¹ wie viele Qualifizierungen für wie viele SGE-Beschäftigte durchgeführt?
- Wie viele Qualifizierungen, für die ein Bedarf entsteht, konnten noch nicht begonnen werden?
- Welchen Zwecken dienten die Qualifizierungen?
- In welchen Einsatzfeldern wurde qualifiziert?
- Welche Beschäftigten wurden qualifiziert?
- Welche Unterschiede im Qualifizierungsverhalten gibt es zwischen verschiedenen Typen von Arbeitgebenden?

Bei der Analyse wird berücksichtigt, dass vom 01.01.2022 bis einschließlich zum 10.07.2022 mindestens ein Teil geplanter Qualifizierungen, die über das Berliner Qualifizierungsbudget finanziert werden sollten, wegen der Auflagen im Rahmen der vorläufigen Haushaltsführung verschoben werden musste.⁵²

5.1 Umfang der Qualifizierungsaktivitäten

Alle Qualifizierungsbedarfe sowie alle Qualifizierungen, von denen das Coaching erfährt, werden im Programmmonitoring erfasst. Die Dokumentation der Maßnahmen übernehmen die Coaches. Im Rahmen ihrer Qualifizierungsbedarfsanalyse erfassen sie, ob eine Qualifizierung erforderlich ist bzw. als sinnvoll angesehen wird und welches Ziel damit erreicht werden soll. Für 401 Fälle (38 %) von den 1.057 Personen⁵³ im Programm wurde bis zum Stichtag 22.08.2022 kein Qualifizierungsbedarf festgestellt oder der Bedarf ist nicht bekannt (47 Fälle, 4 %). Insgesamt wurden 1.143 Qualifizierungsbedarfe für 609 SGE-Beschäftigte festgehalten.⁵⁴ Von den 609 Personen (58 % der SGE-Beschäftigten), bei denen mindestens ein Qualifizie-

⁵¹ Der Stichtag für die Analyse der Qualifizierungen wurde auf den 22.08.2022 gelegt, um den Abschluss einer Revision und Ergänzung der Angaben zu geplanten und abgeschlossenen Maßnahmen zu ermöglichen.

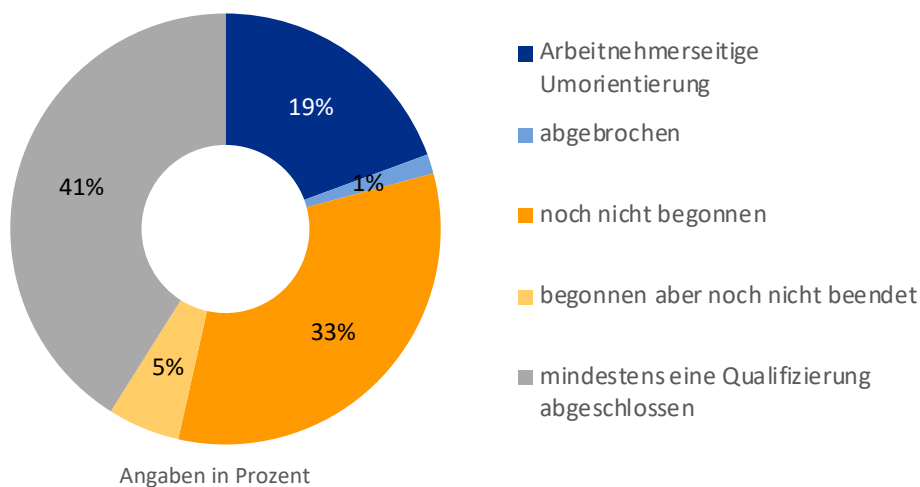
⁵² Unabhängig davon haben auch die Auflagen zur Pandemiebekämpfung 2020/21 dazu geführt, dass Qualifizierungen teilweise nur eingeschränkt stattfinden konnten.

⁵³ Darin sind auch Personen enthalten, die bis zum Stichtag aus dem Programm ausgeschieden sind. In der Gruppe der ausgeschiedenen Personen sind ebenfalls Beschäftigte, für die bis zum Stichtag noch ein Qualifizierungsbedarf festgestellt wurde und die Qualifizierungen gemacht haben.

⁵⁴ Für einzelne Personen können mehrere Qualifizierungen sinnvoll sein bzw. unterschiedliche Weiterbildungsoptionen im Raum stehen. Bei der Analyse der Qualifizierungen ist daher die Ebene der Personen, die qualifiziert wurden, von der Ebene der Qualifizierungen, die durchgeführt wurden, zu trennen. Bei der Betrachtung der Personenebene kann für jede Person nur ein einziger Qualifizierungsstatus festgehalten werden. Dabei wurde jedem Individuum jeweils der Status der fortgeschrittensten Qualifizierung zugewiesen. Die Zuweisung erfolgte dabei entsprechend der folgenden Reihenfolge: 1. Bedarf nicht bekannt, 2. kein Bedarf, 3. AN-seitige Umorientierung, 4. Qualifizierung abgebrochen, 5. Qualifizierung noch nicht begonnen, 6. Qualifizierung begonnen aber noch nicht beendet, 7. Qualifizierung abgeschlossen. Hat also eine Person bereits eine Qualifizierung abgeschlossen und eine weitere begonnen, aber noch nicht beendet, wurde ihr der Status „Qualifizierung abgeschlossen“ zugewiesen.

rungsbedarf festgestellt wurde, haben 250 Personen (41 %) bereits eine oder mehrere Qualifizierungen abgeschlossen, 33 Personen haben eine Qualifizierung begonnen, aber noch nicht abgeschlossen (5 %) und 199 Personen (33 %) haben ihre Qualifizierung noch nicht begonnen (vgl. Abbildung 26). Lediglich neun Personen (1 %) haben ihre Qualifizierungen abgebrochen und auch keine weitere geplant, begonnen oder abgeschlossen und 118 Personen (19 %) haben das ursprünglich ins Auge gefasste Qualifizierungsziel aufgegeben, ohne eine weitere Qualifizierung anzustreben.

Abbildung 26: Status der qualifizierten Personen



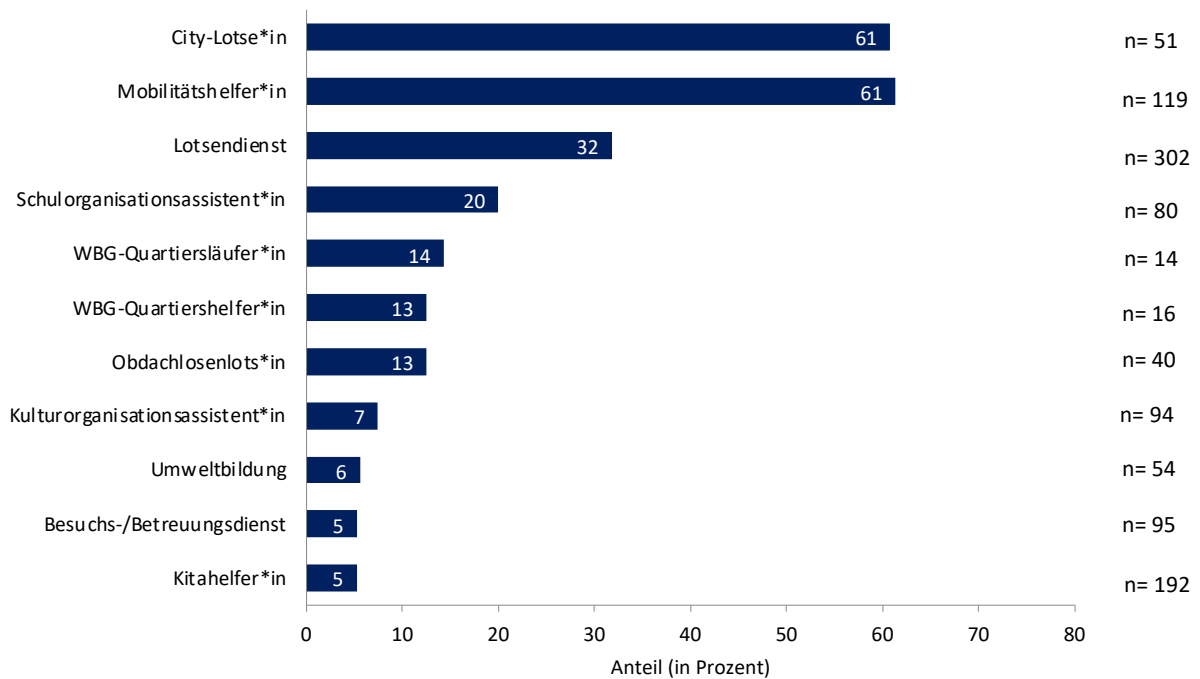
Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 22.08.2022, n=609

Betrachtet man die Ebene der 1.143 Qualifizierungsbedarfe, zeigt sich eine leicht andere Verteilung: Bereits 503 Qualifizierungen (44 %) waren bis zum Stichtag abgeschlossen, 43 Qualifizierungen (4 %) wurden begonnen, sind aber noch nicht abgeschlossen und 351 geplante Maßnahmen (31 %) wurden noch nicht begonnen. 20 Qualifizierungen (2 %) wurden abgebrochen. 226 Qualifizierungen (20 %) sind nicht erfolgt, weil sich die Beschäftigten umorientiert haben.⁵⁵

⁵⁵ Durch die unterschiedliche Auswertungslogik auf Ebene der Qualifizierungen und auf Ebene der Personen können die Zahlen nicht einfach auf einander bezogen werden (siehe auch FN 54). Das bedeutet konkret im Fall der 20 abgebrochenen Qualifizierungen, dass hieran mehr als neun Personen beteiligt waren. Die anderen Personen haben jedoch mindestens eine weitere Qualifizierung geplant, begonnen oder abgeschlossen und werden in der entsprechenden Personen-Kategorie gezählt und nicht den Abbrechenden zugerechnet.

Der Anteil der Personen mit abgeschlossenen Qualifizierungen an allen Beschäftigten im jeweiligen Einsatzfeld ist bei den City-Lotsinnen und -Lotsen sowie bei den Mobilitätshelferinnen und -helfern mit jeweils 61 % am höchsten (vgl. Abbildung 27). Bei den Lotsendiensten wurden 32 % der Beschäftigten im Einsatzfeld qualifiziert.⁵⁶

Abbildung 27: Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossenen Qualifizierungen in den SGE-Einsatzfeldern

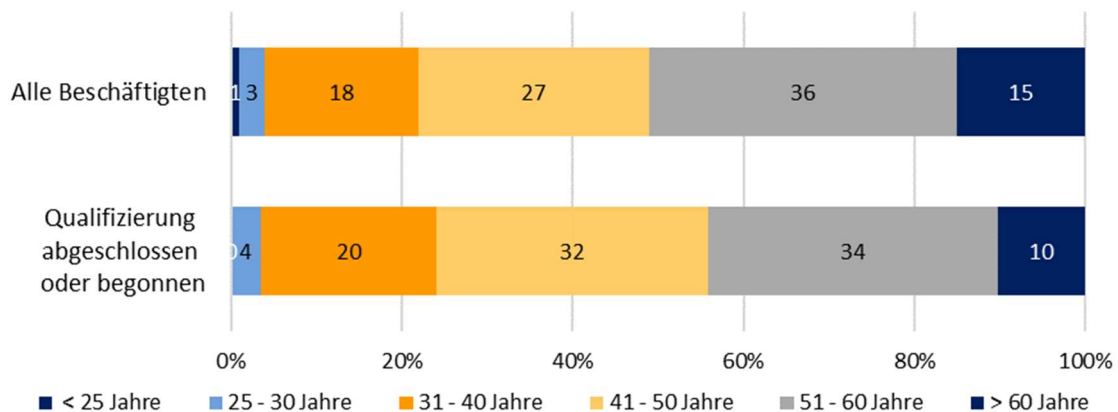


Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 22.08.2022

Eine Analyse der Altersschichtung der Beschäftigten, die eine Qualifizierung abgeschlossen oder begonnen haben, zeigt, dass die mittlere Kohorte im Vergleich zu allen Beschäftigten im SGE leicht überdurchschnittlich häufig qualifiziert wurde bzw. noch wird. Der Anteil der qualifizierten Personen unter den älteren SGE-Beschäftigten über 60 Jahren ist geringer als ihr Anteil in der Grundgesamtheit aller SGE-Beschäftigten (vgl. Abbildung 28). In diesen Fällen kann vermutet werden, dass wegen des relativ nahen Renteneintritts keine Qualifizierungen mehr angestrebt werden. In der Gruppe der 51 bis 60-Jährigen weicht der Anteil der Personen mit Qualifizierungen nur um zwei Prozentpunkte von der Grundgesamtheit ab. Insgesamt wirkt sich das Alter nicht negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus.

⁵⁶ Bei einigen Tätigkeiten, wie z.B. den Stadtteilmüttern, sind Qualifizierungen zu Beginn der Beschäftigung obligatorisch.

Abbildung 28: Alter der Beschäftigten insgesamt sowie unter denen mit abgeschlossener oder begonnener Qualifizierung



Quelle: SGE-Monitoring, Stichtag: 22.08.2022. n=1.057 bzw. n=283.

Von den 283 Personen, die eine Qualifizierung abgeschlossen oder begonnen hatten, sind 153 Männer (54 %) und 130 Frauen (46 %). Dies entspricht jeweils exakt ihrem Anteil an den SGE-Beschäftigten. 26,9 % der Männer (von allen Männern im SGE) und 26,8 % der Frauen (von allen Frauen im SGE) hatten bis zum Stichtag eine Qualifizierung abgeschlossen oder begonnen.

SGE-Beschäftigte mit Abitur wurden zu einem etwas größeren Anteil als in der Grundgesamtheit qualifiziert (32 % statt 29 %).⁵⁷ Dagegen sind Personen mit Hauptschul- und Mittlerem Schulabschluss fast exakt zum gleichen Anteil unter den Qualifizierten wie in der Grundgesamtheit aller Beschäftigten. Auch Personen ohne Schulabschluss wurden zu einem ähnlichen Anteil qualifiziert, wie dies ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht. Personen mit Migrationshintergrund wurden dagegen deutlich überproportional zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit qualifiziert: 43 % der Personen mit Migrationshintergrund erhielten im SGE eine Qualifizierung. Ihr Anteil an allen Beschäftigten im SGE beträgt dagegen 33 %. Darunter sind nur wenige Sprachkurse. Das Spektrum der Qualifizierungen ist breit und beinhaltet z. B. 15 Ausbildungen zur Erzieherin/ Erzieher, zur Sozialassistentin oder Fachkraft für Inklusion und insgesamt 23 EDV-Kurse. Den größten Anteil nehmen 79 Grundlagenkurse für Mobilitätsfachkräfte für den ÖPNV, einschließlich Bahnhofsbetreuer und Citylotsen, ein. Die Arbeitgebenden in diesen Einsatzfeldern haben offenbar ein großes Interesse daran, ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem SGE für ihre Arbeit zu qualifizieren.

Offenbar nehmen Beschäftigte wie Arbeitgebende die Einarbeitung auf die SGE-Stellen und teilweise auch die berufliche Weiterbildung und Neuorientierung sehr ernst. Das belegen die empirischen Befunde, die zeigen, dass im SGE Personen unabhängig von Alter, schulischer Vorbildung oder Migrationshintergrund zum Teil sogar überproportional häufig an Qualifizierungen teilnehmen.

⁵⁷ Alle Daten beziehen sich auf Qualifizierungen, die zum Stichtag 22.08.2022 abgeschlossen waren oder begonnen wurden.

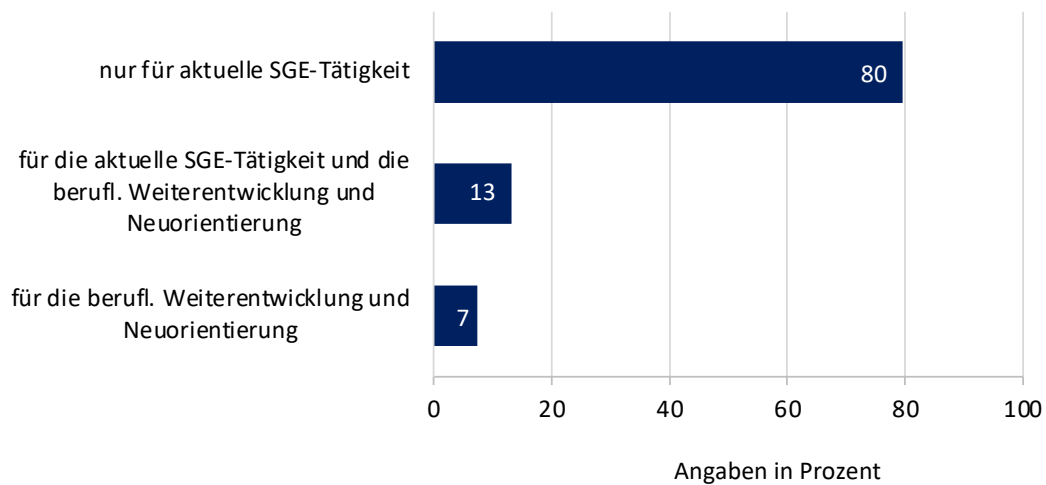
5.2 Qualifizierungsanlässe und Zwecke

Von den 250 SGE-Beschäftigten, die eine oder mehrere Qualifizierungen zum Stichtag abgeschlossen hatten, wurden 171 Personen (68 %) nur für die aktuelle SGE-Stelle qualifiziert. 79 Personen (32 %) absolvierten mindestens eine Qualifizierung, die auch für die berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung verwertbar ist. Zu den Qualifizierungen, die der Kategorie „für die aktuelle SGE-Stelle erforderlich“ zugeordnet wurden, zählen z. B. Unterweisungen im Infektionsschutz, Erste-Hilfe-Kurse, Computerkurse und Office-Anwendungen. Die Grenze zu Maßnahmen, die nicht nur für die SGE-Stelle erforderlich sind, sondern auch für die berufliche Weiterentwicklung oder Umorientierung verwendet werden können, ist teilweise fließend. Sie erfolgte aus der Perspektive der Beschäftigten im Gespräch mit den Coaches, in dem jeweils auf Basis der individuellen Ausgangslage entschieden wurde, welche persönliche Bedeutung eine Qualifizierung für die Beschäftigten hat. Dabei kann auch ein Nutzen sowohl für die SGE-Tätigkeit als auch für die berufliche Weiterentwicklung festgestellt werden. Dies trifft z. B. auf Qualifizierungen zum Umgang mit Reglersystemen für Heizungen, ein Tischler-Schreiner-Maschinenschein oder eine Ausbildung zur staatlich geprüften Sozialassistentin zu.

Abbildung 29 zeigt, dass der weitaus überwiegende Teil der abgeschlossenen Qualifizierungen sich auf die aktuelle SGE-Tätigkeit bezieht. Nur 13 % aller abgeschlossenen Qualifizierungen sind sowohl für die aktuelle SGE-Tätigkeit als auch für die berufliche Weiterentwicklung und Neuorientierung verwendbar; 7 % sind ausschließlich auf die berufliche Weiterentwicklung und Neuorientierung ausgerichtet. Die Darstellung bezieht sich nur auf die bis zum Stichtag am 22.08.2022 abgeschlossenen 503 Qualifizierungen. Nicht berücksichtigt sind noch laufende Qualifizierungen, noch nicht begonnene und abgebrochene Qualifizierungen.

Dass die bereits abgeschlossenen Qualifizierungen sich mehrheitlich auf die SGE-Tätigkeit beziehen, ist nachvollziehbar, weil sich die Beschäftigten zunächst die notwendigen Kenntnisse für die Ausübung ihrer Tätigkeiten in den Einsatzfeldern des SGE aneignen mussten bzw. bei einigen Tätigkeiten Qualifizierungen zu Beginn obligatorisch waren. Alle darüber hinausweisenden und längerfristigen Pläne für eine berufliche Weiterentwicklung sind demgegenüber i.d.R. zunächst nachrangig und können zu einem späteren Zeitpunkt begonnen werden. Die langfristig angelegte SGE-Beschäftigung gibt den Beschäftigten zudem die Zeit, ihre berufliche Weiterentwicklung nachhaltig zu planen.

Abbildung 29: Stellenbezug der abgeschlossenen Qualifizierungen

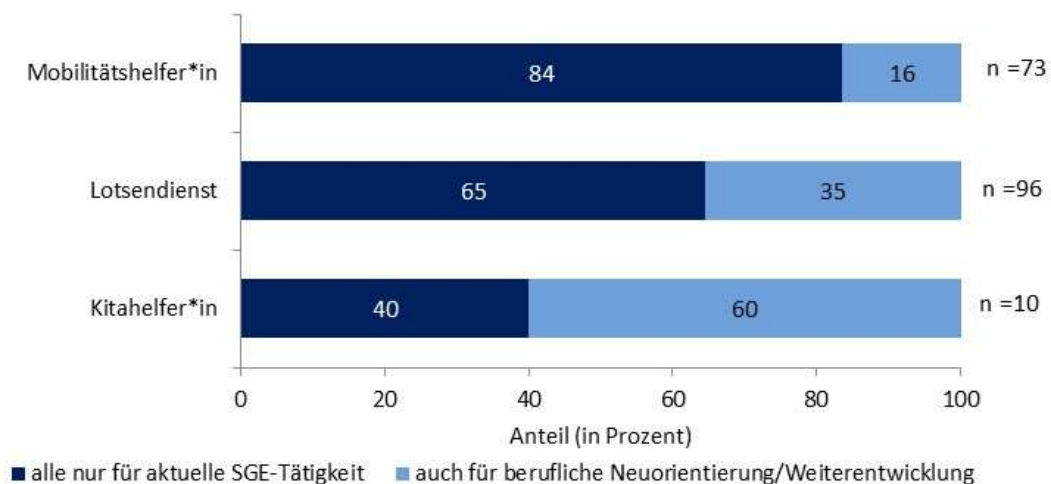


Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 22.08.2022, n=503

Abbildung 30 zeigt, wie die Stellenbezüge der Qualifizierungen in drei beispielhaft gewählten Einsatzfeldern mit den meisten Beschäftigten des SGE verteilt sind. In der Abbildung sind qualifizierte Personen dargestellt, die in diesen Einsatzfeldern eine Qualifizierung abgeschlossen haben.

Abbildung 30: Stellenbezug der vermittelten Kenntnisse bei abgeschlossenen Qualifizierungen in den drei Einsatzfeldern mit den meisten SGE-Beschäftigten

Kenntnisse erforderlich für...



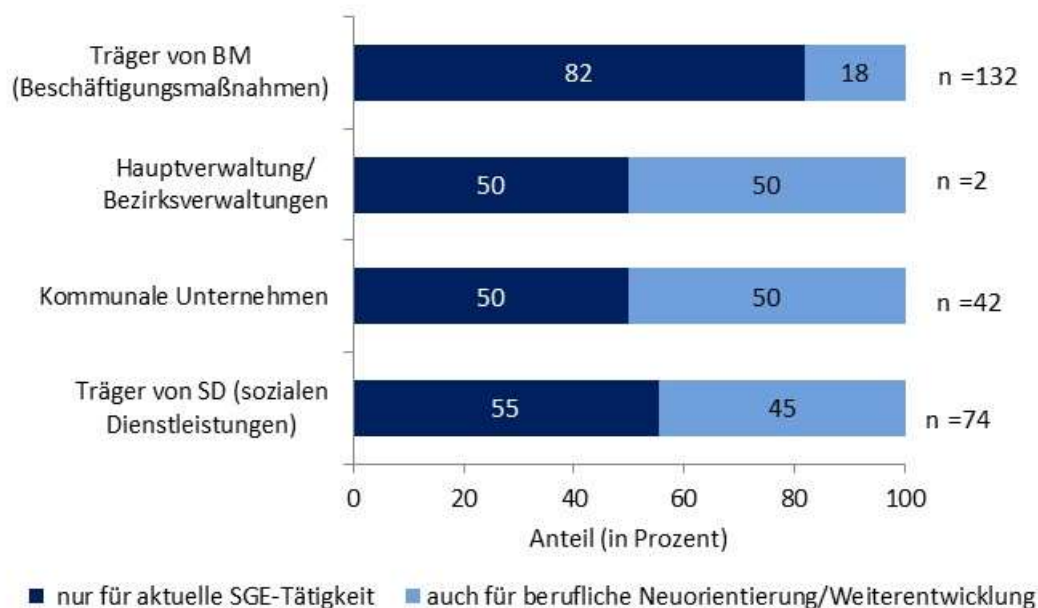
Quelle: ESF-Monitoring, Datenstand 22.08.2022

Im Einsatzfeld der Mobilitätshelferinnen und -helfer wurde der größte Anteil der Qualifizierungen mit klarem Bezug zur aktuellen SGE-Tätigkeit umgesetzt. Darunter fallen vor allem

„Grundlagenkurse zur Mobilitätsfachkraft ÖPNV“ und „Lehrgänge zum Bahnhofsbetreuerassistenten“. Bei den Lotsendiensten wurden vor allem Stadtteilmütter qualifiziert, aber auch EDV-Kurse, Sicherheitstrainings und Arbeitsschutzunterweisungen wurden abgeschlossen. Im Einsatzfeld der Kitahelferinnen und -helfer ist der Anteil von Qualifizierungen, die nur für die aktuelle SGE-Tätigkeit erforderlich sind, am geringsten und der Anteil von Maßnahmen, die auch für die berufliche Weiterentwicklung und Neuorientierung nützlich sind, am größten.⁵⁸ In diesem Feld konnte sogar bereits eine Qualifizierung mit einem Berufsabschluss abgeschlossen werden.⁵⁹

Maßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Neuorientierung und Weiterentwicklung⁶⁰ werden am häufigsten bei den Bezirksverwaltungen und in kommunalen Unternehmen umgesetzt. Mit Abstand am geringsten ist dieser Anteil bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Stellenbezug der abgeschlossenen Qualifizierungen bezogen auf die verschiedenen Kategorien von SGE-Arbeitgebenden



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 22.08.2022

Die weitere Entwicklung wird zeigen, inwieweit der Anteil von Qualifizierungen steigen wird, der über die SGE-Tätigkeiten hinausweist. Bezieht man die begonnenen Qualifizierungen in die Analyse mit ein, zeigt sich hier ein Trend zu Qualifizierungen, die mindestens auch der beruflichen Weiterentwicklung und Neuorientierung dienen. So zeigt sich im Einsatzfeld der

⁵⁸ Zu beachten ist, dass hier die Fallzahl mit 10 Qualifizierungen sehr gering ist.

⁵⁹ Hierbei handelt es sich um einen Quereinstieg im Rahmen einer besonderen Konzeption: Theaterpädagogik in Berliner Kindertagesstätten.

⁶⁰ Qualifizierungsmaßnahmen in der Kategorie „für die berufliche Weiterentwicklung und Neuorientierung“ können auch Qualifizierungen mit Berufsabschlüssen sein. Dies gilt nicht für Qualifizierungen für die aktuellen SGE-Tätigkeiten.

Kitahelferinnen und -helfer, dass hier inzwischen neben Qualifizierungen zum Sozialmanager/zur Sozialmanagerin, Qualifizierungen zur Gesprächsführung oder zum Kinderschutz auch Ausbildungen zur Sozialassistentin oder -assistent bzw. zur Erzieherin oder Erzieher begonnen wurden.

Auch in anderen Einsatzfeldern wurden berufsbegleitende Weiterbildungen begonnen: z. B. zum technischen Fachwirt, zum Berufskraftfahrer für LKW und Bus oder zur Ernährungsberaterin. In diese Kategorie fallen auch Qualifizierungen für Finanzbuchhaltung, Steuerrecht und betriebliche Steuerlehre, eine Qualifizierung für eine Fachkraft für Inklusion und Integrationspädagogik und eine Qualifizierung zum technischen Fachwirt (IHK).

In Anbetracht der kleinen Fallzahl können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine belastbaren Schlüsse gezogen werden. Grundsätzlich bemerkenswert ist jedoch, dass bei der Erhebung der Qualifizierungsbedarfe der SGE-Beschäftigten insgesamt 117 Qualifizierungen erfasst wurden, die einen Berufsabschluss zum Ziel haben. SGE-Beschäftigte, die dieses Ziel verfolgen, planen offensichtlich das SGE zu nutzen, um sich nachhaltige berufliche Perspektiven aufzubauen. Berufsbegleitende abschlussbezogene Ausbildungen erfordern wegen ihrer Dauer, der Fülle und des Niveaus des Lernstoffs sowie des neben der Berufstätigkeit zu erbringenden Zeitaufwands von den Teilnehmenden hohe Motivation, großes Engagement und viel Durchhaltevermögen. Insgesamt wurden bis zum Stichtag 22.08.2022 22 Berufsausbildungen begonnen und eine weitere begonnen und bereits abgeschlossen. Weitere 7 wurden begonnen und wieder abgebrochen.

5.3 Qualifizierungsaktivitäten der Arbeitgebenden im SGE

Insgesamt wurden bis zum Stichtag 22.08.2022 bei einem Drittel aller Arbeitgebenden Qualifizierungen von SGE-Beschäftigten abgeschlossen. Den größten Anteil an allen abgeschlossenen Qualifizierungen haben die Träger von sozialen Dienstleistungen umgesetzt (52 %). Diese Gruppe stellt auch die meisten Arbeitgebenden im Programm (97 Arbeitgebende). Von allen Trägern von sozialen Dienstleistungen haben sich jedoch nur 27 % der Arbeitgebenden an Qualifizierungen beteiligt und diese abgeschlossen. Bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen ist das Verhältnis umgekehrt. Sie stellen mit 35 Trägern (23 %) einen relativ überschaubaren Anteil an allen Arbeitgebenden im SGE (vgl. Tabelle 4). Diese Gruppe hat sich aber besonders stark an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt: Über die Hälfte von ihnen hat bis zum Stichtag Qualifizierungen ihrer Beschäftigten abgeschlossen.⁶¹ In kommunalen Unternehmen, die mit 11 Unternehmen 7 % aller Arbeitgebenden im SGE stellen, wurden 8 % aller abgeschlossenen Qualifizierungen durchgeführt. Die Haupt- und Bezirksverwaltungen stellen mit 8 Verwaltungen 5 % der Arbeitgebenden im SGE und haben 4 % der Qualifizierungen durchgeführt und abgeschlossen.

⁶¹ Dies kann daran liegen, dass unter den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen auch Träger von Bildungsmaßnahmen sind, die beide Angebote – Beschäftigung und Bildung - unter einem Dach realisieren können. Dies macht es einfacher, Qualifizierungen zu planen und umzusetzen.

Tabelle 4: Qualifizierungen nach dem Typus der Arbeitgebenden

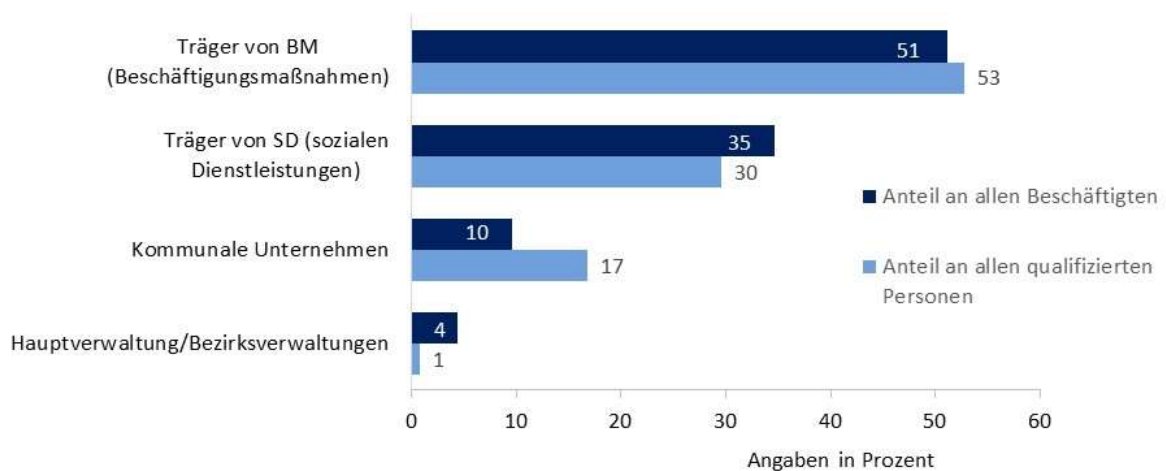
	Anteil an allen abgeschlossenen Qualifizierungen	AG, die Qualifizierungen abgeschlossen haben	Alle AG der Kategorie	Anteil der AG mit abgeschl. Qualifizierungen in der Kategorie
Träger von SD (sozialen Dienstleistungen)	52%	26	97	27%
Träger von BM (Beschäftigungsmaßnahmen)	36%	18	35	51%
Kommunale Unternehmen	8%	4	11	36%
Hauptverwaltung/Bezirksverwaltungen	4%	2	8	25%
Total	100 %	50	151	

Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand vom 22.08.2022

Abbildung 32 zeigt das Verhältnis von Beschäftigten und qualifizierten Personen auf der Ebene der verschiedenen Arbeitgebenden. 51 % aller Beschäftigten im SGE arbeiten bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen, bei ihnen sind 53 % aller Personen beschäftigt, die qualifiziert wurden. Das bedeutet, dass diese Träger im Verhältnis zu ihrem Beschäftigtenanteil leicht überproportional qualifiziert haben. Umgekehrt verhält es sich bei den Trägern von sozialen Dienstleistungen. Sie beschäftigen 35 % aller Personen im SGE, aber 30 % aller Beschäftigten, die qualifiziert wurden.⁶² Kommunale Unternehmen stellen zwar nur einen geringen Beschäftigtenanteil, qualifizieren aber deutlich überproportional, während die Haupt- und Bezirksverwaltungen weniger häufig qualifizieren, als dies ihrem Beschäftigtenanteil entspricht.

⁶² Im Unterschied zu den anderen Arbeitgebenden beschäftigen Träger von sozialen Dienstleistungen im Durchschnitt drei SGE-Beschäftigte. Unter ihnen sind zahlreiche Träger, die nur eine Person im SGE beschäftigen. Es ist anzunehmen, dass Qualifizierungen unter diesen Bedingungen häufiger während und bei der Arbeit unter der Anleitung von Fachkräften erfolgen als in Qualifizierungsmaßnahmen.

Abbildung 32: Anteile der Arbeitgebenden eines Typs an allen qualifizierten Personen und an allen Qualifizierungen im SGE



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand vom 22.08.2022

5.4 Zusammenfassung und Bewertung

Qualifizierungen sind im Rahmen des SGE ausdrücklich erwünscht, weil sie nicht nur eine Grundlage für die Arbeit auf den Einsatzstellen schaffen, sondern auch die Aufwärtsmobilität der SGE-Beschäftigten und den Übergang in ungeforderte Beschäftigung unterstützen. Daher ist grundsätzlich für SGE-Beschäftigte während des gesamten Zeitraums der Förderung jede Form der berufsbegleitenden Qualifizierung möglich, während der sie in ihren SGE-Arbeitsverträgen verbleiben können. Darunter fallen alle Qualifizierungen, die zur Ausübung der Tätigkeit im Einsatzfeld oder für eine berufliche Weiterentwicklung sinnvoll sind.

Zum Stichtag 22.08.2022 hatten von den 609 SGE-Beschäftigten, für die mindestens ein Qualifizierungsbedarf festgestellt wurde, 250 Personen (41 %) eine oder mehrere Qualifizierungen abgeschlossen, 33 Personen (5 %) haben eine Qualifizierung begonnen, aber noch nicht abgeschlossen und 199 Personen (33 %) haben ihre geplante Qualifizierung noch nicht begonnen⁶³. Lediglich neun Personen (1 %) haben ihre Qualifizierung abgebrochen und auch keine weitere geplant und 118 Personen (19 %) haben den ursprünglich gefassten Plan aufgegeben, ohne dass bisher ein anderes Qualifizierungsziel gesetzt wurde.

Es gelingt, alle Gruppen mit Qualifizierungen anzusprechen, auch solche, die in der Regel bei Fort- und Weiterbildungen unterrepräsentiert sind. Das betrifft sowohl Ältere als auch Personen ohne Schulabschluss. Beschäftigte mit Migrationshintergrund nehmen im SGE mit Blick auf ihren Anteil an allen SGE-Beschäftigten sogar überproportional häufig an Qualifizierungen teil. Frauen und Männer nehmen entsprechend ihrem Anteil an allen Beschäftigten an Qualifizierungen teil.

⁶³ Wegen der vorläufigen Haushaltsführung in Berlin konnten vom 01.01.2022 bis zum 10.07.2022 keine Qualifizierungen aus dem Qualifizierungsbudget finanziert werden.

Etwa ein Viertel der Beschäftigten hat das SGE bisher genutzt, um seine Fähigkeiten mittels Qualifizierungen auszubauen. Ein Drittel davon hat sich dadurch auch beruflich weiterentwickeln können. Dies spricht für eine hohe Motivation der Teilnehmenden. Das gilt noch einmal verstärkt für diejenigen unter den SGE-Beschäftigten, die eine berufsbegleitende Ausbildung ergriffen haben. Insbesondere Beschäftigte im Einsatzfeld der Kitahelferinnen und -helfer zielen damit auf eine qualifizierte Tätigkeit außerhalb des SGE ab. Die Ausbildung zu Erzieherin oder Erzieher bzw. Sozialassistentin und -assistent eröffnet Chancen auf einen Wechsel in ein Berufsfeld, in dem Fachkräfte dringend benötigt werden.

Rund 80 % der abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen hatten zum Ziel, die Beschäftigten für ihre Arbeit in den Einsatzstellen des SGE vorzubereiten. Die anderen abgeschlossenen Qualifizierungen dienten auch bzw. ausschließlich der beruflichen Weiterentwicklung und Neuorientierung der SGE-Beschäftigten. Der in der ersten Halbzeit der Programmlaufzeit gelegte Schwerpunkt auf Qualifizierungen, die auf die SGE-Tätigkeit ausgerichtet sind, ist nachvollziehbar. Mit Blick auf das Programmziel des Übergangs in ungeforderte Beschäftigung sollten aber im weiteren Verlauf der Förderung weiterführende Qualifizierungen an Gewicht gewinnen.

Bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen ist der Anteil von Qualifizierungen, die sich auch für die berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung nutzen lassen, mit 18 % besonders niedrig. In den Haupt- und Bezirksverwaltungen und bei kommunalen Unternehmen beträgt der Anteil jeweils 50 %. Bei Trägern von sozialen Dienstleistungen liegt der Anteil von Qualifizierungen, die auch der Aufwärtsmobilität dienen, bei 45 % aller von ihnen durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen.

6. Erste Ergebnisse mit Blick auf die Wirkungsmodelle

Das Solidarische Grundeinkommen versteht sich als Pilotprojekt, mit dem neue Wege in der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und Alternativen zur bisherigen Umsetzung des „Förderns und Forderns“ in der Arbeitsmarktpolitik gefunden werden sollen. Mit diesem Anspruch wurde ein breites Zielspektrum definiert. Das Projekt soll Langzeitarbeitslosen eine langfristige Beschäftigungsperspektive mit einer gesicherten Existenzgrundlage bieten und den geförderten Personen Raum für Selbstermächtigung und Eigeninitiative geben. Zugleich strebt es auch eine schrittweise Integration der SGE-Beschäftigten in reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt an. Dazu soll die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im SGE verbessert werden, um sie auf eine nachhaltige Integration in die internen Arbeitsmärkte der SGE-Arbeitgebenden und auf Übergänge in reguläre Beschäftigung bei den SGE-Arbeitgebenden und/oder auf andere Arbeitsplätze außerhalb des SGE vorzubereiten. Dieser Prozess wird durch das begleitende Coaching und Qualifizierungen unterstützt.

Auf Ebene der am SGE beteiligten Arbeitgebenden sollen durch das Modellprojekt zusätzliche Leistungen ermöglicht werden, durch die entweder die bestehenden Angebote besser oder das Angebotsportfolio breiter werden. Ziel ist es, dass die Arbeitgebenden aufgrund positiver

Erfahrungen die Tätigkeiten der SGE-Beschäftigten in das reguläre Leistungsportfolio aufnehmen, entweder durch eine Erweiterung der angebotenen Leistungen oder durch eine Anpassung der betrieblichen Arbeitsteilung. Das Modellprojekt soll außerdem eine Öffnung der Arbeitgebenden gegenüber Langzeitarbeitslosen befördern. Dazu gehört, dass die Arbeitgebenden offener und integrativer werden, indem sie ihre Arbeitsabläufe für geringer Qualifizierte anpassen, den Beschäftigten das Ankommen und die Integration in Teams und Arbeitszusammenhänge erleichtern und ihnen die Möglichkeit zum Aufstieg durch Qualifizierungen und Weiterbildung bieten.

Eine weitere Zieldimension des SGE besteht in der Schaffung eines bedarfsgerechten gemeinwohlorientierten Angebots für die Stadtgesellschaft. Soziale Dienstleistungen sollen besser und / oder umfangreicher werden bzw. ihre Inanspruchnahme soll erleichtert werden.

Um den vielfältigen Anliegen des Programms gerecht zu werden, wurden mit der Auftraggeberin Wirkungsmodelle entwickelt, mit denen Ziele, Inputs, Aktivitäten, Outputs, Ergebnisse und Wirkungen für die Beschäftigten und die Arbeitgebenden zusammengefasst wurden. Ein drittes Wirkungsmodell wurde für die Ebene der Stadtgesellschaft entwickelt, um bewerten zu können, welchen Beitrag das Programm zur Verbesserung eines gemeinwohlorientierten Angebotes leistet (siehe dazu die Wirkungsmodelle im Anhang und die ausführlichen Erläuterungen dazu im [Kurzbericht](#)). Im Folgenden wird bewertet, inwieweit die darin beschriebenen Zwischenergebnisse bis zum jetzigen Zeitpunkt realisiert werden konnten. Hierzu werden Erkenntnisse aus den vorangegangenen Abschnitten zusammengefasst und um weitere empirische Befunde ergänzt, um ein möglichst umfassendes Bild von den bisher erreichten Ergebnissen zu erhalten.

6.1 Erste Ergebnisse für die SGE-Beschäftigten

Für die Beschäftigten zielt das SGE auf eine dauerhafte Integration in „Gute Arbeit“ ab, also in sichere und fair bezahlte Beschäftigungsverhältnisse. Das Ziel wird erreicht, wenn SGE-Beschäftigte entweder in reguläre Beschäftigungsverhältnisse beim aktuellen SGE-Arbeitgebenden oder bei einem anderen Arbeitgebenden einmünden. Gelingt dies trotz aller Bemühungen und ohne eigenes Verschulden nicht, schützt das Land Berlin die SGE-Beschäftigten durch die Weiterbeschäftigungszusage vor einem Rückfall in Arbeitslosigkeit. Für die meisten der Beschäftigten bedeutet ein solches Beschäftigungsverhältnis, langfristig von Transferleistungen unabhängig zu sein. Außerdem wird ihre soziale Teilhabe durch die Beschäftigung und die damit möglichen sozialen Kontakte unterstützt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene kann so die (Langzeit-)Arbeitslosigkeit reduziert werden.

Abbildung 33: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der SGE-Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung, Ausschnitt aus dem Wirkungsmodell für die Beschäftigten des SGE

6.1.1 Verbleib nach Austritt aus der geförderten Beschäftigung

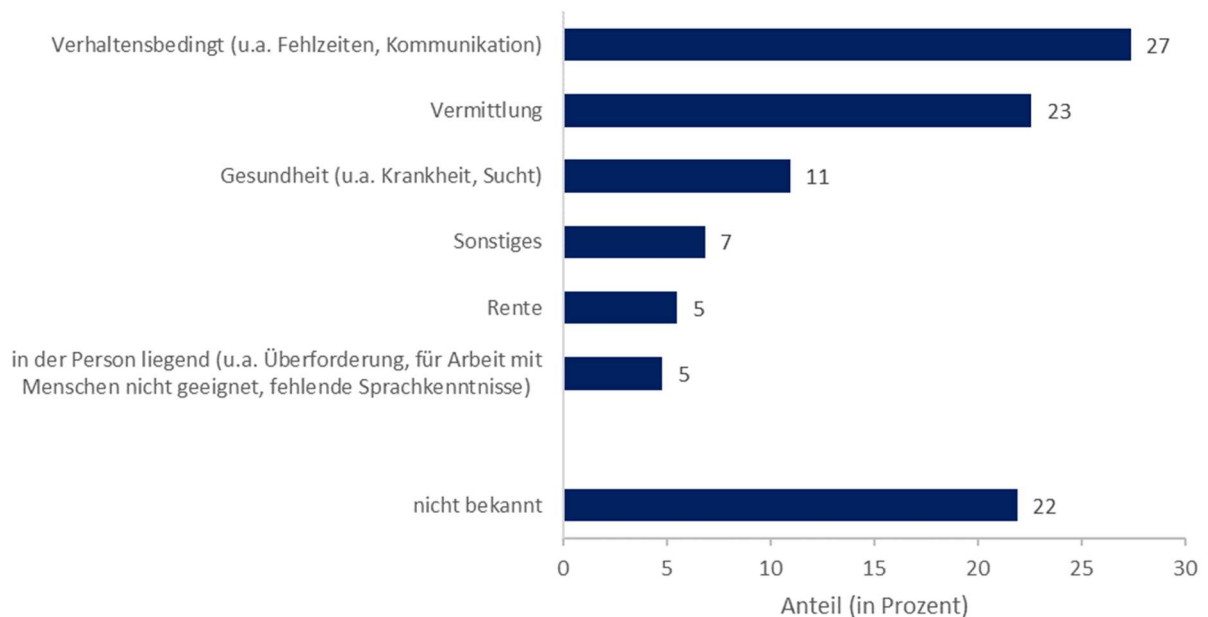
Am 30.04.2022 arbeiteten von den 1.057 Personen, die jemals eine über das SGE geförderte Stelle besetzt hatten, noch 911 Personen auf dieser Stelle. 146 Personen waren somit aus dem SGE ausgeschieden. 81 Vertragslösungen resultierten aus der sogenannten Stellenbesetzungsphase im SGE, die bis zum 31.12.2020 lief. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten SGE-Arbeitgebende freiwerdende Stellen mit neuen Kandidatinnen und Kandidaten wiederbesetzen. Gleichzeitig nutzten 14 SGE-Beschäftigte diese Phase, um sich eine andere Stelle im SGE zu suchen; auch diese Stellenwechsel bildeten sich in den Vertragslösungen ab. Seit dem 01.01.2021 und damit dem Ende der Besetzungsphase hat sich der Zuwachs bei den Vertragslösungen spürbar verlangsamt. Zudem steigt anteilig das Gewicht der Übergänge in Beschäftigung. Konkret liegt der Anteil der Vermittlungen an den Vertragslösungen im Zeitraum ab 01.01.2021 bei 33%, für die gesamte bisherige Projektlaufzeit liegt er bei 23%.

In 55 % der Vertragslösungen ging die Initiative für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Arbeitgebenden aus, in 36 % der Fälle wurde von Seiten der Beschäftigten gekündigt. 4 % der Vertragslösungen erfolgten in gegenseitigem Einvernehmen. In 5 % der Fälle erfolgte mit dem Renteneintritt der SGE-Beschäftigten eine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses.⁶⁴ Der häufigste Grund für eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bestand im Fehlverhalten der Beschäftigten (27 %). 11 % der gelösten Verträge wurden wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Beschäftigten beendet, wobei die Initiative für die Aufhebung des Vertrages sowohl von den Beschäftigten als auch von den Arbeitgebenden

⁶⁴ SGE-Monitoring, Datenstand vom 30.04.2022

ausgegangen sein kann. Weitere 5 % der Verträge wurden aus anderen Gründen gelöst, die in der Person der Beschäftigten lagen, z. B., weil sie sich überfordert fühlten oder für die Arbeit nicht geeignet waren. Insgesamt waren somit in rund 43 % der Fälle das Verhalten, die Fähigkeiten oder die gesundheitliche Verfassung der Beschäftigten Grund für die Vertragslösung. Renteneintritte und sonstige Gründe wie Wohnortwechsel oder Todesfälle schlugen sich ebenfalls in Vertragslösungen nieder. (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Gründe für die Vertragslösungen



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand vom 30.04.2022, n=146

Diese Befunde aus dem Monitoring werden durch die Ergebnisse der Befragung der Arbeitgebenden gestützt. Bei 42 % der befragten Arbeitgebenden war ein SGE-Beschäftigungsverhältnis bereits beendet worden. Die Angaben der Arbeitgebenden zu den Gründen für die Lösung von Beschäftigungsverhältnissen weisen in die gleiche Richtung wie die Daten aus dem Monitoring.⁶⁵ So gaben 44 % der Arbeitgebenden mit beendeten Beschäftigungsverhältnissen an, dass die Person für das Einsatzfeld nicht geeignet gewesen sei, jeweils 36 % begründeten die Vertragslösung mit Unzuverlässigkeit bei Absprachen und häufigen oder langen Fehlzeiten der Beschäftigten. Für 28 % gaben Konflikte mit der Belegschaft den Auslöser für die Vertragslösung. Bei 18 % der Arbeitgebenden mit Vertragslösungen hingen diese mit der Aufnahme eines regulären Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgebenden zusammen; 8 % berichteten von einer Übernahme in eine reguläre Beschäftigung im eigenen Betrieb.

⁶⁵ In der Befragung konnten mehrere Gründe für die Vertragslösung genannt werden, während im Monitoring der Hauptgrund auf Basis der Einschätzung der/des Coaches datenschutzkonform erfasst wird.

Übergänge in reguläre Beschäftigung, sei es beim aktuellen SGE-Arbeitgebenden oder in einem anderen Betrieb, bilden gegenwärtig gut ein Fünftel der Austritte aus dem SGE. Insgesamt nahmen bis zum Stichtag (30.04.2022) 33 Personen eine reguläre Beschäftigung auf.⁶⁶ Bezogen auf alle jemals im SGE beschäftigten Personen entspricht das einem Anteil von 3 %. Die Übergänge erfolgten in der Regel ohne Inanspruchnahme der Übernahmeprämie: Nur in bisher zwei Fällen wurde die Übernahmeprämie beantragt und ausbezahlt.⁶⁷

Bei Übernahmen auf eine reguläre Stelle agieren Arbeitgebende immer in dem Spannungsfeld, das bereits in den vorangegangenen Abschnitten beschrieben wurde: Auf der einen Seite bietet eine Übernahme die Möglichkeit, mit geringem Aufwand einen betrieblichen Arbeitskräftebedarf zu decken. Auch haben viele Arbeitgebende die intrinsische Motivation, den Beschäftigten die Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung zu eröffnen. Auf der anderen Seite müssen Arbeitgebende bei einer Übernahme auf die finanzielle Förderung für die verbleibende Laufzeit der SGE-Beschäftigung verzichten, da keine Nachbesetzung der Stelle möglich ist. Dies betrifft nicht nur den Lohnkostenzuschuss, sondern auch die Sachkostenpauschale.⁶⁸ Gerade Träger von Beschäftigungsmaßnahmen greifen auf diese zurück, um die Fixkosten, die mit der Einrichtung der SGE-Stellen verbunden sind, zu decken. Ein Kommentar eines Arbeitgebenden bringt den Konflikt zwischen Programmzielen, dem Interesse seiner Einrichtung und dem Interesse der betroffenen SGE-Beschäftigten zum Ausdruck:

„Die Kollegin (eine SGE-Beschäftigte; Anmerkung von der Evaluation) bei mir im Haus, die wird von einer Dame vom Coaching begleitet und die sind scheinbar angehalten, die SGEler vor Beendigung der 5 Jahre in Arbeit zu bringen. Meine Kollegin dagegen sagt, sie hat schon auch Interesse auf dem normalen Arbeitsmarkt zu sein, aber sie hat eben ihre Grenzen und deswegen möchte sie die Maßnahme so lange nutzen, wie es geht. Es ist für beide Seiten in dem Fall gewinnbringend. Es bringt uns nichts, wenn sie beispielsweise nach 3 Jahren aufhören würde, weil sie den Druck nicht mehr aushält“ (SGE-Arbeitgebende/r, Interview 11)

Hinzu kommt, dass die Übernahmemöglichkeiten, die bei Arbeitgebenden bestehen, stark von den spezifischen Rahmenbedingungen abhängen, in denen Arbeitgebende tätig sind. Diese unterscheiden sich zwischen den Typen von Arbeitgebenden. So verfügen Träger von Beschäftigungsmaßnahmen in der Regel über keine bzw. über sehr kleine interne Arbeitsmärkte, in die SGE-Beschäftigte übernommen werden könnten. Vereinzelt überlegen Träger von Beschäftigungsmaßnahmen, die Dienstleistungen, die gegenwärtig von SGE-Beschäftigten bereitgestellt werden, in Form eines kostenpflichtigen Angebots am Markt zu etablieren, woraus sich Optionen für Übernahme bzw. Weiterbeschäftigung ergeben könnten.

⁶⁶ Reguläre Beschäftigung meint dabei sowohl sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch Ausbildung mit Vertrag bei einem Arbeitgebenden.

⁶⁷ Da die Übernahmeprämie nur bei Übergang in eine reguläre Beschäftigung innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres gezahlt wird, sind maximal zehn weitere Anträge auf Übernahmeprämie möglich.

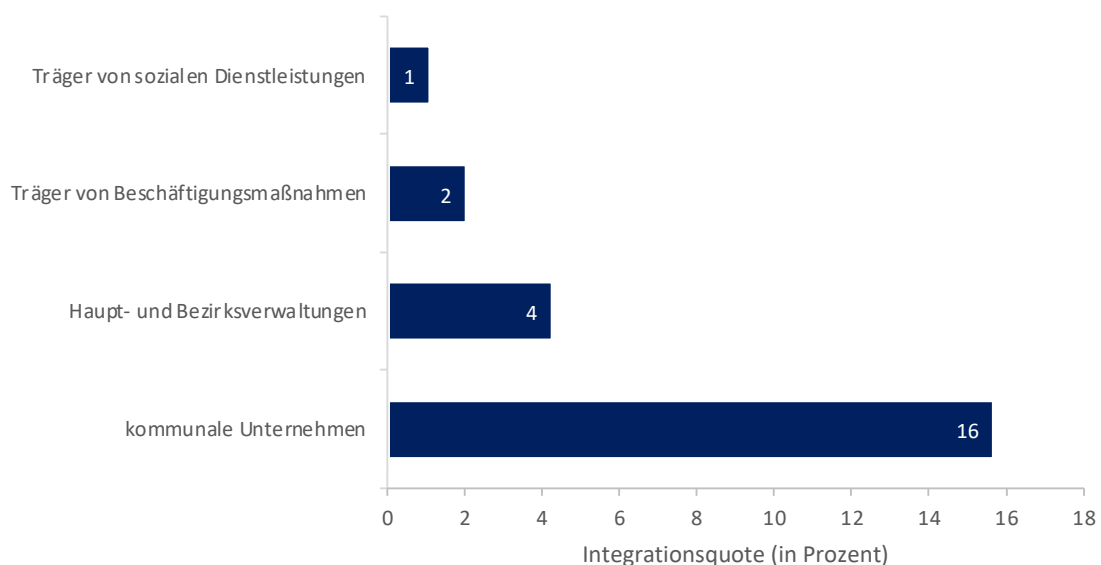
⁶⁸ Kommunale Unternehmen sowie Haupt- und Bezirksverwaltungen erhalten keine Sachkostenpauschale.

Im Gegensatz zu den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen bestehen bei Trägern von sozialen Dienstleistungen interne Arbeitsmärkte und häufig auch ein relevanter Arbeitskräftebedarf (etwa im Kita-Bereich). Da ihre Arbeit in der Regel aus öffentlichen Mitteln finanziert wird, sind sie jedoch bei der Ausgestaltung der Stellen und der Berechnung von Personalschlüsseln an die Vorgaben der jeweiligen Finanzierungsinstrumente gebunden. Diese sehen im Assistenzbereich kaum Stellen vor. Eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft etwa im Erziehungsbereich ist allerdings für die Beschäftigten voraussetzungsvoll und erfordert auch von den Arbeitgebenden große Anstrengungen (vgl. Abschnitt 5).

Ein ähnliches Problem stellt sich bei den Haupt- und Bezirksverwaltungen. Diese sind an mittelfristig festgelegte Stellenpläne gebunden, in denen die Stellen, die aktuell von SGE-Beschäftigten besetzt werden, nicht vorgesehen sind. Auch enthalten die Stellenpläne nur in geringem Umfang Stellen in den unteren Entgeltgruppen, die für einen Einstieg der meisten SGE-Beschäftigten erforderlich wären.

Die größten Gestaltungsspielräume bestehen bei den kommunalen Unternehmen, die im Rahmen ihres öffentlichen Auftrags Personalpläne und -zuschnitte flexibel ausgestalten können. Hinzu kommt ein relevanter Arbeitskräftebedarf, der eine Übernahme von SGE-Beschäftigten auf reguläre Stellen attraktiv macht. Erfolgreiche Übergänge in reguläre Beschäftigung fanden daher v. a. bei den kommunalen Unternehmen statt: Fast die Hälfte der 33 Übergänge in Beschäftigung erfolgten bei einem kommunalen Unternehmen; 16 % aller bei einem kommunalen Unternehmen angestellten SGE-Beschäftigten mündeten bislang in eine nicht geförderte Beschäftigung ein (vgl. Abbildung 35). Dementsprechend kam es insbesondere in den Einsatzfeldern, die von kommunalen Unternehmen genutzt werden, zu Übergängen. So finden sich unter den 33 Übergängen allein 15 Mobilitätshelfer*innen.

Abbildung 35: Integrationsquote* nach Arbeitgebenden-Typen



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand vom 30.04.2022, n=1.057. * Integrationsquote = Anteil der mit Vermittlungserfolg ausgeschiedenen SGE-Beschäftigten an allen SGE-Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebendentyps

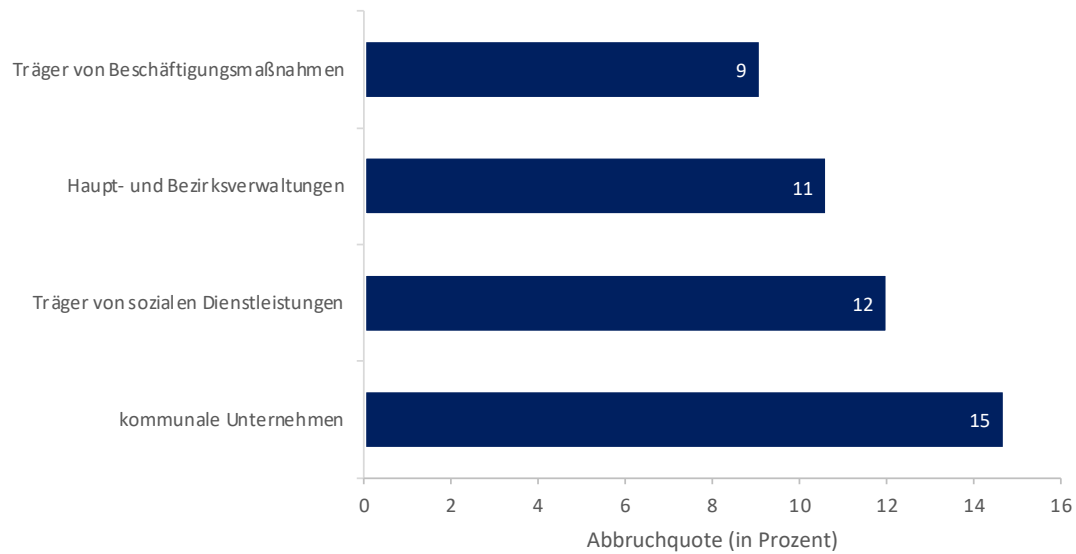
Da sich in den genannten Einsatzfeldern besonders viele männliche Beschäftigte finden, sind auch unter den erfolgreich in Arbeit integrierten Personen Männer deutlich überrepräsentiert. Sie machen 70 % der integrierten SGE-Beschäftigten aus, gegenüber einem Anteil von 54 % unter den SGE-Beschäftigten insgesamt. Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus der integrierten Personen zeichnet sich bislang keine Tendenz hin zu höheren Abschlüssen ab. Allerdings sind hier aufgrund der geringen Fallzahl von 33 integrierten Personen noch keine zuverlässigen Aussagen möglich.

113 Personen haben bislang die SGE-Beschäftigung beendet, ohne im Anschluss in eine reguläre Beschäftigung überzugehen. Die Abbruchquote, d. h. der Anteil der ohne Vermittlungserfolg ausgeschiedenen SGE-Beschäftigten, liegt damit gegenwärtig bei 11 %. Im Vergleich zu anderen Arbeitsmarktprogrammen ist das ein ausgesprochen geringer Wert: So schieden bis März 2022 gut 20 % aller Personen, die eine Förderung nach § 16i SGB II erhalten haben, vorzeitig und ohne Übergang in eine Beschäftigung oder Selbstständigkeit aus der geförderten Beschäftigung aus. Bei der Förderung nach § 16e SGB II liegt dieser Anteil mit fast 50 % noch einmal deutlich höher.⁶⁹

Die geringe Abbruchquote im SGE könnte auf ein besonders gutes Matching zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten hindeuten. Möglicherweise hat es aber auch mit der Tatsache zu tun, dass die SGE-Stellen bei einem Ausscheiden von Beschäftigten nicht nachbesetzt werden können. Mit der Beendigung eines SGE-Beschäftigungsverhältnisses verlieren die Arbeitgebenden somit den Anspruch auf die verbleibende Förderung. Dadurch verursacht ein Abbruch für Arbeitgebende im SGE deutlich größere Kosten (im Sinne von entgangener Förderung) als in anderen Arbeitsmarktprogrammen, in denen jederzeit eine weitere Förderung beantragt werden kann. Dies führt möglicherweise dazu, dass Arbeitgebende länger versuchen, Schwierigkeiten mit ihren SGE-Beschäftigten zu lösen, statt das Beschäftigungsverhältnis zu kündigen, was sich in einer geringeren Abbruchquote niederschlägt.

Die Abbruchquote fällt bei den kommunalen Unternehmen mit 15 % am höchsten aus, bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen mit 9 % am niedrigsten (vgl. Abbildung 36). Bezogen auf die Einsatzfelder gab es v. a. unter den Quartiershelfer*innen und Quartiersläufer*innen sowie unter den Obdachlosenlotsen und -lotsinnen Abbrüche.

⁶⁹ Die genannten Zahlen beziehen sich nur auf Förderungen durch gemeinsame Einrichtungen. Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt kompakt: Teilhabechancen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt nach §§ 16e und 16i SGB II, Juni 2022, S. 8 bzw. S. 12.

Abbildung 36: Abbruchquote* nach Arbeitgebenden-Typen

Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand vom 30.04.2022, n=1.057. * Abbruchquote = Anteil der ohne Vermittlungserfolg ausgeschiedenen SGE-Beschäftigten

Tendenziell brachen eher jüngere Personen ihre SGE-Beschäftigung ab: Bei den unter 40-Jährigen lag die Abbruchquote bei 13 %, bei den über 40-Jährigen bei 10 %. Auch beendeten eher Personen mit geringem Qualifikationsniveau ihre SGE-Beschäftigung ohne Vermittlungserfolg. So waren zum Stichtag rund 14 % der Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss aus dem SGE ausgeschieden, ohne in eine Beschäftigung überzugehen, gegenüber 9 % der Beschäftigten mit Mittlerer Reife oder Abitur. Auch brachen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung die SGE-Beschäftigung etwas häufiger ab als Personen mit Berufsausbildung (Abbruchquote von 13 % gegenüber 10 %).

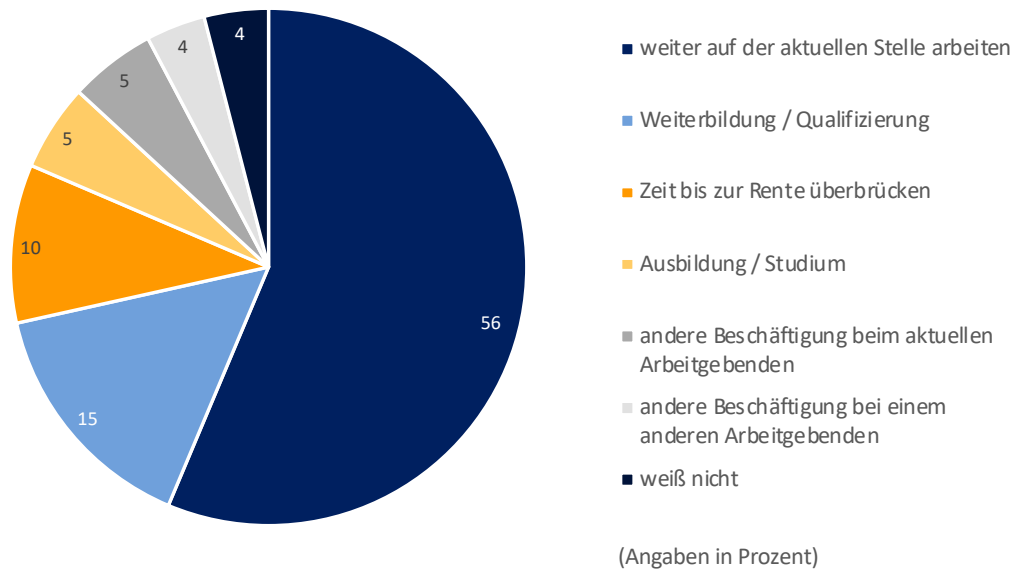
6.1.2 Übernahmeperspektiven

Mit einer Förderdauer von fünf Jahren und der Weiterbeschäftigungszusage auch über diesen Zeitraum hinaus bietet das SGE eine sehr langfristige Beschäftigungsperspektive. Dies führt dazu, dass bis zum Zeitpunkt der vorliegenden Analysen, also nach einer Beschäftigungsdauer von knapp 1,5 bis drei Jahren, nur wenige Personen das SGE verlassen haben. Viele der noch im SGE verbliebenen Beschäftigten hatten zum Zeitpunkt ihrer Befragung noch keine berufliche Perspektive jenseits der geförderten Stelle entwickelt.⁷⁰ So äußern 56 % der SGE-Beschäftigten den Wunsch, dauerhaft auf der aktuellen Stelle weiterarbeiten zu können (vgl. Abbildung 37). 10 % der Befragten möchten mit dem SGE die Zeit bis zum Renteneintritt überbrücken; 4 % haben noch keine Idee, wie es beruflich weitergehen soll. Von den verbleibenden

⁷⁰ Die folgenden Ausführungen basieren auf der Beschäftigtenbefragung, die im Frühjahr 2021 stattfand. Hierbei handelt es sich um eine Momentaufnahme der persönlichen Perspektiven, die sich in der Zwischenzeit bereits verändert haben können. Weitere Befragungswellen sind 2023 und 2025 geplant.

30 %, die bereits Pläne jenseits des SGE entwickelt haben, strebt die Mehrheit eine Weiterbildung oder Qualifizierung bzw. eine Ausbildung oder ein Studium an. Insgesamt 9 % der SGE-Beschäftigten sahen sich auf einer regulären Stelle, entweder beim aktuellen Arbeitgebenden oder in einem anderen Unternehmen.

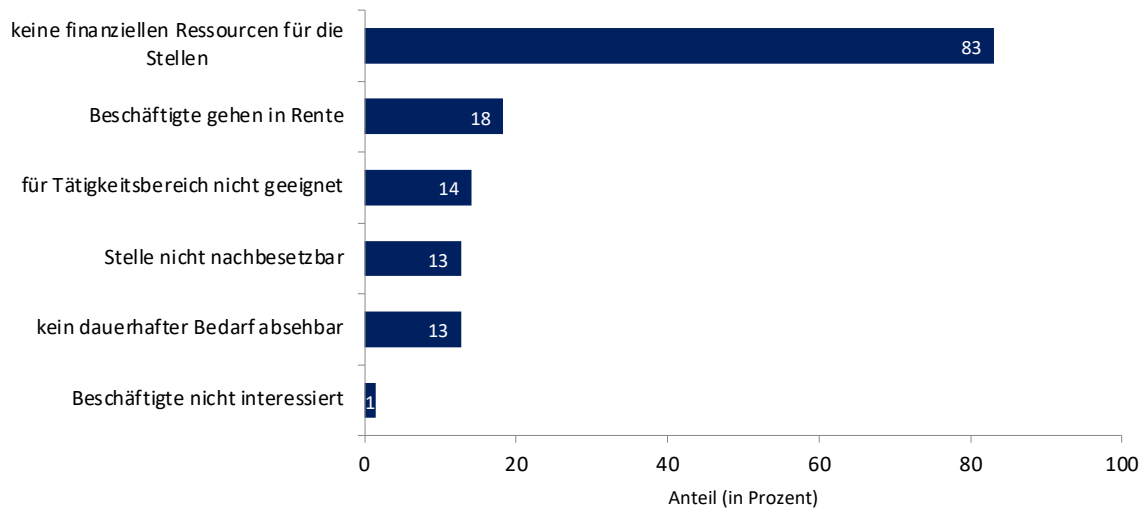
Abbildung 37: Berufliche Perspektiven der SGE-Beschäftigten



Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=646

Prognosen über den weiteren Verlauf des Modellprojekts hinsichtlich der dauerhaften Integration in reguläre Beschäftigung lassen sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur bedingt tätigen. So rechnen zwar 22 % der SGE-Arbeitgebenden damit, zumindest einen Teil ihrer aktuellen SGE-Beschäftigten perspektivisch zu übernehmen. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden (63 %) ist jedoch bislang nicht in der Lage abzuschätzen, ob sie ihre SGE-Beschäftigten übernehmen können. Der zentrale Hinderungsgrund besteht dabei in den fehlenden finanziellen Ressourcen: 83 % aller Arbeitgebenden, die bislang nicht planen, alle SGE-Beschäftigten zu übernehmen, verwiesen hierauf (vgl. Abbildung 38). Unter den fehlenden finanziellen Ressourcen subsumieren sich die im vorangegangenen Abschnitt 6.1.1 beschriebenen Hürden für eine Übernahme, die sich insbesondere aus den Regularien der öffentlichen Hand zur Erbringung von sozialen Dienstleistungen ergeben. Dies betrifft Stellenpläne bzw. die Finanzierung von Personalschlüsseln, die wenig Spielraum für die Schaffung weiterer, dauerhafter Stellen bieten:

„Die Finanzierung der sozialen Arbeit ist so knapp gestrickt, dass zusätzliches Personal durchaus sinnvoll wäre, aber es aus finanziellen Gründen nicht möglich sein wird.“ (SGE-Arbeitgebende/r Interview 11)

Abbildung 38: Gründe dafür, SGE-Beschäftigte nicht in den eigenen Betrieb zu übernehmen

Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022, n=71. Mehrfachnennung möglich

Nur ein geringer Teil der befragten Arbeitgebenden nannte als Grund gegen eine Übernahme, dass kein dauerhafter Bedarf für die aktuell von SGE-Beschäftigten ausgeführten Tätigkeiten bestehe. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Großteil einen dauerhaften Bedarf an den Dienstleistungen sieht, die die SGE-Beschäftigten erbringen.

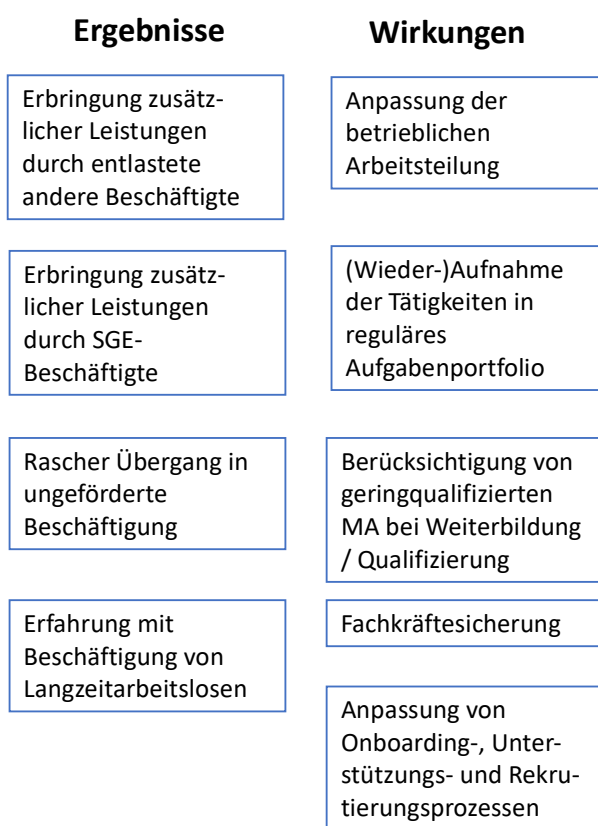
Für diejenigen Beschäftigten, die voraussichtlich nicht von ihren aktuellen Arbeitgebenden übernommen werden, sehen die Arbeitgebenden mehrheitlich zum jetzigen Zeitpunkt noch keine alternative Perspektive. Nur 12 % der befragten Arbeitgebenden berichteten zumindest für einen Teil ihrer SGE-Beschäftigten von konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Unternehmen.

6.2 Erste Ergebnisse für die SGE-Arbeitgebenden

Nach der im Wirkungsmodell entwickelten Interventionslogik des SGE führen zusätzliche SGE-Stellen bei den Arbeitgebenden zum einen dazu, dass die SGE-Beschäftigten zusätzliche Tätigkeiten erledigen, die zuvor nicht erbracht wurden und damit einen Mehrwert erzeugen. Zum anderen werden die regulär Beschäftigten von Aufgaben entlastet. So bleibt ihnen mehr Zeit, um sich ihren Kernaufgaben zu widmen bzw. um weitere Leistungen zu erbringen. Gleichzeitig wird erwartet, dass positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen des SGE auch die Haltung der Arbeitgebenden gegenüber Langzeitarbeitslosen insgesamt verändern können. Dazu gehört, dass sie offener und integrativer werden, indem sie ihre internen Prozesse für geringer Qualifizierte bzw. für Personen anpassen, die nicht passende Qualifikationen für das Einsatzfeld mitbringen, indem sie Beschäftigten das Ankommen und die Integration in Teams und Arbeitszusammenhänge erleichtern und ihnen die Möglichkeit zum Aufstieg durch Qualifizierungen und Weiterbildung bieten.

Als mittel- bis längerfristige Wirkung wird erwartet, dass die (gegenwärtig noch zusätzlichen) SGE-geförderten Tätigkeiten in das betriebliche Portfolio aufgenommen werden, ggf. unter Anpassung der betrieblichen Arbeitsteilung. SGE-Arbeitgebende sollen Langzeitarbeitslose als Potenzialgruppe für die Deckung ihres Arbeits- und Fachkräftebedarfs in den Blick nehmen, sie bei ihren Rekrutierungsstrategien berücksichtigen und die Onboarding- bzw. Unterstützungsprozesse im Betrieb entsprechend anpassen. Auch sollte die Bereitschaft von Betrieben gesteigert werden, Qualifizierungen und Weiterbildung zu unterstützen. Betriebe und Einrichtungen können mit der Zielgruppe ihren Fachkräftebedarf sichern, so die Theorie. Abbildung 39 fasst die Ergebnisse und Wirkungen aus dem Wirkungsmodell zusammen.

Abbildung 39: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der Arbeitgebenden



Quelle: Eigene Darstellung, Ausschnitt aus dem Wirkungsmodell für die Arbeitgebenden im SGE

6.2.1 Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungssituation

Die empirischen Befunde zeigen, dass die Erwartung einer Entlastung des Fachpersonals durch die SGE-Beschäftigten aus Sicht der Arbeitgebenden erfüllt wird. Drei von vier Arbeitgebenden gaben in der Befragung an, dass das Fachpersonal Hilfen bei der Bewältigung seiner Aufgaben erhält, sodass sie sich intensiver um ihre Kernaufgaben kümmern können. Dadurch können zusätzliche Leistungen angeboten und sogar neue Projektideen realisiert werden. Insgesamt sehen die Arbeitgebenden dadurch die Möglichkeit, Dienstleistungen für ihre Kunden attrak-

tiver zu gestalten oder leichter zugänglich zu machen. Ergänzend gaben einzelne Arbeitgebende z. B. an, dass durch den Einsatz der SGE-Beschäftigten eine „schnelle situative Unterstützungsleistung für obdachlose Menschen“ möglich wäre, dass durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SGE „mehr einkommensschwache Haushalte einen Stromspar-Check machen können und diese Form der Armutsbekämpfung auch den betroffenen Personen“ helfe. Andere gaben zu Protokoll, dass Angebote geschaffen werden konnten, „die die Bewohner*innen stark unterstützen und ihnen damit eine bessere Teilhabe ermöglichen.“ Für eine Organisation ist

„jede personelle Unterstützung in der frühkindlichen Bildung herzlich willkommen. Gerade die Übernahme von ergänzenden Tätigkeiten, wie z. B. Näharbeiten, Ordnungsaufgaben, Vor- und Nacharbeiten zu geplanten Angeboten ist hilfreich. Möglichkeiten z. B. in Ruhephasen mal mit 1-2 Kinder Bücher anzusehen, oder zu malen oder Basteln, Übernahme einfacher Tätigkeiten in der Hauswirtschaft oder Besorgungen, Unterstützung bei den Mahlzeiten, das macht alles ein wenig besser.“ (Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

Die Arbeitgebenden heben den wertvollen Beitrag hervor, den die SGE-Beschäftigten erbringen: Mit ihrem Einsatz sei es möglich, die regulär Beschäftigten zu entlasten und Umfang und Qualität der eigenen Services für die Kundschaft auszuweiten und zu verbessern. Auf diese Entlastungswirkung und Unterstützung durch die SGE-Beschäftigten wollen daher auch viele Arbeitgebende nicht verzichten. Sie sind daher auch nicht an raschen Vermittlungen in reguläre Beschäftigung außerhalb des SGE interessiert. Übernahmen in die eigenen Stammbesellschaften werden mit dem Verweis auf fehlende finanzielle Ressourcen für diese Art zusätzlicher Tätigkeiten begründet.

Daneben wird betont, dass die Freiwilligkeit und die Weiterbeschäftigungszusage nach Auslaufen der Förderung sich positiv auf das Engagement der Beschäftigten in den Einsatzstellen auswirken.

*„Bei den 1,50€ Jobs damals haben wir Kolleg*innen rein bekommen, die gut waren, aber je mehr Druck auf die Teilnehmenden aufgebaut wurde, dass sie es machen müssen, desto schlechter war dann die Qualität. Es war schwieriger mit den Teilnehmenden zu arbeiten, wenn sie nicht wirklich willens waren. Es müssen beide Seiten wollen, das ist der Dreh- und Angelpunkt solcher Maßnahmen.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Interview 11)*

Diese Einschätzung wird von den Coaches geteilt, die auch von anderen Arbeitgebenden ähnliche Rückmeldungen erhalten haben. SGE-Beschäftigte würden sich z. T. erheblich von Beschäftigten aus Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) abheben. Sie seien motivierter und interessierter bei der Arbeit.

„Wir beobachteten positive Auswirkungen auf die SGE-Beschäftigten dadurch, dass sie einen langfristig angelegten Arbeitsvertrag mit einer vergleichsweise guten Bezahlung haben. Dies wirkt wie eine Wertschätzung, die Personen sind entspannter, motivierter, weniger perspektivlos als es sonst die Zielgruppe ist.“ (Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

Die Weiterbeschäftigungszusage motiviere nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgebenden, die damit eine Perspektive auf Kontinuität in der Mitarbeit der SGE-Beschäftigten erhalten (SGE-Arbeitgebende/r, Interview 12). Während kurzzeitig befristete Maßnahmen von einem oder zwei Jahren den Aufwand für die Einarbeitung kaum lohnen würden, böte eine langfristige Beschäftigung für die fünf Jahre des Modellprojekts deutlich bessere Möglichkeiten für die Integration in Teams und in Arbeitsinhalte, was wiederum für beide Seiten befriedigendere Arbeitsbedingungen ermögliche.

Eine Ausnahme von dieser Regel bilden Personen, die bereits vor ihrem Eintritt in das SGE in einer Maßnahme der Jobcenter waren und von ihrem damaligen Träger von Beschäftigungsmaßnahmen in das SGE übernommen wurden. In solchen Fällen erhalten die Coaches von den Anleitungskräften der Träger von Beschäftigungsmaßnahmen die Rückmeldung, dass es keinen oder nur einen geringen Unterschied gebe in den Haltungen zwischen SGE-Beschäftigten und den MAE-Beschäftigten (Coaches, Interview 14). Welche Erfahrungen die Coaches und Arbeitgebende mit den Beschäftigten machen, hängt somit offenbar stark von den Erwerbsbiografien der Beschäftigten ab und von ihren Erfahrungen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Mit den Befragungsergebnissen lässt sich die Aussage, dass SGE-Beschäftigte, die bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen arbeiten, arbeitsmarktferner seien als SGE-Beschäftigte bei anderen Arbeitgebenden, jedoch nicht eindeutig belegen. Als Indikator kann der Aufwand für die Einarbeitung der SGE-Beschäftigten ausgewertet werden. Die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen – aber auch Träger von sozialen Dienstleistungen – gaben in der Befragung sehr viel häufiger als Haupt- und Bezirksverwaltungen sowie kommunale Unternehmen an, dass für die Einarbeitung von SGE-Beschäftigten ein erhöhter Aufwand anfällt (vgl. dazu Abschnitt 2.5 und Abbildungen 49, 50 und 52 im Anhang). Insbesondere Dauer und Intensität der Begleitung sowie der Aufwand für gemeinsame Austauschtermine und die Anforderungen an die Anleitungskräfte seien höher als bei regulär Beschäftigten. Für kommunale Unternehmen und die Bezirksverwaltungen ist im Vergleich zu regulär Beschäftigten der Aufwand dagegen deutlich weniger häufig erhöht. Dies könnte einerseits als Hinweis auf die Arbeitsmarktferne der SGE-Beschäftigten bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen interpretiert werden, andererseits aber auch die Erwartungshaltung dieser Arbeitgebenden-Gruppe an ihre Beschäftigten widerspiegeln.

Aber auch Träger von sozialen Dienstleistungen haben Erfahrungen mit Personen aus Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung. Anders als bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen ist die Umsetzung dieser Maßnahmen aber nicht ihr Hauptgeschäftsfeld. Dass auch sie einen stark erhöhten Aufwand für die Einarbeitung der SGE-Beschäftigten angegeben haben, zeigt, dass der Aufwand kein Spezifikum von Arbeitgebenden ist, die ausschließlich Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung durchführen. Die Schlussfolgerung, dass nur bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen arbeitsmarktferne SGE-Beschäftigte arbeiten, lässt sich damit also nicht belegen.

Träger von Beschäftigungsmaßnahmen sind mit ihren SGE-Beschäftigten häufiger sehr zufrieden als andere Arbeitgebende. Sie geben im Vergleich die beste Durchschnittsbewertung (8,1

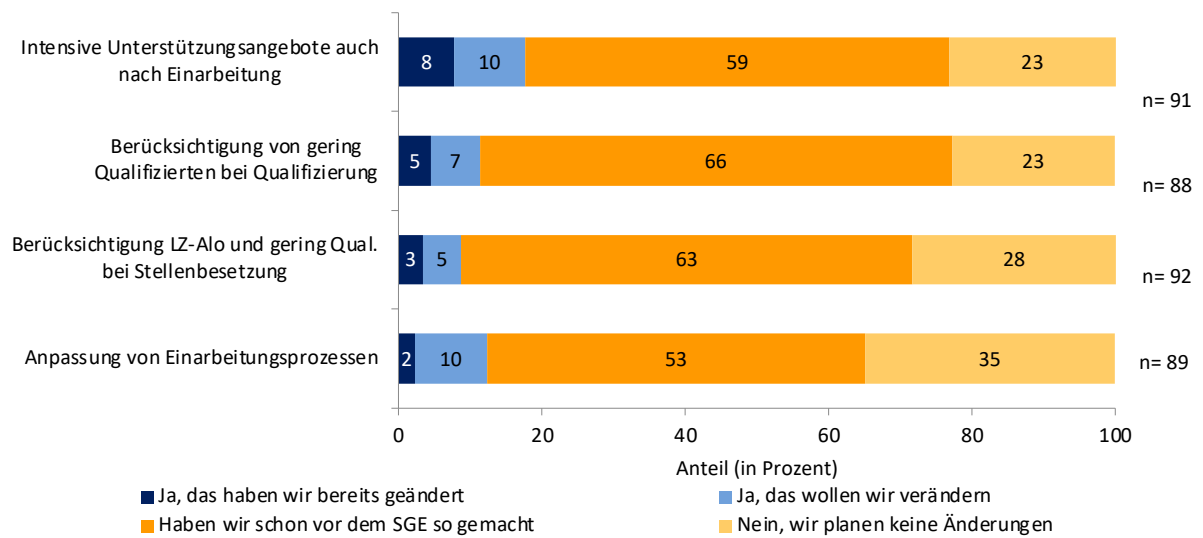
von 10 Punkten) für ihre Zufriedenheit mit den SGE-Beschäftigten ab. Der Durchschnitt der Bewertungen der Träger von sozialen Dienstleistungen beträgt 7,3 von 10 Punkten. Am schlechtesten bewerten die kommunalen Unternehmen und Bezirksverwaltungen ihre Zufriedenheit mit den SGE-Beschäftigten (5,7 von 10 Punkten). Dass die Arbeitgebenden, die am häufigsten einen erhöhten Aufwand für Einarbeitung und Betreuung von SGE-Beschäftigten angaben, zugleich auch sehr zufrieden mit ihnen sind, kann daran liegen, dass sie aufgrund ihrer Erfahrungen mit Personen aus Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung ihre Ansprüche und folglich auch ihre Bewertungsmaßstäbe angepasst haben.

Die bisherigen empirischen Befunde lassen noch kein valides Urteil über die Frage zu, ob Personen, die aus Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung in das SGE übergangen, ihre Haltungen und Einstellungen in die SGE-Beschäftigung übernehmen. Das Feedback der Coaches von Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen, dass Personen, die bei ihnen arbeiten, weniger motiviert und engagiert sind als die Beschäftigten bei anderen Arbeitgebenden, wird daher in den noch ausstehenden Fallstudien und den Befragungen der Beschäftigten weiter untersucht.

6.2.2 Folgen für die Personalpolitik der Arbeitgebenden

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit wird üblicherweise auf Beschäftigte angewendet. Der Begriff impliziert einen Mangel bzw. eine Unfähigkeit, die durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden kann, um die Chancen der Personen auf eine Wiedereingliederung in Beschäftigung zu verbessern. Die Befragung der Arbeitgebenden im SGE wurde dazu genutzt, auch ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ zu untersuchen, allerdings unter umgekehrten Vorzeichen: Die Angebotsseite der Arbeit wurde daraufhin analysiert, inwieweit die Arbeitgebenden bereit und in der Lage sind, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen und inwieweit sie auf andere Herausforderungen, z. B. bei der Einarbeitung und Begleitung während der Arbeit, vorbereitet sind. Es wird erwartet, dass die Arbeitgebenden durch ihre Beteiligung am SGE Impulse zur Anpassung ihrer Personalpolitik erhalten und ihre Personalrekrutierungsstrategien, ihre Einarbeitungsprozesse und ihre interne betriebliche Arbeitsteilung so ändern, dass auch einfache Arbeit integriert und durch Qualifizierungen und Weiterbildung gesichert werden kann. Im Idealfall unterstützt damit das SGE im Zusammenwirken mit Qualifizierungen und Weiterbildung die Fachkräftesicherung von kommunalen Unternehmen, Bezirksverwaltungen und Trägern von sozialen Dienstleistungen.

Abbildung 40: Änderungen in der Personalpolitik aufgrund der Erfahrungen mit den SGE-Beschäftigten.



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022

Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit wird üblicherweise auf Beschäftigte angewendet. Der Begriff impliziert einen Mangel bzw. eine Unfähigkeit, die durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden kann, um die Chancen der Personen auf eine Wiedereingliederung in Beschäftigung zu verbessern. Die Befragung der Arbeitgebenden im SGE wurde dazu genutzt, auch ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ zu untersuchen, allerdings unter umgekehrten Vorzeichen: Die Angebotsseite der Arbeit wurde daraufhin analysiert, inwieweit die Arbeitgebenden bereit und in der Lage sind, Langzeitarbeitslose zu beschäftigen und inwieweit sie auf andere Herausforderungen, z. B. bei der Einarbeitung und Begleitung während der Arbeit, vorbereitet sind. Es wird erwartet, dass die Arbeitgebenden durch ihre Beteiligung am SGE Impulse zur Anpassung ihrer Personalpolitik erhalten und ihre Personalrekrutierungsstrategien, ihre Einarbeitungsprozesse und ihre interne betriebliche Arbeitsteilung so ändern, dass auch einfache Arbeit integriert und durch Qualifizierungen und Weiterbildung gesichert werden kann. Im Idealfall unterstützt damit das SGE im Zusammenwirken mit Qualifizierungen und Weiterbildung die Fachkräftesicherung von kommunalen Unternehmen, Bezirksverwaltungen und Trägern von sozialen Dienstleistungen.

Abbildung 40 zeigt, dass am Pilotprojekt zum weitaus überwiegenden Teil Arbeitgebende teilnehmen, die in ihren Personalstrategien bereits vor dem Eintritt ins SGE die besondere Situation von Langzeitarbeitslosen berücksichtigten und keine weiteren diesbezüglichen Veränderungen planen oder umsetzen.⁷¹ 61 % der befragten Arbeitgebenden gaben an, dass sie bereits Langzeitarbeitslose und gering Qualifizierte bei der Stellenbesetzung berücksichtigen, 66 %

⁷¹ Trotz der offenbar vorhandenen Vorerfahrungen der Arbeitgebenden mit Langzeitarbeitslosen ist für alle Typen von Arbeitgebenden der Aufwand für die Einarbeitung und anschließende Betreuung der SGE-Beschäftigten sehr hoch (vgl. Abschnitt 2.4).

der Arbeitgebenden unterstützen diese Zielgruppe mit Qualifizierungen und Weiterbildung. 59 % bieten ihnen intensive Unterstützungsangebote auch nach der Einarbeitung und 53 % gaben an, dass sie ihre Einarbeitungsprozesse entsprechend angepasst hätten. Der Anteil der Arbeitgebenden, die im Zuge des SGE Änderungen in ihrer Personalpolitik planen oder bereits umgesetzt haben, liegt je nach Aspekt zwischen 8 % und 18 %. Dabei unterscheiden sich die verschiedenen Typen von Arbeitgebenden nur geringfügig in ihrem Antwortverhalten.

Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erwähnt, verfügen Träger von Beschäftigungsmaßnahmen und einige Träger von sozialen Dienstleistungen bereits über Erfahrungen mit Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung. Es ist daher nachvollziehbar, dass sie sich auf die spezifischen Ausgangsbedingungen der Zielgruppen einstellen können und ihre Personalstrategien entsprechend angepasst haben. Dies gilt vor allem für Träger von Beschäftigungsmaßnahmen, deren Hauptgeschäftsfeld die Durchführung von Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung ist. Für Träger von sozialen Dienstleistungen gilt dies vermutlich nicht in demselben Umfang. Inwieweit sie ihre Personalstrategien auf Zielgruppen der Beschäftigungsförderung ausgerichtet haben, hängt von den Schwerpunkten ihrer jeweiligen betrieblichen Strategien ab. Ihre Vorerfahrungen mit der Beschäftigungsförderung und die Art ihrer Personalstrategien können daher von Fall zu Fall verschieden sein.

So wie die SGE-Beschäftigten in den Fragen zur Beschäftigungsfähigkeit (vgl. hierzu Abschnitt 3) ein sehr positives Selbstbild gezeichnet haben, möchten u. U. auch die Arbeitgebenden die Qualität ihrer Personalstrategien in möglichst positivem Licht erscheinen lassen. Es ist also möglich, dass die angezeigten Änderungen in der Personalpolitik der Logik sozial erwünschter Antworten folgen. Daher liegt auch die Vermutung nahe, dass in den Personalstrategien der Arbeitgebenden noch Spielräume für Anpassungen und Verbesserungen bestehen. Um die eventuellen Spielräume genauer beschreiben zu können, wird die Frage nach den Personalstrategien in den kommenden Fallstudien mit Arbeitgebenden aufgegriffen und vertieft werden.

Dass die Arbeitgebenden größtenteils übereinstimmend angaben, in ihren Personalstrategien auch Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, bedeutet jedoch nicht, dass sie auch alle bereit sind, SGE-Beschäftigte in reguläre Arbeitsverhältnisse zu übernehmen (vgl. Abschnitt 6.1.2). Von den Bezirksverwaltungen und kommunalen Unternehmen gaben 80 % der Befragten an, dass dies zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht feststehe; 20 % immerhin stellten in Aussicht, zukünftig SGE-Beschäftigte zu übernehmen. Dass sie dies noch nicht getan haben, hängt mit den beschriebenen Hürden für die Integration zusammen: Solange eine Finanzierung der Stellen nicht gesichert ist, schöpfen die Arbeitgebenden die Mittel aus dem SGE für die Beschäftigung der Langzeitarbeitslosen aus. Ähnliches gilt für Träger von sozialen Dienstleistungen, von denen 18 % einem Teil ihrer SGE-Beschäftigten eine Übernahme in Aussicht gestellt haben. Immerhin 3 % der Träger von sozialen Dienstleistungen gaben an, dass sie alle SGE-Beschäftigten übernehmen werden.⁷² Auch bei diesem Typus erschweren strukturelle Hürden

⁷² Unter den Trägern von sozialen Dienstleistungen sind zahlreiche Arbeitgebende, für die nur ein SGE-Beschäftigter arbeitet.

die Integration in interne Arbeitsmärkte: SGE-Beschäftigte können zwar über berufsbegleitende Ausbildungen zur Sozialassistentin oder zur Erzieherin bzw. zum Erzieher qualifiziert und in reguläre Beschäftigung übernommen werden. Kitahilfen werden jedoch in Berlin in den Stellenschlüsseln für Kita-Personal nicht berücksichtigt. Für sie gibt es folglich auch keine finanziellen Mittel für eine Weiterbeschäftigung in einer entsprechenden Tätigkeit.

Auch von den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen gaben 17 % an, dass sie einen Teil, und sogar 8 % dass sie alle Beschäftigten übernehmen wollen. Da die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen keine internen Arbeitsmärkte haben, in die sie die SGE-Beschäftigten integrieren könnten, sind diese Angaben noch zu überprüfen. Welche Potenziale zur Übernahme die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen hier realisieren können, muss daher in den kommenden Fallstudien weiter untersucht werden.

6.2.3 Betriebliche Fachkräftesicherung

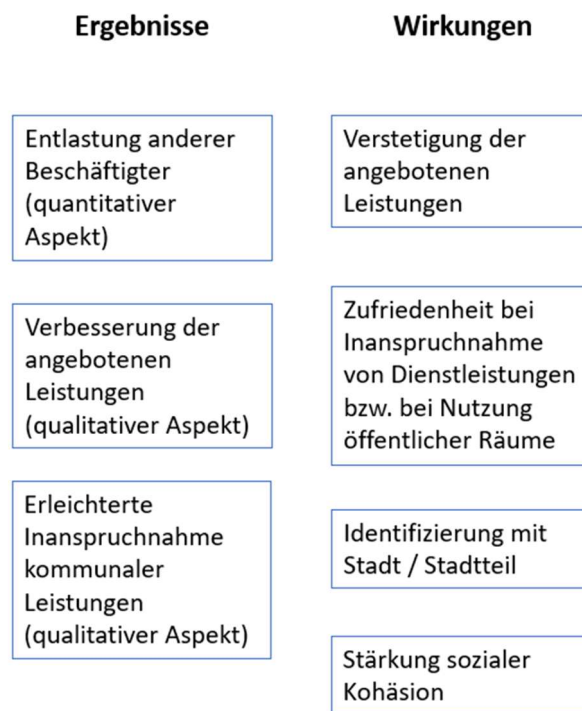
Die Arbeitgebenden haben mit den SGE-Beschäftigten wichtige personelle Ressourcen erhalten, um ihre regulären Beschäftigten zu entlasten und gleichzeitig auch zusätzliche Leistungen in ihrem Portfolio zu verankern. Um die Beschäftigten auf die Anforderungen der jeweiligen Einsatzfelder vorzubereiten, haben rund 80 % der Arbeitgebenden bereits Qualifizierungen durchgeführt. Der größte Teil davon bezieht sich auf die Anforderungen, mit denen die SGE-Beschäftigten in ihren Einsatzfeldern konfrontiert sind. Viele Qualifizierungen lassen sich aber auch für andere Tätigkeiten oder für Arbeiten in regulären Beschäftigungsverhältnissen nutzen (vgl. hierzu Abschnitt 5). Insofern sichern sich die Arbeitgebenden zumindest für die Laufzeit des Modellprojekts qualifizierte Arbeit für zusätzliche Tätigkeiten. Allerdings wird das Programm bislang nur eingeschränkt dafür genutzt, Fachkräfte dauerhaft zu sichern. So wurden bis zum Stichtag 30.04.2022 nur 33 SGE-Beschäftigte in ein reguläres Arbeitsverhältnis vermittelt. Übergänge in reguläre Beschäftigung sind aus Sicht der Arbeitgebenden wenig attraktiv, weil die dann vakante SGE-Stelle nicht nachbesetzt werden kann. Damit entfallen für den verbleibenden Förderzeitraum sowohl die finanzielle Förderung als auch die Erbringung der zusätzlichen Leistungen (vgl. Abschnitt 6.1.1). Diese Nachteile gilt es abzuwägen gegenüber der Gefahr, eine Person, mit der möglicherweise bereits gute Erfahrungen in der SGE-Beschäftigung gemacht wurden, als zukünftige Arbeitskraft zu verlieren, falls diese sich beruflich anderweitig orientiert.

6.3 Erste Ergebnisse für die Stadtgesellschaft

Die dritte Zieldimension des SGE liegt auf der Ebene der Stadtgesellschaft. Hierbei steht die Schaffung eines bedarfsgerechten gemeinwohlorientierten Angebots für die Stadt als Ganzes im Zentrum. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Arbeitsleistung der SGE-Beschäftigten in gemeinwohlorientierten Einsatzfeldern im Ergebnis dazu führt, dass andere Beschäftigte entlastet, die angebotenen Leistungen verbessert und kommunale Leistungen leichter in Anspruch genommen werden können. Diese Ergebnisse können wiederum eine Verstärkung der

angebotenen Leistungen bewirken, die Zufriedenheit mit der Inanspruchnahme von Dienstleistungen bzw. bei Nutzung öffentlicher Räume erhöhen, ganz allgemein die soziale Kohäsion stärken sowie die persönliche Identifizierung mit der Stadt und/oder dem Quartier befördern.

Abbildung 41: Ergebnisse und Wirkungen des SGE auf der Ebene der Stadtgesellschaft



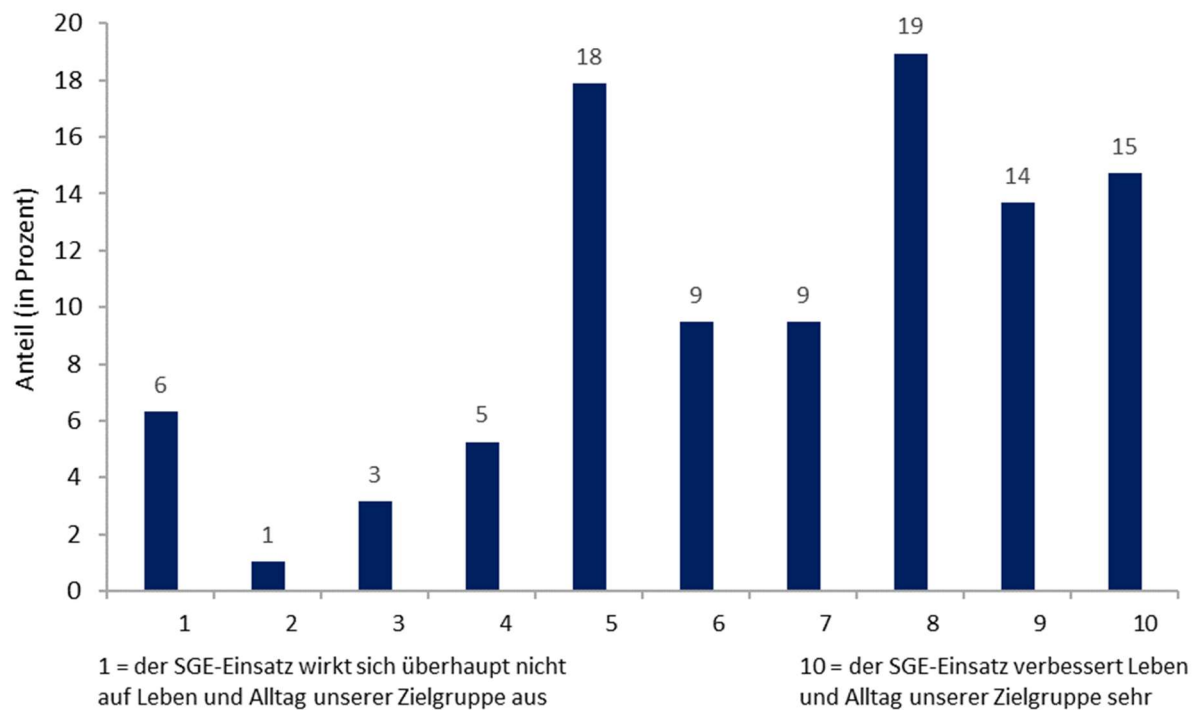
Quelle: Eigene Darstellung, Ausschnitt aus dem Wirkungsmodell für die Stadtgesellschaft

Die beschriebenen Ergebnisse und Wirkungen, die über die Effekte auf die eigentlichen Arbeitsstätten hinausgehen und die Stadtgesellschaft als solche betreffen, sind schwer zu quantifizieren. Dennoch geben die unterschiedlichen Beteiligten an, deutliche Einflüsse auf die Stadtgesellschaft zu erkennen. Wie in Abschnitt 2.4 dargestellt, geben drei Viertel der Arbeitgebenden an, dass ihre Dienstleistungen für die Kundschaft bzw. die Bürgerinnen und Bürger durch das SGE attraktiver geworden sind. Zwei von fünf Arbeitgebenden stimmen zu, dass die Dienstleistungen auch leichter zugänglich geworden sind. Die deutliche Mehrheit sieht folglich Wirkungen, die in die Stadtgesellschaft hineinstrahlen. Gefragt, wie sich die Tätigkeiten und der Einsatz der SGE-Beschäftigten auf Leben und Alltag der Menschen auswirken, für die der Betrieb bzw. die Organisation Leistungen erbringt, gaben knapp 30 % der Befragten sehr hohe Verbesserungswirkungen für Leben und Alltag der Zielgruppe an. Insgesamt zwei Drittel konstatierten einen eher positiven Einfluss des SGE-Einsatzes (vgl. Abbildung 42).⁷³ Allerdings

⁷³ Hierbei werden Werte über 5 als eher positive Auswirkung erachtet, die Ausprägungen 9 und 10 werden als sehr hohe Verbesserungswirkungen für Leben und Alltag der Zielgruppe gewertet.

schätzte auch ein Drittel der befragten Arbeitgebenden ein, dass die Wirkung des SGE auf Alltag und Leben der Menschen in der unteren Hälfte der angegebenen Skala liegt. Immerhin 10 % konnten gar keinen oder nur einen geringen Einfluss feststellen.⁷⁴ Im Durchschnitt liegt die Angabe der Auswirkungen auf die Zielgruppe damit bei 6,7 auf einer Skala von 1 bis 10.

Abbildung 42: Auswirkungen der SGE-Tätigkeiten auf Leben und Alltag der Personen, für die der Betrieb bzw. die Organisation Leistungen erbringt



Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022, n=95

In dieser Frage unterscheiden sich die Typen der Arbeitgebenden in ihrem Antwortverhalten. So beziffert die Gruppe der Haupt- oder Bezirksverwaltungen und kommunalen Unternehmen die Auswirkung im Schnitt mit einem Wert von 5. Die freien Träger von sozialen Dienstleistungen antworten im Mittel dagegen mit einer 6,6 und die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen sehen die Auswirkungen sogar bei einem Wert von 7,9. Dies kann auch mit den bei den jeweiligen Arbeitgebenden vorliegenden Einsatzfeldern zusammenhängen, da auch deren Betrachtung Unterschiede aufzeigt.⁷⁵ So geben Arbeitgebende, die Besuchs- und Betreuungsdienste anbieten im Schnitt die höchsten Werte bei der Einschätzung der Auswirkungen der SGE-Tätigkeiten an (im Mittel 7,8), gefolgt von Arbeitgebenden mit Lotsendiensten (7,4). Etwas niedrigere Werte geben dagegen Arbeitgebende mit den Einsatzfeldern Schul- und Kulturor-

⁷⁴ Hierbei werden Werte von 1 bis 3 als keine oder sehr geringe Wirkungen auf Leben und Alltag der Zielgruppe gewertet.

⁷⁵ Hierbei werden nur Einsatzfelder berücksichtigt, die bei mindestens 10 befragten Arbeitgebenden vorkommen.

ganisationsassistentinnen und -assistenten an (5,8 bzw. 5,9). Die unterschiedlichen Einschätzungen können dabei einerseits dadurch begründet sein, dass sich manche Einsatzfelder weniger direkt auf das Leben der betroffenen Zielgruppen auswirken. Jedoch ist auch möglich, dass bei einigen Tätigkeiten und auch bei manchen Typen von Arbeitgebenden der Einblick der Befragten in die tatsächlichen Auswirkungen der SGE-Beschäftigung auf die Zielgruppe geringer ausfällt als in anderen.

Diejenigen Arbeitgebenden, die bei der Frage der Auswirkungen auf Leben und Alltag der Zielgruppe Werte in der oberen Hälfte der Skala angaben, wurden zudem gebeten, ihre Einschätzung kurz zu begründen. Die folgende Auswahl an Zitaten zeigt, dass die Wahrnehmung der Auswirkungen der SGE-Beschäftigung je nach Wirkungsbereich der Arbeitgebenden sehr differenziert ausfällt:

„Unsere Angebote werden von (Kita-)Kindern, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Einschränkungen, Seniorinnen und Senioren gern wahrgenommen und haben hierdurch eine verbesserte Teilhabe am sozialen Leben.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

„Der Kundenkreis konnte erweitert und intensiver betreut werden.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

„Die Sprachenbandbreite ist gewachsen. Niedrigschwellige Angebote können verbreitert werden.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

„Das Wohnumfeld ist sauberer.“ (SGE-Arbeitgebende/r, Freitextkommentar in Befragung)

Auch die Coaches nehmen die positiven Effekte der im SGE realisierten Tätigkeiten für die Stadtgesellschaft wahr:

„Alle Leistungen, die Kitas zugutekommen, sind Beiträge für die Stadtgesellschaft, weil die Bildung, Teilhabe, Nachbarschaft und Integration fördern. Ein anderer Punkt ist die Mobilität. Citylotsen oder Bahnhofslotsen, das sind ja auch wichtige Geschichten: Leute die darauf achten, dass Kinderwagen die Treppen hochgetragen werden oder alten Leute geholfen wird, den Weg zu finden. Und die Wohnungsbaugesellschaften: Die Menschen, die da eingestellt sind, sind so Vermittler zwischen Vermieter und Mieter. Die erfüllen eine wichtige Funktion. Die bringen Effekte für die Stadtgesellschaft. Senioren profitieren auch davon, von Nachbarschaftsdiensten usw.“ (Coaches, Interview 6)

Insgesamt lassen sich aus den bisherigen Erkenntnissen positive Wirkungen auf die Stadtgesellschaft feststellen. Vor diesem Hintergrund planen gegenwärtig 23 % der SGE-Arbeitgebenden, diese (bislang zusätzlichen) Tätigkeiten ganz oder teilweise in ihr reguläres Aufgabenportfolio zu übernehmen. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden (66 %) kann hierzu allerdings noch keine Aussage treffen.

6.4 Zusammenfassung und Bewertung

Beschäftigte

Bis zum 30.04.2022 sind von 1.057 Personen im Pilotprojekt 146 Personen ausgeschieden, die Mehrzahl davon aufgrund einer Kündigung des Arbeitgebenden. Von den 146 Ausgeschiedenen konnten 33 Personen (23 %) in reguläre Arbeit vermittelt werden. Gemessen an der Gesamtzahl der Personen im Pilotprojekt handelt es sich zur Mitte der Programmlaufzeit um 3 %. Dabei hat sich der Anteil der Vermittlungen an den Vertragslösungen nach Ende der Stellenbesetzungsphase erhöht.

Die Abbruchquote, d. h. der Anteil der ohne Vermittlungserfolg ausgeschiedenen Beschäftigten, liegt bei 11 % und damit im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten sehr niedrig. Die Vermittlungsquote fällt bei den kommunalen Unternehmen mit 15 % am höchsten aus, bei den Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen mit 9 % am niedrigsten. Dass vergleichsweise wenige SGE-Beschäftigte ihr Beschäftigungsverhältnis abbrechen, kann unterschiedliche Gründe haben: die Freiwilligkeit beim Programmzugang, die langfristig angelegte Förderung und die Weiterbeschäftigungszusage dürften dabei ebenso eine Rolle spielen wie die Tatsache, dass die große Mehrheit der SGE-Beschäftigten ihre Tätigkeit als sinnvoll und nutzbringend einschätzt. Auch das begleitende Coaching könnte sich positiv auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse auswirken.

Die nicht mehr mögliche Nachbesetzung von Stellen motiviert Arbeitgebende, Probleme mit ihren SGE-Beschäftigten einvernehmlich zu lösen, statt das Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Auch das kann sich in einer geringeren Abbruchquote niederschlagen.

Personen, die dennoch ihr Beschäftigungsverhältnis beendet haben, zählen eher zu den jüngeren Altersgruppen: Bei den unter 40-Jährigen lag die Abbruchquote bei 13 %, bei den über 40-Jährigen bei 10 %. Auch beendeten eher Personen mit geringem Qualifikationsniveau ihre SGE-Beschäftigung ohne Vermittlungserfolg. So waren zum Stichtag rund 14 % der Beschäftigten mit Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss aus dem SGE ausgeschieden, ohne in eine Beschäftigung überzugehen, gegenüber 9 % der Beschäftigten mit mittlerer Reife oder Abitur.

Übergänge in reguläre Beschäftigung, sei es beim aktuellen SGE-Arbeitgebenden oder in einem anderen Betrieb, bilden gegenwärtig knapp ein Viertel der Austritte aus dem SGE. Die Übergänge erfolgten in der Regel ohne Inanspruchnahme der Übernahmeprämie: Nur in bisher zwei Fällen wurde die Übernahmeprämie beantragt und ausbezahlt.

Viele der noch im SGE verbliebenen Beschäftigten hatten zum Zeitpunkt ihrer Befragung im Mai 2021 noch keine berufliche Perspektive jenseits der geförderten Stelle entwickelt. So äußerten 56 % der SGE-Beschäftigten den Wunsch, dauerhaft auf der aktuellen Stelle weiterarbeiten zu können. 10 % möchten mit dem SGE die Zeit bis zum Renteneintritt überbrücken; 4 % haben noch keine Idee, wie es beruflich weitergehen soll. Der große Wunsch nach Konti-

nuität im SGE kann im Kontext der zum Befragungszeitpunkt das private, öffentliche und wirtschaftliche Leben stark beeinflussenden Coronapandemie auch als Wunsch der SGE-Beschäftigten gelesen werden, in einer dauerhaften Normalität anzukommen.

Die Übernahmeperspektiven der SGE-Beschäftigten bei ihren Arbeitgebenden sind noch weitgehend unklar. Zwar rechnen 22 % der SGE-Arbeitgebenden damit, zumindest einen Teil ihrer aktuellen SGE-Beschäftigten übernehmen zu können. Die Mehrzahl der Arbeitgebenden (63 %) ist jedoch bislang nicht in der Lage abzuschätzen, ob sie ihre SGE-Beschäftigten nach dem Ablauf des Modellprojektes weiterbeschäftigen können. Der zentrale Hinderungsgrund besteht nach den Angaben der Arbeitgebenden in den fehlenden finanziellen Ressourcen.

Arbeitgebende

Für die Arbeitgebenden stellen die SGE-Beschäftigten eine wertvolle Ergänzung und Unterstützung dar. Sie entlasten die regulär Beschäftigten und ermöglichen eine Erweiterung und Verbesserung in Umfang und Qualität der angebotenen gemeinnützigen Dienstleistungen. Zwar war für alle Arbeitgebenden der Aufwand für die Einarbeitung und der anhaltende Aufwand für die Begleitung der SGE-Beschäftigten eine Herausforderung, der sich aber, so der Tenor der Aussagen, für die Arbeitgebenden gelohnt habe.

Bei dem größten Teil der Arbeitgebenden handelt es sich um Unternehmen oder Organisationen, die bereits Erfahrungen mit der Integration von Langzeitarbeitslosen haben und sich deshalb auch auf die besonderen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung, der Einarbeitung und Qualifizierung eingestellt haben. Der weitaus größte Teil der Arbeitgebenden verfügt bereits über entsprechende Personalstrategien, im Rahmen derer z. B. auch bei der Personalgewinnung langzeitarbeitslose Personen berücksichtigt werden oder gering Qualifizierte durch Qualifizierung und Weiterbildung bei der Integration in die Unternehmen unterstützt werden. Nur ein sehr kleiner Teil der Arbeitgebenden gab an, dass entsprechende Änderungen geplant oder vorbereitet wären. Wesentliche Änderungen in den Personalstrategien der Arbeitgebenden sind daher nicht mehr zu erwarten.

Übergänge in reguläre Beschäftigung bei den SGE-Arbeitgebenden zur Deckung eines bestehenden Fach- bzw. Arbeitskräftebedarfs sind bislang nur in den kommunalen Unternehmen in relevantem Umfang zu beobachten. Dieser Typus von Arbeitgebenden verfügt sowohl über interne Arbeitsmärkte als auch über einen Arbeitskräftebedarf. Einzelne Arbeitgebende gaben daher in den Interviews an, dass sie im SGE auch eine Möglichkeit sehen, neue Arbeitskräfte kennenzulernen, zu qualifizieren und zu übernehmen.

Stadtgesellschaft

Die Arbeitgebenden sind von der gemeinnützigen Wirkung der SGE-Beschäftigung überzeugt und sehen darin einen Beitrag zur Verbesserung von Dienstleistungen für die Stadtgesellschaft. Diese manifestieren sich darin, dass Services z. B. für Kinder, Seniorinnen und Senioren und Obdachlose leichter zugänglich werden oder im Umfang oder ihrer Qualität verbessert

werden konnten. Die SGE-Beschäftigten unterstützen kommunale Unternehmen darin, Wohnumfeld und öffentliche Verkehrsinfrastrukturen sauber und funktionsfähig zu halten oder wirken interkulturell kompetent daran mit, soziale Teilhabeprozesse in Stadtteilen und Quartieren zu ermöglichen.

Die Verbesserungen werden möglich, weil die zusätzlichen Tätigkeiten der SGE-Beschäftigten dem Fachpersonal mehr Spielräume verschaffen, um Angebote zu erweitern oder vorhandene Services qualitativ zu verbessern. Insofern erfüllen sie einen wichtigen Bedarf in der sozialen Arbeit. 23 % der Arbeitgebenden gehen aktuell davon aus, dass sie die entsprechenden Tätigkeiten dauerhaft implementieren werden. Für die Mehrzahl jedoch hängt eine Weiterführung davon ab, ob weiterhin Ressourcen für die Finanzierung zur Verfügung gestellt werden.

7. Zwischenfazit und erste Handlungsempfehlungen

7.1 Zwischenfazit zum SGE

Mit dem Solidarischen Grundeinkommen hat Berlin einen Modellversuch gestartet, mit dem rund 1.000 langzeitarbeitslosen Menschen gute Arbeit im Rahmen einer langfristig gesicherten Beschäftigung angeboten wurde. Die Teilnahme daran war freiwillig. Die einzige Bedingung ist die Arbeit in einem gemeinwohlorientierten Einsatzfeld als Solidarbeitrag und Gegenleistung. Ohne den Druck von Sanktionen und Auflagen sollen die Beschäftigten im SGE die Möglichkeit haben, neue persönliche und berufliche Perspektiven zu entwickeln und in ungeforderte Beschäftigung überzugehen. Außerdem wird ihre soziale Teilhabe durch die Beschäftigung und die damit möglichen sozialen Kontakte unterstützt.

Die Struktur der SGE-Beschäftigung wird durch die konzeptionellen Rahmenbedingungen des Modellprojekts bestimmt. Eine zentrale Anforderung des Modellprojekts besteht darin, dass auf den SGE-Stellen zusätzliche Arbeit verrichtet wird, für die es zwar einen gesellschaftlichen Bedarf gibt, der aber nicht im Rahmen bestehender regulärer Beschäftigungsverhältnisse befriedigt werden kann.

Das Zusätzlichkeitsgebot zwang die Arbeitgebenden zu betrieblichen Anpassungen bei der Einrichtung der Arbeitsplätze. Hierzu weiteten sie entweder ihr Aufgabenspektrum aus oder schränkten das Tätigkeitsprofil für die SGE-Stellen so ein, dass Überschneidungen mit dem Aufgabenportfolio regulär Beschäftigter vermieden wurden. Im Arbeitsalltag wird die Abgrenzung von zusätzlichen und regulären Tätigkeiten häufig pragmatisch gehandhabt.

Fast alle Arbeitgebenden im SGE hatten einen höheren Aufwand bei der Einarbeitung, Anleitung und Begleitung der Beschäftigten auf ihren Arbeitsstellen. Im Ergebnis sehen sowohl Beschäftigte wie auch Arbeitgebende einen hohen Mehrwert in ihren konkreten Tätigkeiten. Die Beschäftigten sind mit ihren Tätigkeiten sehr zufrieden. Für die Arbeitgebenden sind die neuen Kolleginnen und Kollegen wichtig, um ihr Fachpersonal zu entlasten, das sich auf seine Kernaufgaben konzentrieren oder seine Aufgaben erweitern kann. Dies verbessert auch die

Services für die Zielgruppen, Kundinnen und Kunden der Dienstleistungen und Einrichtungen. Auf diese Weise entsteht ein Mehrwert für die Stadtgesellschaft insgesamt.

In ihren Selbsteinschätzungen bekräftigen die SGE-Beschäftigten ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Die erste Messung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, welche auf deren Selbsteinschätzungen basiert, ergab im Durchschnitt hohe Bewertungen, wenngleich sich bei einem Anteil von Personen große Abweichungen vom Durchschnitt zeigten. Insbesondere beim sozialen Umfeld gibt es einzelne Beschäftigte, die sehr geringe Werte aufweisen. Es ist somit möglich, dass Beschäftigte nach den hier gemessenen Kriterien zwar insgesamt eine relativ hohe durchschnittliche Beschäftigungsfähigkeit aufweisen, ihnen aber durch Einschränkungen in einzelnen Dimensionen dennoch der Übergang in reguläre Beschäftigung nicht möglich ist.

Der Ansatz des SGE besteht darin, allen Personen, unabhängig von ihren persönlichen Qualifikationen und Ambitionen, eine bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Eine zentrale Rolle nimmt dabei das Coaching ein. Im Beratungsgespräch mit den Beschäftigten werden individuelle Qualifizierungsbedarfsanalysen durchgeführt und darauf abgestimmte Entwicklungspläne erstellt, die in regelmäßigen Abständen besprochen und aktualisiert werden. Die Rückmeldungen der Beschäftigten zum Coaching fallen sehr positiv aus, auch wenn ein Teil von ihnen zu Beginn des Projekts davon ausging, dass sie aufgrund der im Rahmen der Förderung ausgesprochenen Weiterbeschäftigungszusage keine neuen beruflichen Perspektiven entwickeln müssten. Für sie kam es vor allem darauf an, eine Arbeitsstelle zu haben: Fast die Hälfte aller SGE-Beschäftigten benennt das als wichtige Veränderung. Sie schätzen aber die Gelegenheit, mit Hilfe des Coachings eigene Fähigkeiten zu entdecken, neue Kompetenzen zu entwickeln und sich beruflich und persönlich zu orientieren. Die Arbeitgebenden dagegen bewerten das Coaching ambivalent. Es hilft ihnen zwar bei allen Fragen rund um die Einarbeitung und die Anleitung der SGE-Beschäftigten, es unterstützt bei Konflikten und die Coaches arbeiten mit ihnen an gemeinsamen Problemlösungen. Während aber das Coaching die Arbeitgebenden dazu anhält, die Aufwärtsmobilität und eine rasche Vermittlung in reguläre Beschäftigung zu unterstützen, sind die Arbeitgebenden selbst an einer möglichst langen Beschäftigungsdauer interessiert. Sowohl SGE-Beschäftigte als auch Arbeitgebende erhalten durch das Programm und damit auch durch das Coaching, das die Programmumsetzung unterstützt, widersprüchliche Signale:

- Die Beschäftigten werden ermutigt, ihre persönliche und berufliche Situation zu verbessern. Aber mit einem gesicherten Arbeitsentgelt und der Weiterbeschäftigungszusage sah sich ein Teil der Beschäftigten zumindest zu Beginn der Beschäftigung im SGE am Ziel seiner Wünsche und nicht am Anfang eines Prozesses zur Integration in reguläre Arbeitsverhältnisse.
- Für Arbeitgebende schaffen die SGE-Beschäftigten einen wichtigen Mehrwert, den sie nicht durch reguläre Arbeitsstellen ersetzen können. Da die SGE-Stellen nicht nachbesetzt werden können, haben die Arbeitgebenden einen Anreiz, ihre aktuellen Beschäftigten möglichst lange auf diesen Stellen zu halten, um sowohl die finanzielle Unterstützung aufrecht zu erhalten als auch die personelle Entlastung und die zusätzlichen Services, die das Programm ermöglicht, weiterführen zu können.

Die Arbeitgebenden unterstützen die Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Acht von zehn Arbeitgebenden haben bis zum ersten Quartal 2022 mehr als der Hälfte ihrer Beschäftigten einen oder mehrere Lehrgänge oder Kurse ermöglicht, mit denen sie ihre fachlichen Kenntnisse zur Ausübung ihrer Tätigkeiten im SGE erweitern konnten. Ein Fünftel dieser Qualifizierungen beziehen sich nicht nur auf Kenntnisse für die aktuellen Stellen im SGE, sondern auch auf berufliche Weiterentwicklung oder Neuorientierung.

Für einen Wechsel in reguläre Arbeit sind die Wege jedoch begrenzt: Kommunale Unternehmen verfügen zwar über aufnahmefähige interne Arbeitsmärkte, in denen sich SGE-Beschäftigte durch Hausmeisterlehrgänge oder andere Weiterbildungen mit handwerklich-technischen Schwerpunkten die Möglichkeiten zum Wechsel in eine reguläre Beschäftigung erarbeiten können, was auch an den relativ hohen Übernahmequoten deutlich wird. SGE-Beschäftigte in Bezirksverwaltungen oder bei freien Trägern von sozialen Dienstleistungen stoßen jedoch auf Hindernisse, die sich aus den Regularien der öffentlichen Hand zur Erbringung von sozialen Dienstleistungen ergeben. Dies betrifft Stellenpläne bzw. Vorgaben zu Personalschlüsseln, die wenig Spielraum für die Schaffung weiterer, dauerhafter Stellen bieten. Träger von Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung wiederum verfügen zumeist nicht über interne Arbeitsmärkte, in die sie SGE-Beschäftigte übernehmen könnten.

Die strukturellen Hürden für die Vermittlung von Übergängen in reguläre Beschäftigung sind damit für beide Seiten hoch. Bis zur Mitte der Programmlaufzeit wurden 3 % aller Beschäftigten im SGE in eine reguläre Stelle entweder beim SGE-Arbeitgebenden oder außerhalb des SGE vermittelt. Zum aktuellen Zeitpunkt ist für die meisten Arbeitgebenden noch ungewiss, ob sie ihre SGE-Beschäftigten nach dem Ablauf der Pilotphase in reguläre Beschäftigung übernehmen werden. Der zentrale Hinderungsgrund sind dabei die fehlenden Ressourcen zur Finanzierung von Stellen. Immerhin 22 % der SGE-Arbeitgebenden rechnen gegenwärtig damit, zumindest einen Teil ihrer aktuellen SGE-Beschäftigten in der Zukunft zu übernehmen.

Aus den empirischen Befunden lässt sich folgendes Fazit ziehen:

- Als **Projekt zur Unterstützung der sozialen Integration** von Langzeitarbeitslosen erreicht das SGE schon jetzt wichtige Ziele. Es entlastet die Beschäftigten von dem Druck, durch Sanktionen Arbeit finden zu müssen und schafft dadurch sowohl Räume zur Reflexion über die weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklungsperspektiven als auch für Motivation und Engagement in der Arbeit. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten ein Arbeitsentgelt, das sie in den meisten Fällen unabhängig von SGB-II-Transferleistungen macht. Die Arbeitgebenden schätzen zum überwiegenden Teil Motivation und Engagement der SGE-Beschäftigten. Weil sie ihr Fachpersonal entlasten, entstehen Möglichkeiten für neue Projekte und verbesserte Services. Deswegen sind sie daran interessiert, sie bis zum Ende des Pilotprojektes weiterzubeschäftigen.
- Das **Coaching** unterstützt die individuelle, bedarfsgerechte Entwicklung der Beschäftigten, indem es deren Qualifikationen und Ressourcen ermittelt, ihr Vertrauen in sich selbst und ihre Möglichkeiten stärkt und ihre qualifikatorische Entwicklung fördert und begleitet. Gleichzeitig steht das Coaching dabei im Spannungsfeld von Programmauftrag und den Interessen sowohl von SGE-Beschäftigten als auch Arbeitgebenden.

- Als **arbeitsmarktpolitisches Instrument** zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist das Modellprojekt zum jetzigen Zeitpunkt nur eingeschränkt erfolgreich. Nur einem sehr kleinen Anteil der Beschäftigten ist bisher – also etwa zur Halbzeit der Förderung – der Übergang in reguläre Beschäftigung gelungen. Etwa ein Viertel der Beschäftigten hat sich bislang weiterqualifiziert. Für viele Arbeitgebenden bestehen kaum Anreize, Beschäftigte vor Ablauf der fünfjährigen Pilotphase in reguläre Beschäftigung zu übernehmen bzw. die Beschäftigten an andere Arbeitgebende abzugeben. Auch für einen Teil der Beschäftigten besteht zurzeit nur ein geringer Anreiz, sich frühzeitig mit Alternativen zur Beschäftigung im SGE auseinanderzusetzen.

Gegenwärtig arbeiten noch 911 Personen auf einer SGE-geförderten Stelle und haben somit potenziell Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung. Da die Hürden für einen Übergang in reguläre Beschäftigung sowohl auf der Seite der Beschäftigten wie der Arbeitgebenden derzeit hoch sind, ist unter gleichbleibenden Bedingungen davon auszugehen, dass auch nach Ablauf von fünf Jahren immer noch die Mehrheit der Beschäftigten im SGE arbeiten wird. So kann angenommen werden, dass insbesondere in der großen Gruppe der Beschäftigten, die beim Eintritt ins SGE über 50 Jahre alt waren (51 % aller SGE-Beschäftigten), nur wenige Personen Alternativen auf dem regulären Arbeitsmarkt finden können und deswegen darauf vertrauen, dass sie bis zum Renteneintritt im Landesdienst weiterbeschäftigt werden. Für den Arbeitsmarkt wiederum werden sie unattraktiver, je länger sie in geförderter Beschäftigung auf zusätzlichen Stellen gearbeitet haben. Andererseits nimmt gegen Ende des Modellprojektes für SGE-Beschäftigte und Arbeitgebende der Druck zu, Beschäftigungsalternativen zu finden.

Eine Schätzung der Anzahl von Personen, die in den Landesdienst übernommen werden müssen, kann daher nicht einfach die bisherige Vermittlungsquote fortschreiben, weil sich mit dem nähernden Ende des Modellprojektes auch die Bedingungen für Übergänge in reguläre Beschäftigungsverhältnisse ändern: Einerseits steigt die Dringlichkeit für die Suche nach Beschäftigungsalternativen. Andererseits können sich aber auch die Vermittlungschancen der SGE-Beschäftigten mit zunehmendem Abstand vom regulären Arbeitsmarkt verschlechtern. Dies gilt insbesondere für die im SGE stark vertretene Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen.

Unterstellt man dennoch, dass gegen Ende des Modellprojektes mehr Austritte und Vermittlungen⁷⁶ erfolgen können als dies bislang der Fall war, könnte der Landesdienst bei einer vorsichtigen Schätzung zwischen 600 bis 700 Personen übernehmen müssen.

Vor diesem Hintergrund richten die folgenden Handlungsempfehlungen den Fokus insbesondere auf die Fragestellung, wie neben der sozialintegrativen Dimension auch der arbeitsmarktintegrative Aspekt des SGE durch den Abbau bestehender Hemmnisse gestärkt werden kann.

⁷⁶ Berücksichtigt werden muss, dass Austritte noch während der Laufzeit des SGE nicht nur durch Vermittlungen in reguläre Beschäftigung, sondern auch durch Kündigungen seitens der Arbeitgebenden oder Beschäftigten sowie durch Renteneintritte erfolgen können.

7.2 Handlungsempfehlungen

Die Handlungsempfehlungen, die für die verbleibende Laufzeit des Modellprojekts aus den empirischen Befunden abgeleitet werden können, liegen in zwei Bereichen: Zum einen ist es notwendig zu konkretisieren, wie die Weiterbeschäftigung nach Ablauf der fünfjährigen Förderung gestaltet werden soll. Hier gilt es, Transparenz zu schaffen und eine klare Perspektive zu formulieren, die dann den Bezugsrahmen bildet für weitere Aktivitäten und Entscheidungen der SGE-Beschäftigten und der Arbeitgebenden. Zum anderen müssen in Kooperation mit den Arbeitgebenden praktikable Ansätze entwickelt werden, wie SGE-Beschäftigte in reguläre Beschäftigung – bei SGE-Arbeitgebenden und darüber hinaus – integriert werden können.

7.2.1 Weiterbeschäftigung im Berliner Landesdienst klären

Zum Pilotprojekt gehört die Weiterbeschäftigungszusage im Berliner Landesdienst für alle Personen, die trotz aller Bemühungen keine alternative Beschäftigungsperspektive außerhalb des SGE finden konnten. Eine Konkretisierung der Zusage – also welche Stellen mit welchen Tätigkeiten und bei welchen Arbeitgebenden für diese SGE-Beschäftigten im Landesdienst zur Verfügung stehen werden – steht bislang jedoch noch aus.

Die Frage, wie die Weiterbeschäftigung beim Land Berlin ausgestaltet werden soll, ist aber nicht nur deshalb drängend, weil entsprechende Stellen gefunden bzw. geschaffen werden müssen und hierfür ein ausreichender zeitlicher Vorlauf erforderlich ist, sondern auch, weil durch die verbindliche Benennung der Rückfalloption für die SGE-Beschäftigten der Rahmen gesteckt wird, innerhalb dessen sie individuelle Entscheidungen zu Qualifizierungs- oder Bewerbungsaktivitäten treffen.

Insbesondere die inhaltliche Ausgestaltung der Stellen aber auch die Frage, an welchen Arbeitgebenden sie angebunden sind, dürfte eine erhebliche Rolle bei diesen Entscheidungen spielen. Eine deutliche Mehrheit der SGE-Beschäftigten hat angegeben, dass sie ihre jetzige Arbeit gerne erledigt und ihre Tätigkeit sinnvoll findet (vgl. Abschnitt 2.4). Dies lässt erwarten, dass eine Fortführung dieser Tätigkeiten über den Förderzeitraum von fünf Jahren hinaus vielen SGE-Beschäftigten als attraktive Perspektive erscheinen könnte.

Die Verwaltungsvorschrift lässt jedoch offen, ob beabsichtigt ist, im Rahmen der Weiterbeschäftigung gegebenenfalls auch SGE-Tätigkeiten weiterzuführen. Hier wird lediglich von „vorhandenen freien unbefristeten Stellen in entsprechender Wertigkeit“ beim Land Berlin gesprochen.⁷⁷ Dies könnte auch bedeuten, dass die angebotenen Stellen u. U. nichts mit den vorherigen Tätigkeiten der SGE-Beschäftigten zu tun haben werden.

⁷⁷ „Im Anschluss an den Förderzeitraum wird für diejenigen durchgängig bei SGE-Arbeitgebenden tätigen Personen eine unbefristete Weiterbeschäftigung durch das Land Berlin (vertreten durch die für Personal zuständige Senatsverwaltung) auf vorhandenen freien unbefristeten Stellen in entsprechender Wertigkeit gewährleistet, die trotz aller Bemühungen ohne eigenes Verschulden von SGE-Arbeitgebenden nicht während oder im Anschluss an die SGE-Tätigkeit in eine reguläre Stelle überführt werden konnten beziehungsweise für die keine anderweitige Integration in den ersten Arbeitsmarkt realisiert werden konnte. Dies wird durch die für

Diese Unklarheit kann dazu führen, dass von den SGE-Beschäftigten Erwartungen an die Weiterbeschäftigungszusage geknüpft werden, die diese möglicherweise in der Realität dann nicht erfüllen kann. Zugleich verhindert diese Unklarheit eine informierte Entscheidung der SGE-Beschäftigten hinsichtlich ihrer weiteren individuellen Weichenstellung im Rahmen der fünfjährigen Förderphase. Um diese Situation aufzulösen, wird empfohlen, zeitnah Transparenz zu schaffen und zu klären, welche Tätigkeiten im Rahmen der Weiterbeschäftigungszusage voraussichtlich angeboten werden sollen.

Innerhalb dieses Prozesses sollte aus Sicht der Evaluation gleichzeitig betrachtet werden, ob und gegebenenfalls welche Tätigkeitsbereiche im SGE einen so hohen Mehrwert für die Stadtgesellschaft besitzen, dass es sinnvoll wäre, sie auf Dauer weiterzuführen – sei es im Kontext der Weiterbeschäftigungszusage oder in einem anderen Kontext. Die empirische Evidenz spricht dafür, dass es einen Bedarf an Stellen mit Bezügen zu den Einsatzfeldern des SGE gibt, mit denen die Angebote an sozialen Dienstleistungen - z. B. in Kitas, Seniorenbegegnungsstätten oder Schulen - in den Bezirken aufrechterhalten oder verbessert werden könnten.

Für das Anknüpfen an bestehende Tätigkeiten kann außerdem sprechen, dass so die Qualifikationen und Erfahrungen, die die Beschäftigten bis zum Ende der fünfjährigen Förderung in den Einsatzfeldern erworben haben, weiter genutzt werden.

Wenn die Stellen für die SGE-Beschäftigten einen Bezug zu den SGE-Einsatzfeldern haben sollen, muss rechtzeitig mit einer „Inventur“ zum Umfang der Stellen im Bestand des Landes Berlin begonnen werden, die dafür prinzipiell infrage kommen. Auch braucht es eine Analyse des Bestandes an vorhandenen Stellen, die für die Umsetzung der Weiterbeschäftigungszusage infrage kommen:

- Gibt es bestehende Stellen im Landesdienst, die mit SGE-Beschäftigten besetzt werden könnten? Wie viele Stellen sind dies und welche Tätigkeiten sind damit verknüpft?
- Müssen SGE-Beschäftigte dafür ggf. noch einmal nachqualifiziert werden?
- Besteht Bedarf an weiteren Stellen für SGE-Beschäftigte und in welchen Bereichen und Einrichtungen des Landes und der Bezirke lassen sich weitere Stellen einrichten?
- Wie stellt sich das konkrete Tätigkeitsprofil dar?
- Welche Beschäftigten können aus SGE-Einsatzstellen auf neu geschaffene Stellen im Landesdienst übernommen werden? Welche Beschäftigten müssen dafür ggf. neu qualifiziert und eingearbeitet werden?

Zur Beantwortung dieser Fragen empfiehlt sich die Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter intensiver Beteiligung der Haupt- und Bezirksverwaltungen.

Personal zuständige Senatsverwaltung auch für die durch die Verwaltungsstellen geschlossenen zweiseitigen Verträge sichergestellt.“ (vgl. SGE-VV, Punkt 3.5)

7.2.2 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Übergänge in reguläre Beschäftigung klären

Viele Arbeitgebende sind sich noch unsicher in der Frage, ob und wie viele SGE-Beschäftigte sie nach dem Ablauf der Pilotphase intern weiterbeschäftigen können. Diese Unsicherheit wird vor allem mit dem Mangel an finanziellen Ressourcen begründet, mit denen z. B. Stellenpläne gestaltet oder die Betreuungsschlüssel in der sozialen Arbeit angepasst werden. Eine Voraussetzung für die Auflösung dieser Unsicherheit wäre, die Stellenpläne für Fachpersonal zu erweitern und die finanziellen Ressourcen dafür zu erhöhen.

Neben fehlenden finanziellen Ressourcen bestehen spezifische Hindernisse bei stellenbezogenen Weiterqualifizierungen. So können etwa bei der Ausbildung von Sozialassistentinnen und -assistenten, die für SGE-Beschäftigte berufsbegleitend und in Teilzeit erfolgt, Gehaltskonflikte mit anderem Personal aufgrund ungleicher Bezahlungen entstehen. Auch stellt die Sozialassistenz nur einen ersten Qualifizierungsschritt dar: Um dauerhaft eine Beschäftigungsmöglichkeit etwa im Erziehungsbereich zu haben, muss sich nach spätestens zwei Jahren eine Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher anschließen. Diese wiederum stellt höhere formale und intellektuelle Anforderungen, die nicht alle SGE-Beschäftigten erfüllen, selbst wenn sie gegenwärtig wertvolle Arbeit im Kinder- und Jugendbereich leisten.

Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Übernahme von SGE-Beschäftigten sind daher komplex und verlangen jeweils eine Differenzierung in strukturelle Hürden und individuell unterschiedliche Dispositionen von Beschäftigten und Arbeitgebenden, die grundsätzlich beide einer Weiterbeschäftigung zustimmen müssen.

Um die strukturellen Hürden zu mindern, empfiehlt die Evaluierung, das Gespräch mit Arbeitgebenden zu suchen, um

- die fachlichen Erfahrungen der SGE-Beschäftigten auf den Einsatzstellen für reguläre Beschäftigung zu bewerten,
- die Voraussetzungen für die Einrichtung von regulären Stellen zu klären,
- zu erfahren, welche Rahmenbedingungen und Maßnahmen erforderlich wären, um den Wechsel der SGE-Beschäftigten in die internen Arbeitsmärkte der SGE-Arbeitgebenden zu unterstützen
- und um konkrete Schritte für die Übergänge in reguläre Beschäftigung zu verabreden.

Um sowohl eine Reflexion als auch die Entwicklung von konkreten Handlungsvorschlägen für Übergänge in reguläre Beschäftigung zu ermöglichen, sollte ein Format für einen Kreis von Akteuren mit jeweils ähnlichen Ausgangsbedingungen und Interessen gewählt werden. Ziel führend sind Werkstattgespräche, in denen Vertreterinnen und Vertreter der SenIAS mit einer ausgewählten Runde von Arbeitgebenden in einen Strategiedialog treten können. Weil sich die Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume für kommunale Unternehmen, Haupt- und Bezirksverwaltungen, freie Träger von sozialen Dienstleistungen und für Träger von Beschäftigungsmaßnahmen stark unterscheiden, ist ein Strategiedialog zumindest getrennt nach den Arbeitgebendentypen sinnvoll.

Je nach dem Einsatzfeld müssen auch Vertreterinnen und Vertreter aus anderen Bereichen der Senatsverwaltung beteiligt werden. Wenn es um die Übernahme von Kitahelferinnen und -helfern auf Ausbildungsplätze mit anschließender Beschäftigung geht, sind die Handlungsspielräume der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in Erfahrung zu bringen. Die Bezirksverwaltungen sind als potenzielle Arbeitgebende mit einem Bedarf an gemeinnützigen Tätigkeiten ebenfalls wichtige Partner bei der Suche nach Lösungen.

7.2.3 Weitere Empfehlungen zur Programmgestaltung

Übernahmeprämie streichen

Mit der Übernahmeprämie werden Arbeitgebende mit einer Pauschale von 2.500 € belohnt, wenn sie innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn einen zeitlich nahtlosen Wechsel auf eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb des SGE ermöglichen. Sie wurde jedoch nur in sehr wenigen Fällen in Anspruch genommen. Ein Grund dafür ist die einjährige Frist, innerhalb derer bereits eine Vermittlung erfolgen muss. Der entscheidende Grund ist aber, dass sowohl Arbeitgebende wie Beschäftigte nur wenig Interesse an einer raschen Beendigung ihrer SGE-Beschäftigungsverhältnisse haben. Weil die zusätzlichen Tätigkeiten, die über das SGE realisiert werden können, zwar wertgeschätzt werden, jedoch nicht über den Markt zu ersetzen sind, versuchen Arbeitgebende, die vollfinanzierte SGE-Beschäftigung in ihrem Betrieb so lange wie möglich aufrecht zu erhalten, um die personelle Entlastung und die zusätzlichen Services weiterführen zu können (vgl. dazu Kapitel 4.1.2). Weil Nachbesetzungen der Stellen ausgeschlossen wurden, sind die Arbeitgebenden an stabilen Beschäftigungsverhältnissen interessiert. Die Beschäftigten hatten zu Beginn und im ersten Jahr der Modellphase kein Interesse an einer Beschäftigungsalternative, weil die Bedingungen des SGE gute Arbeit, ein gesichertes Arbeitsentgelt und die Perspektive auf eine Weiterbeschäftigung im Landesdienst bieten. Die Übernahmeprämie dagegen bietet in ihrer spezifischen Ausgestaltung offenbar keinen Anreiz für Arbeitgebende, der groß genug wäre, um die finanziellen Vorteile einer längeren geförderten Beschäftigung aufzuwiegen. Für das SGE spielt die Übernahmeprämie keine Rolle mehr. Für zukünftige Programme, die ähnlich hohe Hürden für den Übergang in reguläre Beschäftigung errichten, würde eine Prämie höchstwahrscheinlich ebenfalls nicht die gewünschten Wirkungen zur Folge haben. Eine Wiederauflage in dieser Form wird nicht empfohlen.

Nachbesetzung von Stellen ermöglichen

Für das Modellprojekt ist seit dem Ende der Besetzungsphase keine Nachbesetzung von ausgeschiedenen SGE-Beschäftigten vorgesehen. Für die Arbeitgebenden sinkt damit der Anreiz, SGE-Beschäftigte bei der Suche nach regulärer Beschäftigung und bei der Vermittlung in Arbeit zu unterstützen. Weil die zusätzlichen Tätigkeiten aus der Sicht der Arbeitgebenden einen wertvollen Beitrag zur Entlastung des Fachpersonals und zur Entwicklung zusätzlicher Angebote bringen, haben sie ein starkes Interesse an der Aufrechterhaltung der SGE-

Beschäftigungsverhältnisse. Das Nachbesetzungsverbot erhöht daher die Hürden für die Vermittlung in reguläre Beschäftigung und unterstützt Aktivitäten, die eine Stabilisierung der SGE-Beschäftigungsverhältnisse zum Ziel haben. Der Ausschluss von Nachbesetzungen konterkariert damit das Programmziel, Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Um dieses Ziel besser zu unterstützen, sollten zukünftige arbeitsmarktpolitische Programme innerhalb einer Förderphase die Nachbesetzung von vakant gewordenen Stellen erlauben.

Priorität auf Zuwendungsempfänger mit internen Arbeitsmärkten legen

Bereits im Kurzbericht wurde auf die hohe Zahl an SGE-Beschäftigungsverhältnissen bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen hingewiesen. Rund die Hälfte aller SGE-Beschäftigten arbeitet bei diesem Typus von Arbeitgebenden. Die Untersuchungen, die im Rahmen des Zwischenberichts durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass die Träger von Beschäftigungsmaßnahmen zwar über Kompetenzen in der Beschäftigung und Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen verfügen und ihre Beschäftigten auch bei der Suche nach regulärer Beschäftigung unterstützen können. Ihnen mangelt es jedoch an einem internen Arbeitsmarkt, der unabhängig von öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen existiert und in den SGE-Beschäftigte einmünden könnten, ihre Eignung und Neigung vorausgesetzt. Auch Träger von sozialen Dienstleistungen führen öffentlich geförderte Beschäftigungsprojekte durch oder finanzieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über andere zweckgebundene öffentlich geförderte Mittel. Ihr Hauptgeschäftsfeld sind jedoch soziale Dienstleistungen, für die sie z. B. ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher bzw. anderes qualifiziertes Fachpersonal einsetzen. SGE-Beschäftigten stehen diese internen Arbeitsmärkte prinzipiell zur Verfügung, sofern sie die notwendigen fachlichen Voraussetzungen dafür erfüllen. Ein (bislang noch kleiner) Teil der SGE-Beschäftigten hat diese Chance ergriffen und berufsbegleitende Ausbildungen zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten oder zur Erzieherin bzw. zum Erzieher begonnen. Besonders Interesse an neuen Arbeitskräften haben kommunale Unternehmen, die häufig SGE-Beschäftigte qualifizieren und in ihre internen Arbeitsmärkte übernehmen.

Die unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen, die die verschiedenen Arbeitgebenden zur Vermittlung in reguläre Beschäftigung aufweisen, legen es nahe, in künftigen arbeitsmarktpolitischen Programmen bei der Auswahl von Arbeitgebenden solche Organisationen zu bevorzugen, die interne Arbeitsmärkte aufweisen. Inwiefern aber auch Träger von Beschäftigungsmaßnahmen einen spezifischen Beitrag zur Vermittlung von SGE-Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt leisten können, wird im weiteren Verlauf der Evaluation weiter untersucht.

Auf die Zusätzlichkeit der Stellen verzichten

Der überwiegende Teil der Arbeitgebenden gab an, keine Probleme mit der Einrichtung zusätzlicher Stellen für das SGE gehabt zu haben. In den qualitativen Gesprächen mit Arbeitgebenden und den Coaches wurde jedoch deutlich, dass in der Praxis des Arbeitsalltags die Aufgabenteilung zwischen regulären Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den SGE-Beschäftigten nicht immer aufrechtzuerhalten ist. Je motivierter, qualifizierter und erfahrener

die SGE-Beschäftigten in ihren Einsatzfeldern mitwirken, desto weniger lassen sich die Grenzen zwischen regulärer und zusätzlicher Beschäftigung einhalten. Zugleich zeigen die empirischen Befunde, dass die einfachqualifizierten Tätigkeiten von den Arbeitgebenden benötigt werden, um ihr Fachpersonal entlasten und ihre sozialen Dienstleistungen verbessern zu können. Das Zusätzlichkeitsgebot behindert jedoch die Entfaltung und Entwicklung der SGE-Beschäftigten in ihren Einsatzfeldern. Weil die Abgrenzung zu regulären Beschäftigungen im Einzelfall schwer möglich ist, sollte bei künftigen arbeitsmarktpolitischen Programmen auf das Zusätzlichkeitsgebot verzichtet werden. Im Rahmen von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen erwünschte Tätigkeiten könnten auch ohne die Vorgabe der Zusätzlichkeit weiterhin über die Definition von Einsatzfeldern oder Jobclustern im allgemeinen bzw. gesamtstädtischen Interesse gesteuert werden.

Zugleich sollten einfache Arbeiten auch in der sozialen Arbeit im Personalschlüssel und in den Stellenplanungen berücksichtigt werden. Das Fachkräftegebot, mit dem sichergestellt werden soll, dass in der Kinder- und Jugendarbeit persönlich und fachlich geeignete, hauptamtlich tätige Personen die Qualität der Maßnahmen gewährleisten, soll damit nicht umgangen oder gelockert werden. Im Gegenteil: Wenn angelernte und einfachqualifizierte Personen dem Fachpersonal zur Seite stehen, können sich Erzieherinnen und Erzieher oder Sozialarbeiterinnen und -arbeiter auf ihre fachlichen Schwerpunkte konzentrieren und die Qualität ihrer sozialen Dienstleistungen steigern.

8. Ausblick auf die weiteren Untersuchungen

Um den Fragen, die im Zuge der bisherigen empirischen Arbeiten entstanden sind nachgehen zu können und um Veränderungen in der Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten zu analysieren, sind weitere Untersuchungen vorgesehen:

- Drei weitere Fallstudien, in denen die Themen Qualifizierung und Aufwärtsmobilität, Wirkungen auf die Stadtgesellschaft sowie Übergänge der SGE-Beschäftigten näher beleuchtet werden sollen, sind geplant. Dabei werden auch wieder die verschiedenen Unterstützungspotenziale von kommunalen Unternehmen, Haupt- und Bezirksverwaltungen, Trägern von sozialen Dienstleistungen und Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen untersucht.
- Zwei weitere Befragungen der SGE-Beschäftigten, bei denen die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit sowie weitere Aspekte von Aufwärtsmobilität und Übergängen beleuchtet werden, sind ebenfalls konzeptionell vorgesehen.

Die empirischen Instrumente nehmen jeweils aufeinander Bezug: Erkenntnisse aus den Fallstudien können als Fragestellungen in den Befragungen berücksichtigt werden. Ebenso können empirische Befunde aus der Auswertung der schriftlichen Befragungen oder der Monitoringdaten in den Fallstudien aufgegriffen und Antworten oder Erklärungen auf Fragen gesucht werden, die sich aus den Befunden der quantitativen Analysen ergeben. Ziele und konkrete Ausrichtung sowie Gestaltung der empirischen Instrumente unterliegen demnach Anpassungen, die den Erkenntnisinteressen der Evaluation folgen.

Die Synthese und abschließende Bewertung der empirischen Befunde sowie die Ableitung von Handlungsempfehlungen erfolgen im Abschlussbericht, dessen Fertigstellung im dritten Quartal 2026 vorgesehen ist. Bis zum Abschlussbericht sind keine weiteren Veröffentlichungen geplant. Die Evaluation hält die Auftraggeberin jedoch über alle empirischen Befunde, die aus den künftigen Untersuchungen gewonnen werden, auf dem Laufenden. Mit regelmäßigen Projektbesprechungen und Ad-hoc-Abstimmungen per Telefon oder Videocalls sorgt die Evaluierung dafür, dass die Diskussionen um die weitere Gestaltung des SGE bzw. der Weiterbeschäftigungsregelungen im Sinne einer begleitenden Evaluation auf der Grundlage empirischer Befunde geführt werden kann.

Anhang

Tabelle 5: Bildung der Scores der Beschäftigungsfähigkeit

Score	Indikator ⁽¹⁾	Teilindikator ⁽²⁾	Skala
Formalqualifikation	Höchster Schulabschluss	-	1 – kein Schulabschluss 2 – Hauptschule/Berufsbildungsreife 3 – Mittlere Reife/Mittlerer Schulabschl. 4 – Abitur („Sonstiges“ wird nicht einbezogen)
	Höchster Berufsabschluss	-	2 – ohne abgeschlossene Berufsausbild. 3 – mit abgeschlossener Berufsausbild. 4 – Akademischer Abschluss
Basiskompetenzen	Deutschkenntnisse	Sprechen	Jeweils:
		Hören	1 – Schlecht
Lesen		2 – Nicht so gut	
Schreiben		3 – Gut	
	Computerkenntnisse	-	4 – Sehr gut
Sozialkompetenzen	Arbeite gut und gern mit anderen zusammen.	-	Skala jeweils: Zustimmung ⁽³⁾
	Es macht mir Spaß, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten.	-	
	Ich setze mir Ziele und weiß was ich tun muss, um sie zu erreichen.	-	
	Ich arbeite genau und sorgfältig.	-	
Persönlichkeit	Ich treffe mich häufig mit Freunden und Bekannten	Aktivität Verein/feste Gruppe	Skala jeweils: Zustimmung ⁽³⁾
		Gerne etwas unternehmen	
		Alltag folgt geregelter Ablauf.	
	Ich langweile mich oft und weiß nicht, was ich machen soll.	-	Skala: Keine Zustimmung ⁽⁴⁾
	Gefühl, gebraucht zu werden.	-	Skala jeweils: Zustimmung ⁽³⁾
Ich übernehme gern Verantwortung für das, was ich tue	-		
Soziales Umfeld	Netzwerk	Ich habe Menschen, an die ich mich bei Sorgen oder Problemen wenden kann	Skala jeweils: Zustimmung ⁽³⁾
		Ich habe Freund*innen und Verwandte, mit denen ich über meine Arbeitssuche spreche.	
	Viele meiner Freund*innen und Verwandten bekommen Hartz 4.	-	Skala: Keine Zustimmung ⁽⁴⁾
	Ich habe Freund*innen und Verwandte, die beruflich erfolgreich sind.	-	Skala jeweils: Zustimmung ⁽³⁾
	Meine Familie interessiert sich für mich.	-	

Quellen: Eigene Darstellung.

Hinweise:

⁽¹⁾ Die Indikatoren gehen jeweils zu gleichen Teilen in den Gesamtscore ein.

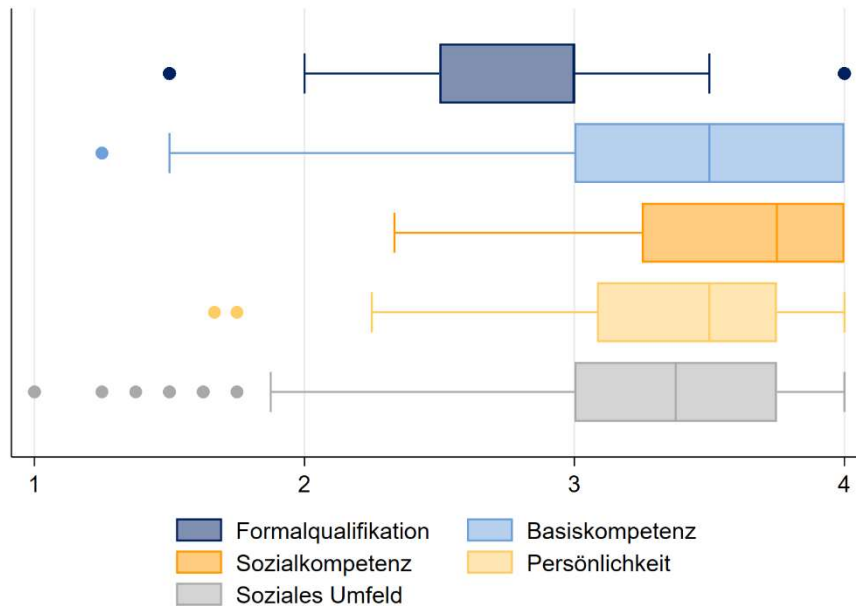
⁽²⁾ Die Teilindikatoren gehen jeweils zu gleichen Teilen in die Scores der Indikatoren ein.

⁽³⁾ Die Skala „Zustimmung“ setzt sich wie folgt zusammen: 1 – Stimme überhaupt nicht zu, 2 – Stimme eher nicht zu, 3 – Stimme eher zu, 4 – Stimme voll und ganz zu, die Kategorie ‚weiß ich nicht‘ wird nicht einbezogen.

⁽⁴⁾ Die Skala „Keine Zustimmung“ setzt sich wie folgt zusammen: 1 – Stimme voll und ganz zu, 2 – Stimme eher zu, 3 – Stimme eher nicht zu, 4 – Stimme überhaupt nicht zu, die Kategorie ‚weiß ich nicht‘ wird nicht einbezogen. Die Teilscores bzw. weiteren Untergliederungen gehen jeweils zu gleichen Teilen in die Berechnung ein.

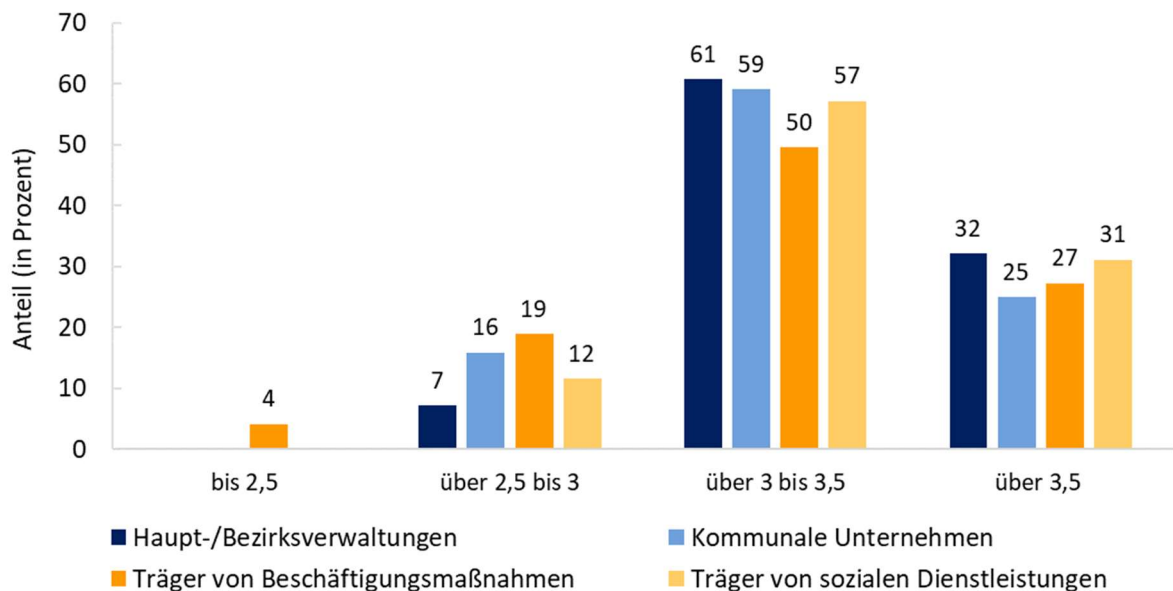
Abbildungen

Abbildung 43: Boxplots der Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit



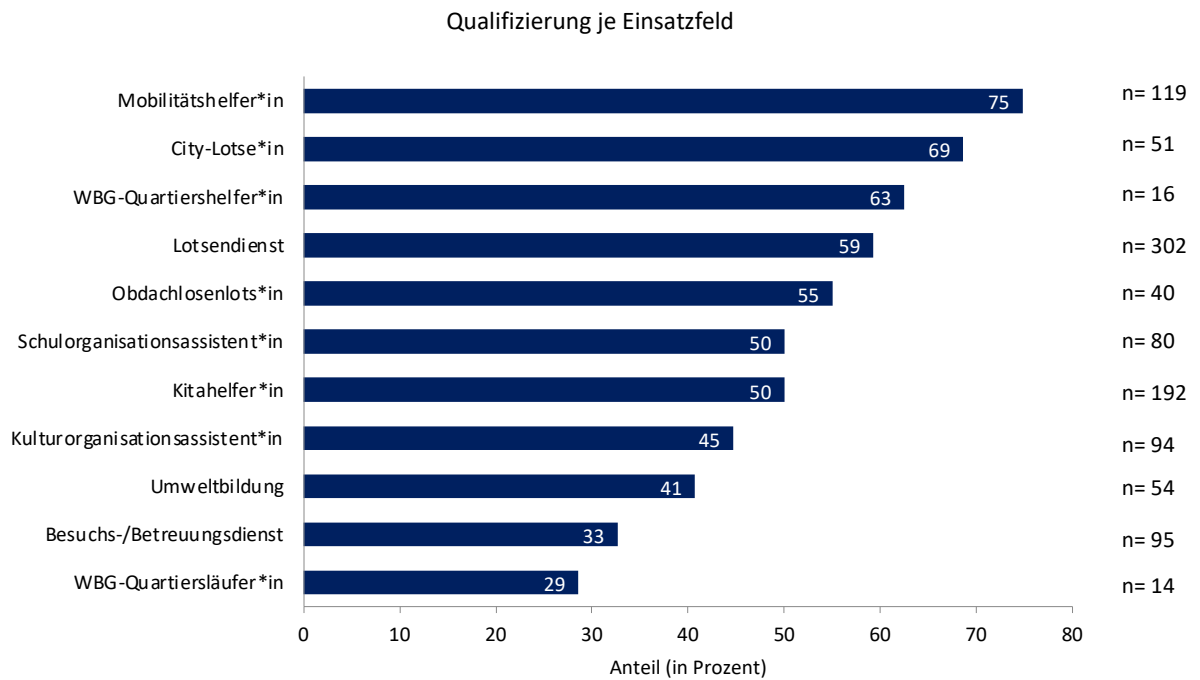
Quelle: SGE-Teilnehmenden-Befragung 2021, 629 ≤ n ≤ 646.

Abbildung 44: Beschäftigungsfähigkeit der SGE-Beschäftigten insgesamt nach Arbeitgeberdientyp



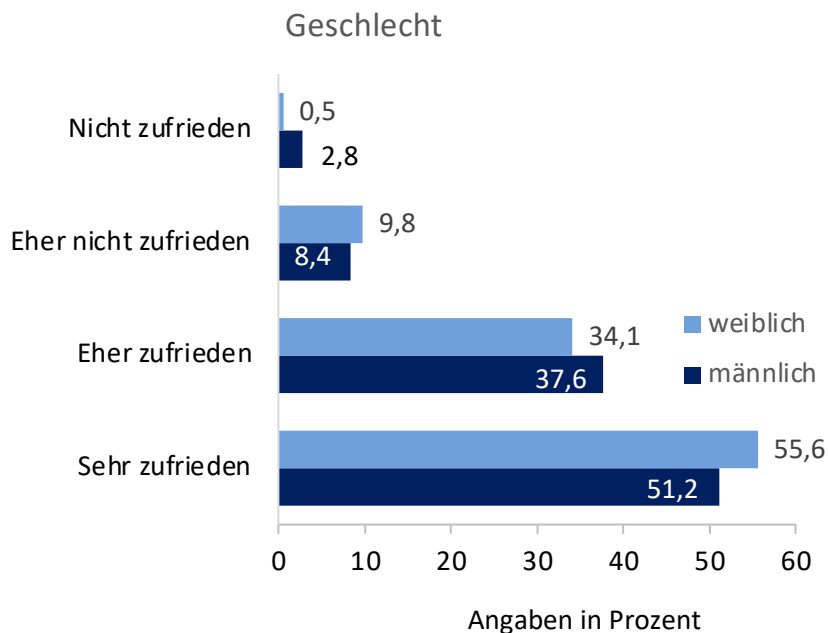
Quelle: SGE-Teilnehmenden-Befragung 2021, n=646 (Haupt-/Bezirksverwaltung: n=28, kommunale Unternehmen: n=44 Träger von Beschäftigungsmaßnahmen: n=359, Träger von sozialen Dienstleistungen: n=215).

Abbildung 45: Qualifizierungen je Einsatzfeld



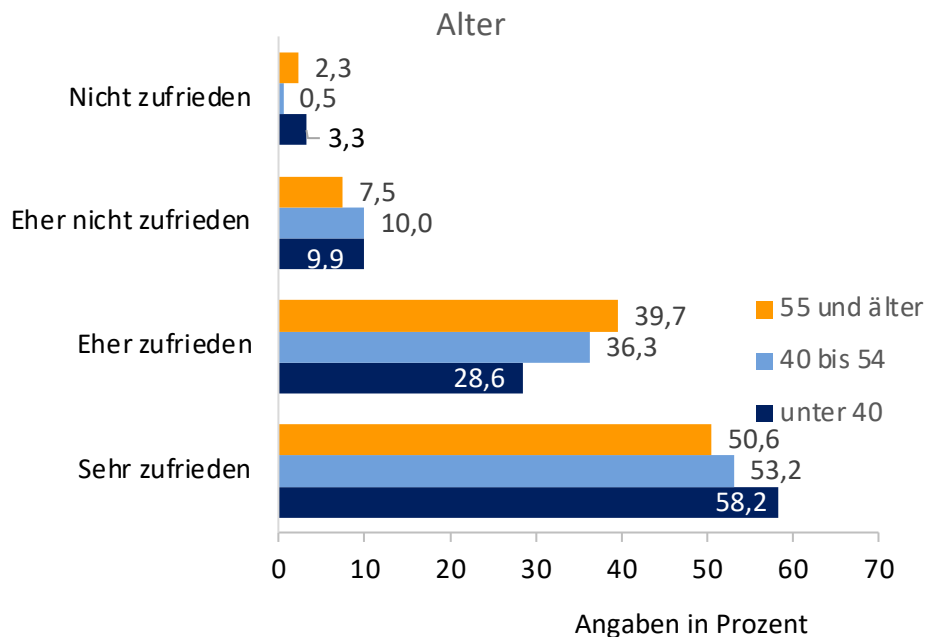
Quelle: Befragung der SGE-Arbeitgebenden, Mai 2022

Abbildung 46: Zufriedenheit mit dem Coaching nach dem Geschlecht



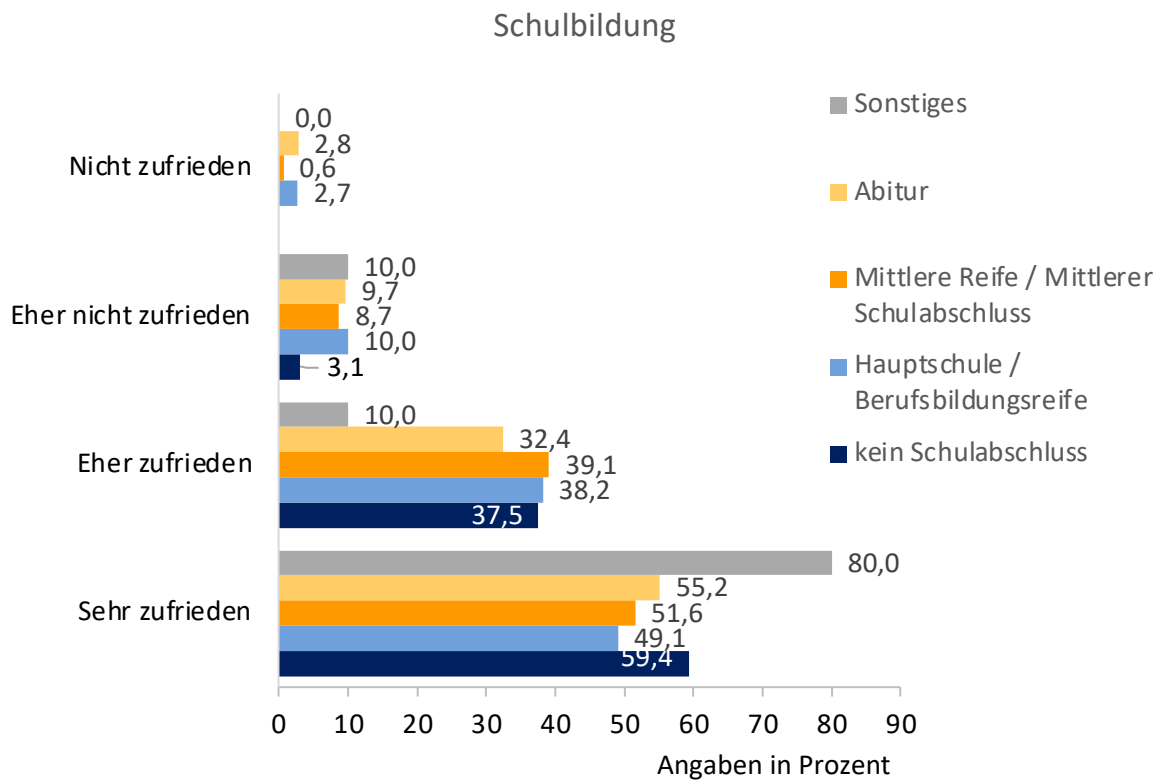
Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=455

Abbildung 47: Zufriedenheit mit dem Coaching nach Altersgruppen



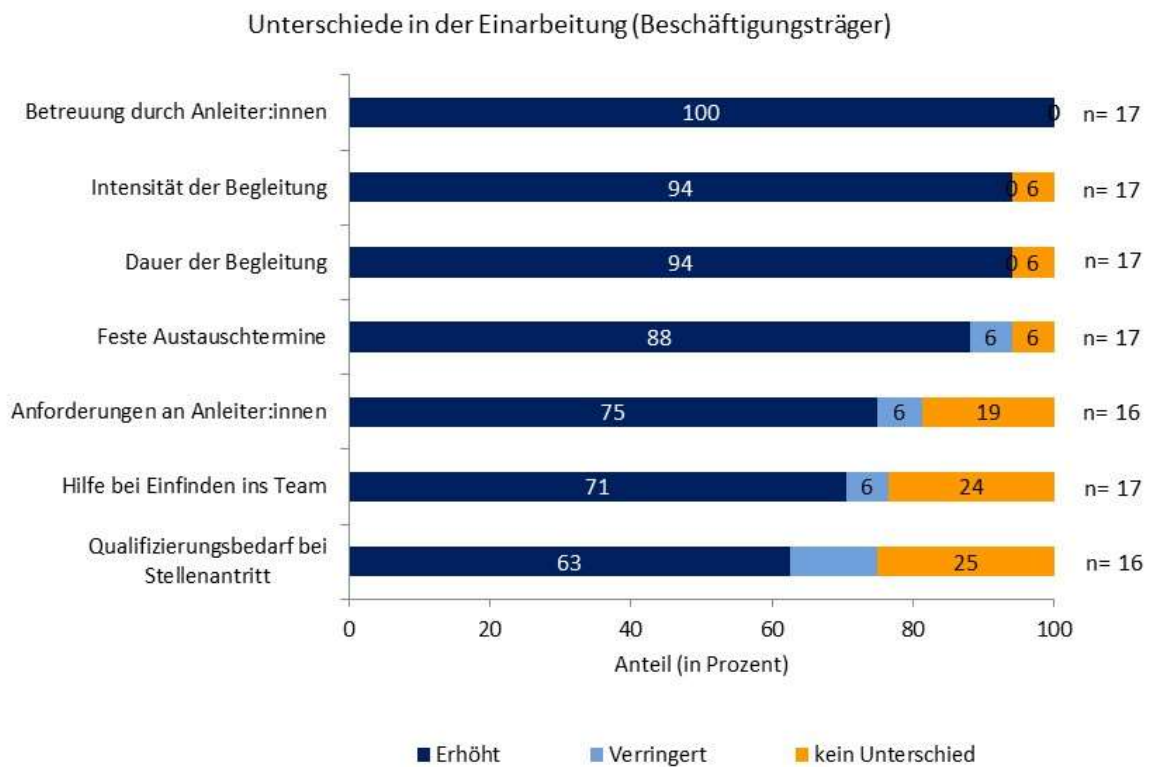
Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=455

Abbildung 48: Zufriedenheit mit dem Coaching nach Schulbildung



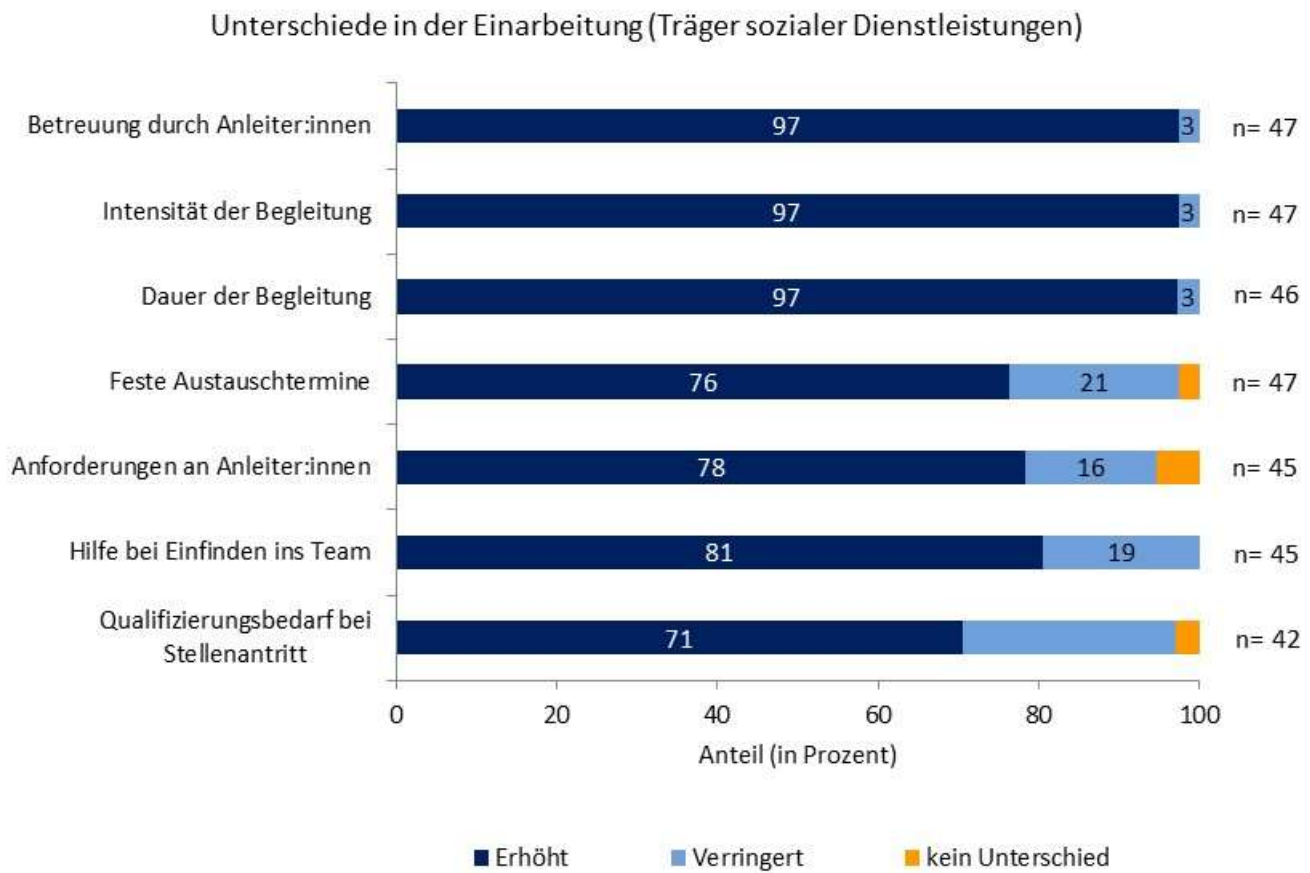
Quelle: Befragung der SGE-Beschäftigten, April/Mai 2021, n=455

Abbildung 49: Aufwand für die Einarbeitung bei Trägern von Beschäftigungsmaßnahmen



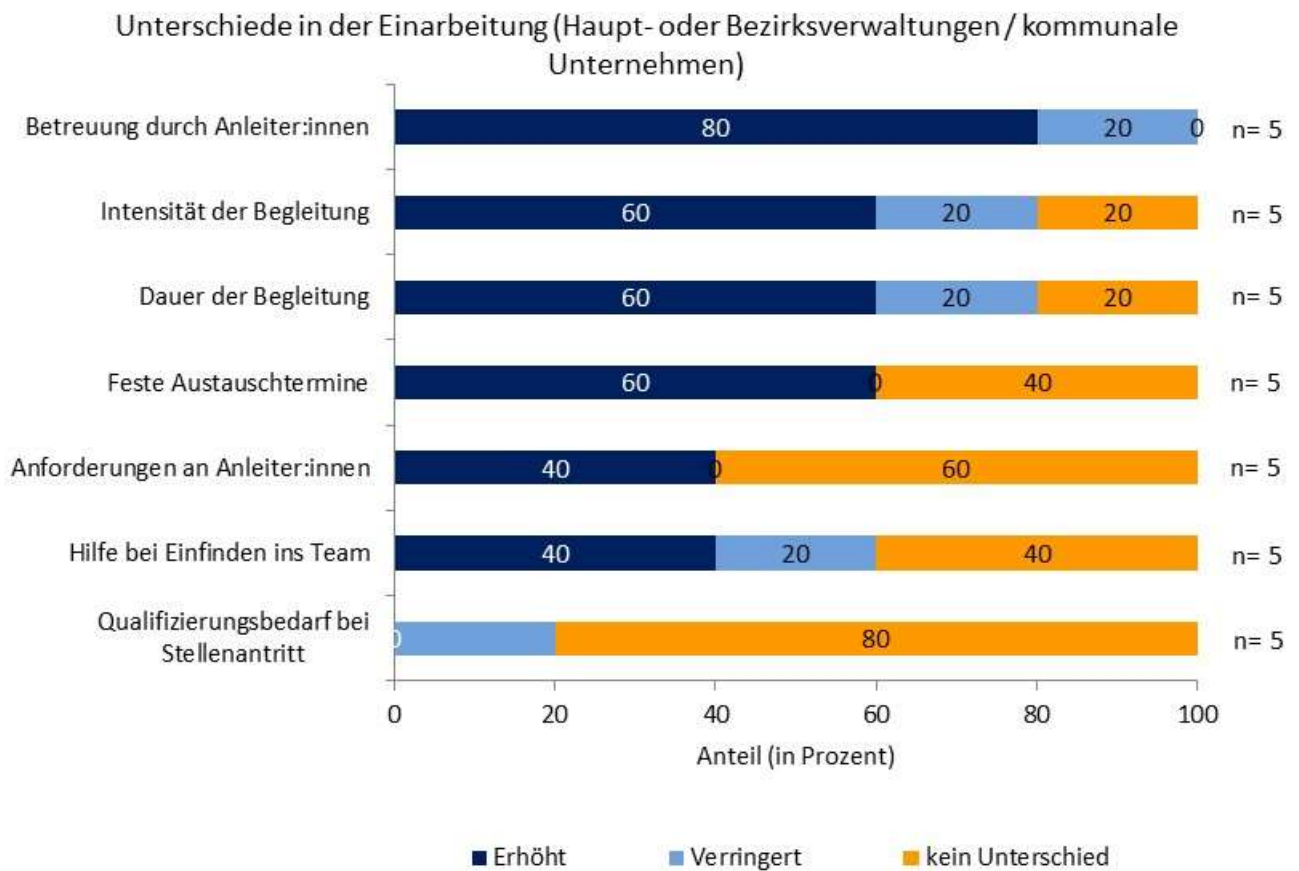
Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 30.04.2022

Abbildung 50: Aufwand für die Einarbeitung bei Trägern von sozialen Dienstleistungen



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 30.04.2022

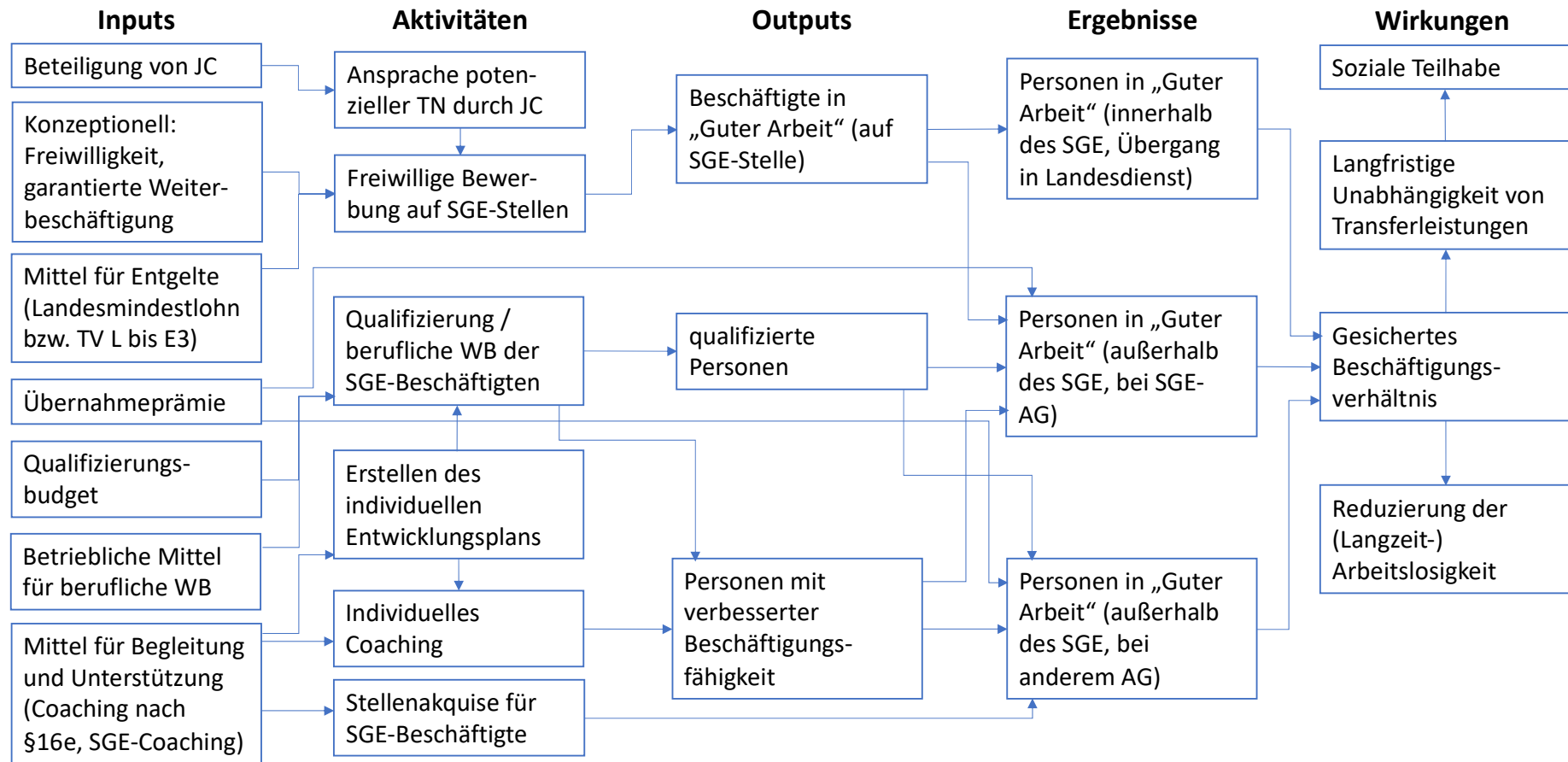
Abbildung 51: Aufwand für die Einarbeitung bei kommunalen Unternehmen und Bezirksämtern



Quelle: SGE-Monitoring, Datenstand: 30.04.2022

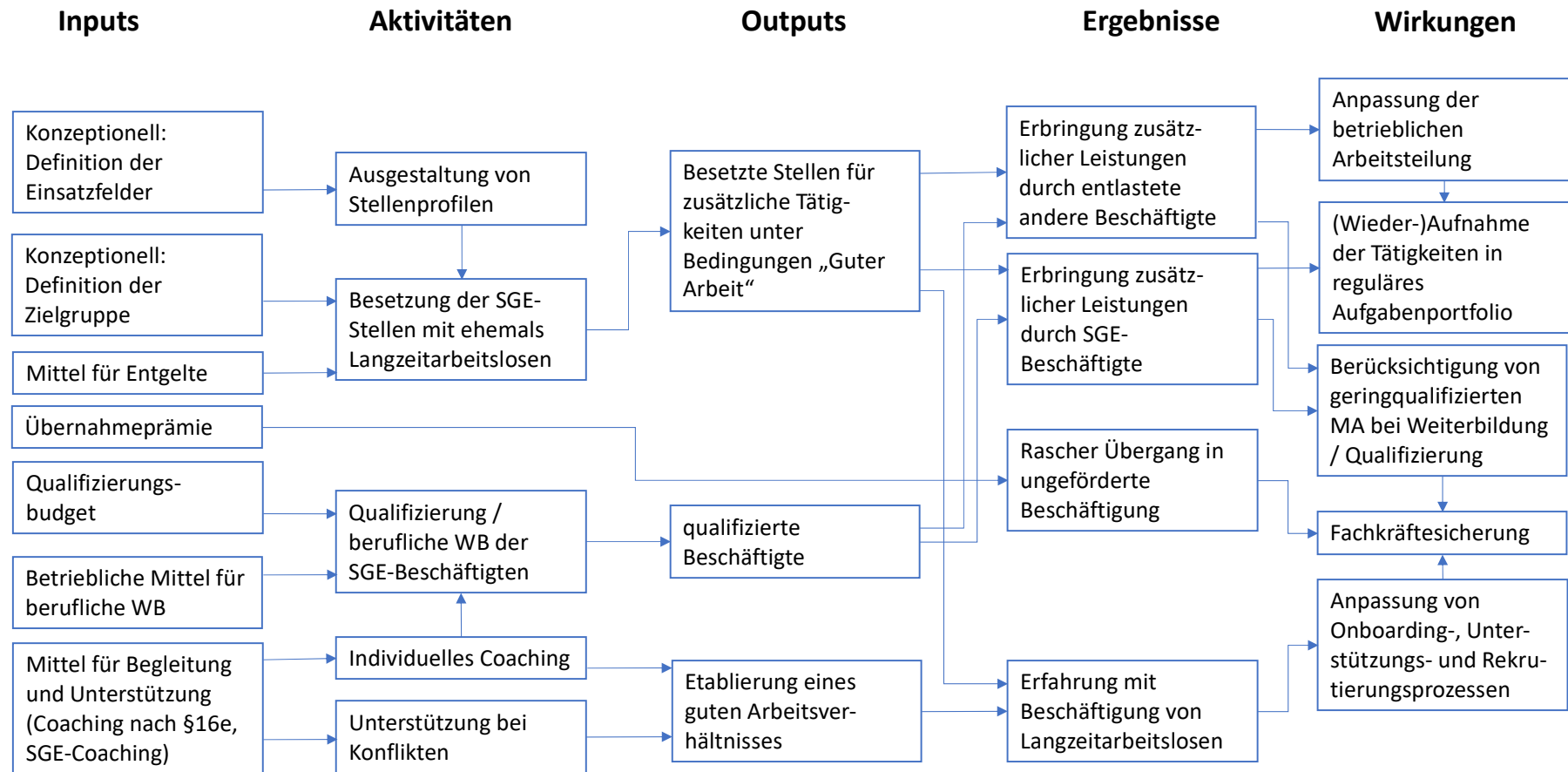
Wirkungsmodelle

Wirkungsmodell zur Ebene der Beschäftigten



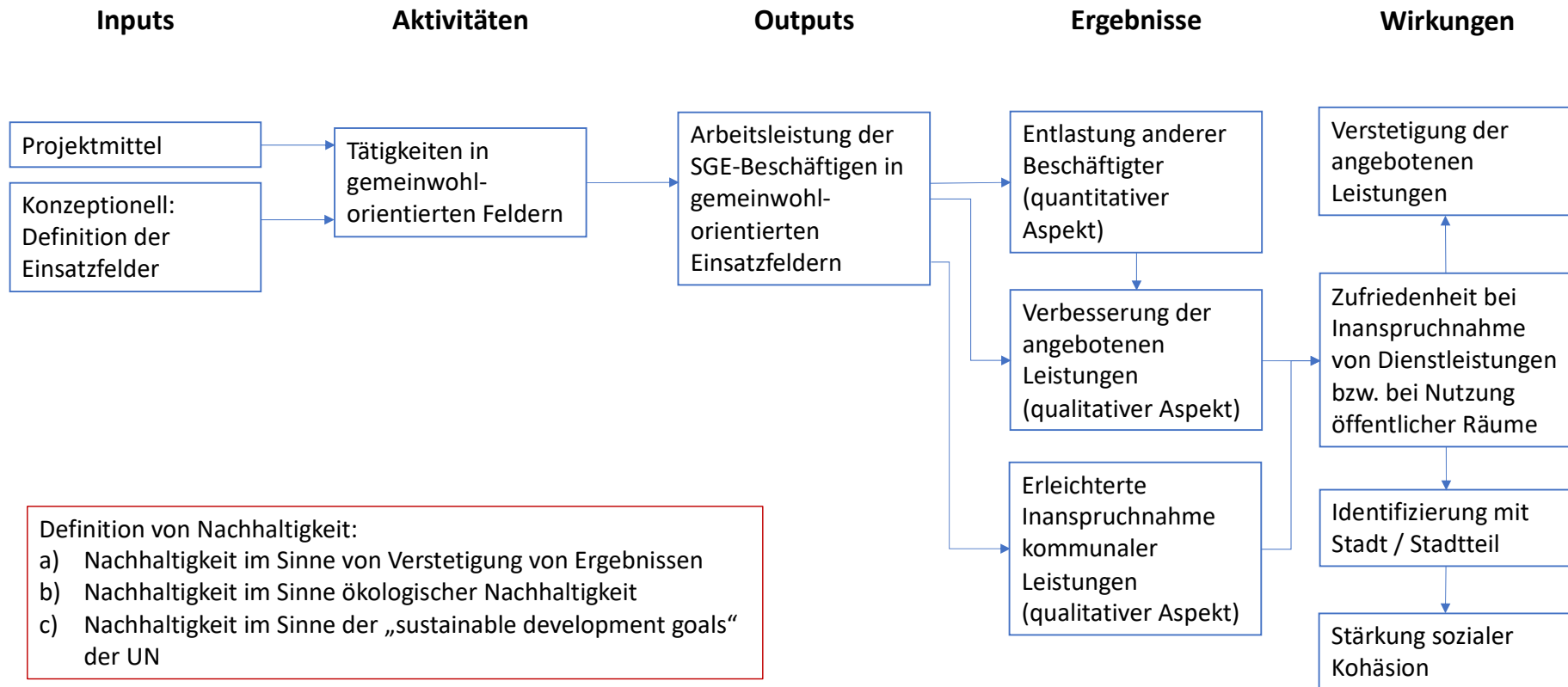
Quelle: Eigene Darstellung

Wirkungsmodell zur Ebene der SGE-Arbeitgebenden



Quelle: Eigene Darstellung

Wirkungsmodell zur Ebene der Stadtgesellschaft



Quelle: Eigene Darstellung

Literatur

- Abgeordnetenhaus Berlin 2021: Drucksache 18/4168 vom 10.09.2021, Kurzbericht der Evaluation des Pilotprojekts Solidarisches Grundeinkommen (SGE) des Landes Berlin
- Bach, S., Schupp, J. (2018): Solidarisches Grundeinkommen: alternatives Instrument für mehr Teilhabe. DIW aktuell Nr. 8, Februar 2018
- Bauer, F., Bendzulla, C., Fertig, M., Fuchs, P. (2016): Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, IAB-Forschungsbericht 201607, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- Bauer, F., Bennett, J. u. a. (2021): Evaluation des Teilhabechancengesetzes: Erste Antworten, aber noch viele offene Fragen, in: IAB-Forum, online verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/evaluation-des-teilhabechancengesetzes-erste-antworten-aber-noch-viele-offene-fragen/>
- Bauer, F., Dietz, M. u. a. (2019): Evaluation der Förderinstrumente für Langzeitarbeitslose, (§ 16e & § 16i SGB II), Zusammenfassung des IAB-Untersuchungskonzeptes, online verfügbar unter: http://doku.iab.de/projekte/Evaluation_der_Regelinstrumente_nach_%C2%A716e_und_%C2%A716i_SGB_II.pdf
- Bogner, K. & Landrock, U. (2015). Antworttendenzen in standardisierten Umfragen. (Bericht). Mannheim: SDM-Survey Guidelines (GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences). Verfügbar unter: https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Archiv/Antworttendenzen_Bogner_Landrock_11122014_1.0.pdf
- Brussig, M. & Knuth, M. (2009). „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse“, WSI Mitteilungen 6/2009.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt kompakt: Teilhabechancen auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt nach §§ 16e und 16i SGB II, Juni 2022.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Evaluation der Modellprojekte "Bürgerarbeit": Kurzfassung des Endberichts. BMAS Forschungsbericht 458, Tübingen, November 2015;
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): Evaluation des ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. Endbericht, BMAS Forschungsbericht 576, Berlin; Köln; Tübingen, März 2021.
- Caliendo, M.; Hujer, R.; Thomsen, S. (2004): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in reguläre Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, Heft 3, S. 211–237
- Caliendo, M.; Hujer, R.; Thomsen, S. (2005): Identifying Effect Heterogeneity to Improve the Efficiency of Job Creation Schemes in Germany. ZEW Discussion Paper 05-21.
- Der Regierende Bürgermeister von Berlin. Senatskanzlei (2019): Das Solidarische Grundeinkommen (SGE). Fair bezahlt, unbefristet, sozialversicherungspflichtig, Berlin, 2. Juli 2019.
- Europäische Kommission (2016): Bekanntmachung der Europäischen Kommission zum Begriff der staatlichen Beihilfe im Sinne des Artikels 107 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2016/C 262/01).

- IAQ; ZEW; ZOOM; SOKO (2019): Evaluation des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Endbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin. https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb535-soziale-teilhabe-am-arbeitsmarkt-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Institut (SOFI), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (eds) Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) Köln (2016): Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Programms „Modellhafte Entwicklung eines sozialen Arbeitsmarktes, Passiv-Aktiv-Tausch‘ (PAT)“. Endbericht.
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (2017): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Zwischenbericht, online verfügbar unter: https://www.esf.de/portal/Shared-Docs/PDFs/DE/Publikationen/fb511_evaluation_lza.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Kronauer, M., 2002: Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M., New York: Campus Verlag.
- Müller, M (2017):. Wandel und Umbruch – mit Sicherheit. Berlin als Motor für ein modernes und sicheres Land: Der Regierende Bürgermeister Michael Müller über Ideen, Veränderung zu gestalten – digital und sozial, In: Tagesspiegel vom 30. Oktober 2017
- Scheele, D. (2019): Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 22.07.2019
- Senatskanzlei von Berlin, 2019: Mögliche Einsatzfelder (Cluster) für das Solidarische Grundeinkommen.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2019): Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE) in der Bekanntmachung vom 2. Juli 2019, In: ABl. Nr. 29 / 12. Juli 2019, S. 4270.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2021): <https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/solidarisches-grundeinkommen/sge-hintergrundinformationen/> Zugriff am 18.06.2021.
- Wolff, J. (2019): Das „Solidarische Grundeinkommen“ wäre der falsche Weg, IAB-FORUM. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 13. Juni 2019.