

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)**

vom 18. Juli 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Juli 2025)

zum Thema:

**Berliner JobCoaching**

und **Antwort** vom 4. August 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 4. August 2025)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Christoph Wapler (GRÜNE)

über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort  
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/23 355  
vom 18.07.2025  
über Berliner JobCoaching

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche Träger sind berlinweit im Jobcoaching tätig? Bitte um Auflistung.

Zu 1.: Im Berliner JobCoaching (BJC) sind zum Stand Juli 2025 insgesamt 33 Träger tätig:

- agens Arbeitsmarktservice gGmbH
- Atina gUG (haftungsbeschränkt)
- BALL e.V.
- bildungsmarkt vulkan und waldenser gmbh
- BIQ gGmbH
- BUS gGmbH
- C.U.B.A. gGmbH
- CHANCE - Bildung, Jugend und Sport BJS gGmbH
- Club Dialog e.V.
- Die Wille gGmbH
- Förderband e.V. – Kulturinitiative Berlin
- FORUM Berufsbildung e.V.
- GFBM gGmbH

- Goldnetz gGmbH
- IFAD GmbH
- INU gGmbH
- itw - Institut für Aus- und Weiterbildung gGmbH
- kiezküchen gmbh
- Kulturring in Berlin e. V.
- Kunstfabrik Köpenick GmbH
- NBS Netzwerk für Bildung und Soziales GmbH
- P.U.K. a malta gGmbH
- pad gGmbH
- Pegasus GmbH
- Projektagentur gGmbH
- QEU gGmbH
- Schildkröte GmbH
- spok sport und kultur gmbh
- Steremat Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH
- Technischer Jugendbildungsverein in Praxis e.V.
- Wendepunkt gGmbH
- WeTeK Berlin gGmbH
- Zukunftswerkstatt der GFBM gGmbH

Eine Auflistung aller im Berliner JobCoaching tätigen Träger und Coaches wird im Downloadsbereich auf der Website der zgs consult GmbH bereitgestellt und ist abzurufen unter: <https://www.zgs-consult.de/arbeit/berliner-jobcoaching-im-oeffentlich-gefoerderten-bereich/>

2. Wie viele Personen wurden insgesamt seit 2023 gecoacht? Bitte nach Jahren aufschlüsseln.

Zu 2.: Die Gesamtzahl der gecoachten Personen im BJC wird jährlich im Zuge der Erfolgskontrolle für das gesamte Jahr erhoben. Im Jahr 2023 nahmen insgesamt 8.439 Personen und im Jahr 2024 insgesamt 7.974 Personen teil.

3. Welche Art der Ausbildung, Qualifikation und Zertifizierung benötigen Coaches, um in das Programm Berliner JobCoaching aufgenommen zu werden?

Zu 3.: Die Anforderungen an das im Berliner JobCoaching geförderte Personal sind im Fachkonzept beschrieben. Zur Gewährleistung eines einheitlichen Standards als Maßstab für die Arbeit mit Coachees und Arbeitgebenden ergibt sich für die Aufgaben des JobCoaches folgendes Anforderungsprofil:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom (FH) / BA) einer mit dem Thema Coaching inhaltlich verbundenen, insbesondere pädagogischen Fachrichtung, wie bspw.

Arbeitsmarktmanagement (HdBA), Sozialwissenschaften (MA, BA), Soziale Arbeit / Sozialpädagogik (BA), Erwachsenenbildung (MA, BA), Wirtschaftspädagogik (BA)

*oder*

- nachweislich gründliche und umfassende Fachkenntnisse des entsprechenden Aufgabengebiets

*und in diesen letztgenannten Fällen dann zusätzlich*

- erfolgreicher Abschluss des Curriculums Job Broker

*oder*

- unter vollständigem Einschluss aller obligatorischen und fakultativen Module zzgl. der Abschlussarbeit erfolgreicher Abschluss der bisherigen JobCoaches-Ausbildung auf akademischem Niveau innerhalb der Bildungsberatung.

Diese Vorgaben sind dahingehend zu verstehen, dass für Personen ohne abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom (FH) / BA) einer der zuvor benannten Fachrichtungen bzw. ohne nachgewiesenen erfolgreichem vollständigen Abschluss der bisher für JobCoaches im Instrument BJC angebotenen Zertifizierung im Rahmen der Bildungsberatung (Module 1-5 zzgl. Abschlussarbeit Modul 6) eine erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung im Curriculum Job Broker obligatorisch ist, um seit Januar 2023 als JobCoach im Rahmen des Instruments BJC zum Einsatz kommen zu können.

Für die übrigen Personen, die diese Voraussetzungen bereits erfüllen, ist der erfolgreiche Abschluss des Job Broker nicht obligatorisch, jedoch fachlich anzuraten.

Die Ausbildung zum Job Broker ist eine zertifizierte, berufsbegleitende Weiterbildung der gsub-Akademie. Das Ausbildungskonzept des Job Brokers basiert auf der Entwicklung eines neuen europäischen Berufsprofils, dessen Ziel die ganzheitliche Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden ist. Die Tätigkeit eines Job Brokers beinhaltet den gesamten Prozess der Beratung und Arbeitsvermittlung von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Nachbetreuung nach der erfolgreichen Vermittlung in Arbeit.

Zusätzlich erforderlich sind mehrjährige, möglichst fünfjährige, Erfahrungen als Coach, dabei insbesondere Erfahrungen

- mit für die Aufgaben relevanten Förderstrukturen, -instrumenten und -institutionen,
- im erfolgreichen Coaching und / oder Mentoring von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen,
- im Aufbau von Netzwerken,
- in der Akquise von Arbeitgebenden und bei ihnen vakanten Stellen, inkl. dem Abbau von Vorurteilen gegenüber einer herausfordernden Klientel,
- mit der nachhaltigen Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen,

- mit Rekrutierungsmechanismen bzw. mit Arbeitsweisen von Personalverantwortlichen bei Arbeitgebenden verschiedenen Typs und Größen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft,
- exzellente Kenntnisse des Berliner Arbeitsmarktes, insbesondere Kenntnisse zu Angebot und Nachfrage sowie hinsichtlich beruflicher und sektoraler Entwicklungstendenzen.

Abseits der fachlichen Anforderungen werden vorausgesetzt

- sehr gute Deutschkenntnisse, wünschenswert ist eine vorhandene Mehrsprachigkeit,
- soziale Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein,
- Problemlösungs- und Organisationskompetenz,
- Belastbarkeit,
- Kontaktfreude und Durchsetzungsvermögen,
- Kundenorientierung,
- einschlägige EDV-Kenntnisse und sicherer Umgang mit Office-Standardprogrammen, insbesondere MS Word und MS Excel,
- interkulturelle Kompetenzen und Kompetenzen bezüglich geschlechtersensibler Beratung und der Gestaltung inklusiver, diskriminierungsfreier Coachingprozesse.

Das o.g. Fachkonzept ist öffentlich zur Einsicht verfügbar unter:

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaefigung/jobcoaching/>

Weiterführende Informationen zum Job Broker sind öffentlich zur Einsicht verfügbar unter:

[www.gsub.de/leistungen/jobbroker](http://www.gsub.de/leistungen/jobbroker)

4. Welche Methoden und Konzepte werden bei dem Berliner JobCoaching eingesetzt, um Langzeiterwerbslose und Geflüchtete zu unterstützen?

Zu 4.: Die Aufgaben und Prozesse der JobCoaches sind im oben referenzierten Fachkonzept klar definiert – dabei vor allem in den Abschnitten 5 „Themenspektrum des JobCoachings“, 6 „Aufgaben des geförderten Personals“, 9 „Prozessschritte und –standards“ sowie 10.2 „Anforderungen an das geförderte Personal“ und 10.4 „Weiterbildung von JobCoaches“.

Im Zuge der konsequenten Verbesserung der Beratungsqualität gibt es darüber hinaus eine Eigenverantwortung der geförderten Träger, aktuelle methodische Entwicklungen (z. B. im Bereich der Sozialen Arbeit oder im Umgang mit neueren IT-Hilfsmitteln) anzuwenden, stetig zu verbessern und Best Practice Beispiele zu entwickeln.

Durch die Förderung der Fachstelle für Qualifizierung und Fachaustausch (KQF) ermöglicht der Senat die konsequente Weiterentwicklung und Adaption der vorgeschriebenen Coachingprozesse in der Praxis.

5. Inwieweit dürfen die Träger des JobCoachings gleichzeitig Träger von begleiteten Maßnahmen – etwa nach dem Teilhabechancengesetz - sein?

Zu 5.: Träger des Berliner JobCoachings dürfen gleichzeitig Träger von begleitenden Maßnahmen, wie z. B. nach dem in der Anfrage referenzierten Teilhabechancengesetz sein. Es besteht jedoch keine Pflicht eines Trägers, auch andere Maßnahmen umzusetzen.

6. Wie wird der Abbau von persönlichen Beschäftigungshemmnissen erreicht?

Zu 6.: Der Abbau von persönlichen Beschäftigungshemmnissen wird durch die individuelle Beratungsarbeit mit den bzw. zur Unterstützung der Coachees durch die JobCoaches und Beschäftigungstrainer\*innen erreicht. Dabei werden die in der Antwort zu Frage 4 dargestellten Aufgaben schwerpunktmäßig übernommen, die im Fachkonzept des Berliner JobCoachings hinterlegt sind.

7. Wie unterscheiden sich die Aufgabenbeschreibung und die Anforderungsprofile von Beschäftigungstrainer\*innen und Jobcoaches?

Zu 7.: In aller Ausführlichkeit sind die Aufgabenbeschreibungen und die Anforderungsprofile von Beschäftigungstrainer\*innen im Fachkonzept unter 10.2 „Anforderungen an das geförderte Personal“ und 6 „Aufgaben des geförderten Personals“ beschrieben. Anforderungsprofile und die mit den Methoden und Konzepten beschriebenen Aufgabenbeschreibungen für JobCoaches wurden bereits in den Antworten auf die Fragen 3 und 4 beantwortet.

Im Unterschied dazu beinhaltet das Anforderungsprofil für Beschäftigungstrainer\*innen:

- Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und durch Berufserfahrung erworbene gründliche Fachkenntnisse

*und*

- Nachweis der Ausbildereignung (AEVO) bzw. einer hierzu vergleichbaren Qualifikation.

Wünschenswert sind vorhandene Erfahrungen in den Bereichen:

- Beschäftigungsförderung,
- fachliche Anleitung von Individuen und Gruppen,
- Umgang mit langzeitarbeitslosen Menschen und Arbeitssuchenden mit multiplen Vermittlungshemmnissen,
- Zusammenarbeit mit Trägern der Beschäftigungsförderung,
- Durchführung von Beratungen (Einzel- und Gruppensituation),
- Analyse von individuellen Förderbedarfen und Ableitung entsprechender Maßnahmen.

Abseits der fachlichen Anforderungen werden vorausgesetzt:

- sehr gute Deutschkenntnisse, wünschenswert ist eine vorhandene Mehrsprachigkeit,
- soziale Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein,
- Problemlösungs- und Organisationskompetenz,
- Belastbarkeit,
- Kontaktfreude und Durchsetzungsvermögen,
- Kundenorientierung,
- einschlägige EDV-Kenntnisse und sicherer Umgang mit Office Standardprogrammen, insbesondere MS Word und MS Excel,
- interkulturelle Kompetenzen und Kompetenzen bezüglich geschlechtersensibler Beratung und
- der Gestaltung inklusiver, diskriminierungsfreier Anleitung.

Die Aufgabenbeschreibung der Beschäftigungstrainer\*innen wird wie folgt definiert:

- Unterstützung der JobCoaches bei der Feststellung bestehender Kompetenzprofile, von Vermittlungshemmnissen, Unterstützungsbedarfen und Anpassungsnotwendigkeiten in der Umsetzung der individuellen Entwicklungspläne,
- die unmittelbare fachliche Anleitung und Hilfestellung der Coachees im Arbeitsprozess und in der Nachhaltung vereinbarter Aufgaben und Ziele,
- die methodengestützte Beobachtung und Dokumentation im Hinblick auf Arbeits- und Sozialverhalten, Belastungs- und Konzentrationsfähigkeit und motorische Fähigkeiten,
- die Analyse der beim Träger bestehenden bestmöglichen konkreten Unterstützungs- und Hilfemöglichkeiten für den Erhalt und die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit,
- sowie die Ableitung geeigneter lokaler Maßnahmen zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit,
- die Bereitstellung passender Arbeitsaufgaben anhand persönlicher Voraussetzungen,
- Unterstützung der JobCoaches bei der Vor- und Nachbereitung von Vermittlungsarbeit.

8. Wie viele Coachees sollen von einem Coach bzw. von eine\*r Beschäftigungstrainer\*in betreut werden? Welcher Betreuungsschlüssel wird tatsächlich erreicht? Geben Sie bitte Minimal- und Maximalwerte sowie den Median an.

Zu 8.: Für das BJC gelten die folgenden Betreuungsschlüssel:

- Der Betreuungsschlüssel für Coachees mit maximal 2 Jahren Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das BJC beträgt 1:40,
- der Betreuungsschlüssel für Coachees mit mehr als 2 Jahren Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das BJC beträgt 1:30,
- der Betreuungsschlüssel der Beschäftigungstrainer\*innen für Coachees beträgt 1:40.

Die Differenzierungen sind für die JobCoaches im Rahmen der Gegebenheiten nicht planbar. Bei Antragstellung ist daher zunächst von einem Schlüssel von 1:35 auszugehen.

Tatsächlich wurde im Jahr 2024 folgender Betreuungsschlüssel im Durchschnitt erreicht:

- Minimalwert = 12TN
- Maximalwert = 78 TN
- Median = 37 TN

9. Wie viele Träger haben die Zielzahlen zur Vermittlung in den Jahren 2023 und 2024 erreicht? Wie viele Träger haben sie nicht erreicht?

10. Gibt es eine Benchmark, die Träger bei der Vermittlung von Coachees erreichen müssen, damit die Zusammenarbeit mit ihnen fortgeführt wird? Mit wie vielen Trägern wurde in der Folge die Zusammenarbeit beendet?

Zu 9. und 10.: Das Berliner JobCoaching wurde im Zuge der Einführung des Fachkonzepts ab der Förderperiode 2023-2024 noch einmal neu ausgerichtet. Ab diesem Zeitraum legte das Instrument einen noch stärkeren Fokus auf die Vermittlung der Coachees in den Ersten Arbeitsmarkt und in substanzielle Qualifizierung. Das Fachkonzept wurde allen interessierten Trägern im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens zur Verfügung gestellt und erklärt.

Um die Wirkung dieses Instruments messbar und verbindlich zu machen, werden den Trägern für jedes Jahr Sollkennzahlen kommuniziert. Diese Sollkennzahlen geben dabei das trägerübergreifende Ziel für das gesamte Instrument vor und beinhalten einen Toleranzbereich, um konjunkturelle, saisonale oder trägerinterne Schwankungen adäquat zu berücksichtigen.

Bei den Sollkennzahlen handelt es sich jedoch nicht um feste Benchmarks, die von jedem Träger in jedem Quartal zwingend erreicht werden müssen. Eine Weiterförderung ist z.B. nicht ausgeschlossen, wenn im Förderzeitraum eine deutliche Leistungssteigerung in Richtung der Sollkennzahlen erkennbar ist oder es kommunizierte Gründe gibt, warum temporär bestimmte Wirkungen nicht erreicht werden können. Bei der Bewertung wird daher auch berücksichtigt, ob ein Träger schlüssig begründen kann, die Sollkennzahlen künftig zu erreichen.

Für das Jahr 2024 galten die folgenden Sollkennzahlen:

Indikator	Toleranzbereich 2024	Soll 2024
Integration in den 1. Arbeitsmarkt unmittelbar nach Coaching, ohne Einbezug Minijobs (A1.1)	19-21%	22%
Integration in den 1. Arbeitsmarkt nach Abschluss Coaching (nach 6 Monaten), ohne Einbezug Minijobs (A1.2)	18-20%	21%
Integration in substanzielle Qualifizierungsmaßnahmen (A4)	9-10%	11%

Konsultationen je Arbeitsstunde	0,27-0,34	0,35
Anteil korrekt abgeschlossener Coachings	90-99%	100%
Aktive Teilnehmende mit Maßnahmebezug	45-50%	>50%

Insbesondere nach der Einführung des neuen Fachkonzepts wurde beobachtet, dass es vielen Trägern zunächst schwer fiel, die gewünschten Ergebnisse zu erreichen. Dies wurde durch die Qualifikation zum Job Broker und das umfassende Schulungs- und Beratungsangebot durch die zgs consult GmbH und das Begleitprojekt „Koordinierungsstelle Qualifizierung und Fachaustausch (KQF)“ in der Steuerung berücksichtigt. Ab dem vierten Quartal 2023 war bei den meisten Trägern ein deutlicher Leistungsanstieg zu beobachten.

Träger, die danach weiterhin Probleme bei der Umsetzung des Fachkonzepts hatten, wurden durch die zgs consult GmbH individuell in Form von Gesprächsangeboten betreut. Ziel dieser Gespräche ist es, über eventuelle Gründe für die Nichterreichung (z.B. Personalwechsel, krankheitsbedingte Abwesenheiten etc.) informiert zu werden und gleichzeitig eventuellen Schulungsbedarf zu erörtern. Die zgs consult GmbH agiert als beliehener Dienstleister in der Rolle der Bewilligungsstelle der zuständigen Senatsverwaltung.

Die Zuwendungsbescheide im Berliner JobCoaching liefen zum Ende des Jahres 2024 aus. Einen Rechtsanspruch auf eine Verlängerung der Bescheide gibt es nicht. Aufgrund der nachweisbar großen Wirksamkeit des Instruments, der verfügbaren Haushaltsmittel und der sachlich begründbaren Notwendigkeit für dieses Förderangebot, wurden jedoch viele Bescheide aus dem Förderzeitraum 2023-2024 verlängert. Um den in § 7 LHO verankerten Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit dabei gerecht zu werden, erfolgte dies jedoch auf der Grundlage der Leistungsergebnisse der Träger.

Die trägerübergreifenden Werte im Jahr 2024 sind in der Tabelle unten dargestellt:

Indikator	Soll 2024	Ø 2024
Integration in den 1. Arbeitsmarkt unmittelbar nach Coaching, ohne Einbezug Minijobs (A1.1)	22%	28,4%
Integration in den 1. Arbeitsmarkt nach Abschluss Coaching (nach 6 Monaten), ohne Einbezug Minijobs (A1.2)	21%	26,0%
Integration in substanzielle Qualifizierungsmaßnahmen (A4)	11%	13,9%
Konsultationen je Arbeitsstunde	0,35	0,36
Anteil korrekt abgeschlossener Coachings	100%	94%
Aktive Teilnehmende mit Maßnahmebezug	>50%	69%

Bei Trägern, die in mehreren Quartalen auch den Toleranzbereich der Sollkennzahlen unterschritten haben, fand eine genauere Betrachtung statt. Dabei wurden die individuellen Situationen der Träger auch dahingehend betrachtet, ob schlüssig nachvollziehbar war, inwieweit eine Erreichung der Sollkennzahlen künftig möglich ist. Dafür wurden die Ergebnisse der Quartalsberichte zur Zielerreichung sowie die einzelnen Feedbackgespräche mit den Trägern der zgs consult GmbH zugrunde gelegt.

Der Zuwendungsbescheid einiger Träger wurde - wenn der Betreuungsschlüssel grob unterschritten wurde - um die entsprechende Anzahl an geförderten Coaches-Stellen reduziert. Lediglich zwei Träger wiesen in beiden Jahren eine Vermittlungsquote von unter 3 Prozent in den Indikatoren A.1.1 und A4 ohne positive Tendenz auf. Auch in den direkten Gesprächen dieser zwei Träger mit der zgs consult GmbH konnte durch die Träger nicht schlüssig dargelegt und begründet werden, wie die im Fachkonzept festgelegten Ziele - vor allem das prioritäre Ziel der Arbeitsmarktintegration - im folgenden Jahr erreicht werden können.

Da die Einhaltung des Förderzwecks so nicht garantiert werden konnte bzw. kann, wurden die Zuwendungsbescheide dieser beiden Träger folgerichtig nicht verlängert.

11. Wie wird sichergestellt, dass es keine „Positivauswahl“ bei den Coachees gibt und dass allen interessierten Erwerbslosen eine Teilnahme gleichermaßen ermöglicht wird?

Zu 11.: Die Zielgruppe des Berliner JobCoachings ist genau definiert und umfasst:

- Langzeitarbeitslose im Sinne des §18 SGB III in bundesfinanzierten Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen oder anderen Bundes- und Landesprogrammen mit Beschäftigungs- oder Qualifizierungscharakter
- Mini-Jobber\*innen, die seit mindestens vier Jahren ununterbrochen in SGB-II-Leistungsbezug stehen
- Langzeitarbeitslose, die dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet werden können, aber nicht in einer Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahme einbezogen sind
- Teilnehmende aus Programmen mit Beschäftigungs- oder Qualifizierungscharakter (z. B. Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ); Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) oder Bundesfreiwilligendienst (BFD))
- Asylsuchende, arbeitslose geflüchtete Menschen und geduldete Menschen mit Schutzstatus
- Obdachlose mit ihrem Lebensmittelpunkt im Land Berlin

Primäres Ziel des BJC als arbeitsmarktpolitisches Instrument ist es, den Coachees eine gelungene Integration auf dem Ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei müssen mindestens 51 Prozent der Teilnehmenden einen Maßnahmebezug aufweisen. Für die verbleibenden bis zu 49 Prozent ist der jeweilige Träger in eigener Verantwortung zuständig.

12. Eine Mehrheit der Arbeitsstellen wird über persönliche Kontakte vermittelt. Inwieweit erschließt das Programm Berliner JobCoaching dieses Potenzial?

Zu 12.: Das Berliner JobCoaching trägt nachweisbar zu einer gelungenen Arbeitsmarktintegration bei. Potentielle Arbeitgebende werden dabei auf verschiedenen Wegen gefunden. Persönliche Kontakte von Coach und Coachee werden dabei selbstverständlich im Rahmen des individuellen Coachingverhältnisses ebenso genutzt, wie die gemeinsame und individuelle Webrecherche.

Seitens des Senats wird die Arbeitsmarktintegration darüber hinaus durch das Begleitprojekt KQF unterstützt, das zum einen regelmäßig Veranstaltungen mit potentiellen Arbeitgebenden der Coachees und zum anderen Vernetzungsveranstaltungen der Coaches untereinander zur gegenseitigen Nutzbarmachung von Netzwerken anbietet. Zusätzlich wird durch Öffentlichkeitsarbeit die Erhöhung des allgemeinen Bekanntheitsgrades des BJC in der Stadtgesellschaft intendiert.

Berlin, den 04. August 2025

In Vertretung

Max L a n d e r o

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung