Innovative Modell- und Pilotprojekte in der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung

Fachkonzept

Version 04.04.2025

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

BERLIN

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund und Ausgangslage 3
1.1 Herausforderungen für Förderinstrumente 9
1.2 Wirkungsspektrum im Kontext von Innovationen 10
2 Zielspektrum und Zielgruppen 11
2.1 Zielspektrum 11
2.2 Zielgruppen 14
2.3 Abgrenzung zu Regelförderinstrumenten 14
3 Eckpunkte des Förderdesigns 15
3.1 Fördergegenstand 15
3.2 Zuwendungsempfänger 15
3.3 Art, Umfang und Höhe der Förderung 16
3.4 Verfahren 17
4 Anforderungen an Projektträger 18
4.1 Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur 18
4.2 Anforderungen an das geförderte Personal 19
4.3 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals 19
4.4 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn 20
4.5 Gender Mainstreaming 20
4.6 Interkulturalität, Inklusivität und Diversität 21
4.7 Weitere Anforderungen 22
5 Erfolgskontrolle 22
5.1 Indikatoren der Zielerreichung 22
5.2 Transferprodukte 23
6 Schnittstellen für Synergien und Kooperationen 24
7 Öffentlichkeitsarbeit 25
8 Quellen und Verweise 26

1 Hintergrund und Ausgangslage

Die nähere Betrachtung des Berliner Arbeitsmarktes zeigt hinsichtlich derzeitiger und zukünftig erwartbarer Probleme und Potenziale eine sich überlagernde Betroffenheit von Berlin-typischen Charakteristika mit allgemeinen Mega-Trends. Im Vergleich mit durchschnittlichen bundesdeutschen Wirklichkeiten weist Berlin nachfolgende **spezifische Potenziale und Herausforderungen** auf, die Schnittstellen zu arbeits(markt)politischen Impulsen anbieten.

Hinsichtlich des für den ersten Arbeitsmarkt zusätzlich verfügbaren, d.h. arbeitslosen Arbeitskräfteangebots zeigt Berlin seit nun schon langer Zeit eine deutlich schwierigere Ausgangslage als im Bundesdurchschnitt. Dies ist nicht allein im Vergleich der rechtskreisübergreifenden Arbeitslosenquote festzustellen, die im März 2025 Land Berlin mit 10,2% erkennbar höher ausfiel als im bundesweiten Durchschnitt (6,4%). Vor allem die differenzierte Betrachtung der Arbeitslosigkeit nach den beiden Rechtskreisen zeigt tieferliegende Unterschiede: Während die Arbeitslosenquote im SGB III vergleichsweise geringe Unterschiede aufweist (Berlin: 3,4%, Bund: 2,4%), belegt der Unterschied der Quoten im Rechtskreis des SGB II (Berlin: 6,8%, Bund: 4,0%)[1] und der Vergleich der sich insgesamt ergebenden Unterbeschäftigungsquoten[2] (Berlin: 12,3%, Bund: 7,8%) in Berlin deutlich größere Herausforderungen bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Entwicklungen und Strukturen von Arbeitslosigkeit gelten makroökonomisch als klassischer Spätindikator wirtschaftlicher Entwicklungsprozesse. Sie sind zeitlich nachlaufendes Echo früherer positiver wie negativer konjunktureller Entwicklungen, sich über einen längeren Zeitraum dabei verfestigender sektoraler und berufsfachlicher Verschiebungen durch den wirtschaftlichen Strukturwandel sowie und nicht zuletzt Ergebnis weiterer arbeitsmarktlich relevanter Entwicklungen und Impulse.

Vor diesem Hintergrund ist ein isolierter Fokus auf das Thema Arbeitslosigkeit in seinen aktuellen Facetten nicht zielführend, vielmehr ist unter dem Gesichtspunkt der Möglichkeiten und Grenzen der Integration in Arbeit auch die Spezifik der Wirtschaftsstruktur Berlins in den Blick zu nehmen. Das Land Berlin zeigt im Hinblick auf seine **Wirtschaftsstruktur** dabei ein deutlich vom Bundesdurchschnitt abweichendes Bild. Das betrifft zum einen den besonders großen Stellenwert der **öffentlichen Dienstleistungen**, der sich durch die mit der Hauptstadtfunktion verbundenen Präsenz vieler Bundeseinrichtungen und dem aus Haupt- und Bezirksverwaltungen bestehenden Berliner Landesdienst ergibt. Zum anderen fällt innerhalb der Wirtschaft eine deutlich unterschiedliche **Relation zwischen verarbeitendem Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich** auf: Während der Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes nach Anzahl der Betriebe (Berlin: 4%, Bund: 8%) und Beschäftigten (Berlin: 6%, Bund: 8%) im Berliner verarbeitenden Gewerbe deutlich schwächer ist als im Bundesdurchschnitt, ist umgekehrt ein deutlich stärkerer Anteil des Dienstleistungssektors festzustellen. 83% der Berliner Betriebe (Bund: 74%) und 77% der Berliner Beschäftigten (Bund: 67%) waren 2023 diesem Sektor zuzuordnen. Dieser Unterschied ist insbesondere im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen mit 18% der Betriebe (Bund:

[1] Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick: Bund, Länder und Kreise, Berichtsmonat März 2025.

[2] Vgl. a.a.O. Die Bundesagentur für Arbeit subsumiert unter die Kategorie der Unterbeschäftigung neben registrierten Arbeitslosen zusätzlich die in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Altersteilzeit befindlichen Personen, die ansonsten arbeitslos wären, sowie nur zeitweise als arbeitsunfähig eingestufte Personen.

12%) zu finden.[3] Ein Großteil der Beschäftigung im letztgenannten Bereich ist dabei der in der etablierten Beschäftigungsstatistik nicht separat ausgewiesenen Querschnittsbranche Kultur- und Kreativwirtschaft zuzuordnen.[4]

Das vergleichsweise große Gewicht des Dienstleistungssektors impliziert im Land Berlin eine Reihe von arbeitsmarktlich - und damit potenziell auch arbeitsmarktpolitisch - relevanten Konstellationen.

In Berlin sind (2023) lediglich 13% (Bund: 24%) der Betriebe **tarifgebunden**, in ihnen arbeiten 45% (Bund: 49%) der Beschäftigten, mit in den letzten Jahren rückläufiger Tendenz (2010: 20% bzw. 53%).[5] Wenngleich diese Verringerung auch im Bundesdurchschnitt zu sehen ist, bleibt eine große „Tariflücke" zwischen Bund und Berlin bestehen, die sich insbesondere für viele Beschäftigte im sehr gering tarifgebundenen Dienstleistungssektor in vielfach niedrigen Lohneinkommen darstellt. Im Ergebnis zeigt sich im Land Berlin eine sehr breite **Aufspreizung der verfügbaren Haushaltseinkommen** zwischen Beschäftigten in tarifgebundener/nicht tarifgebundener Beschäftigung, wobei die geringen Einkommen in der Dienstleistungsbranche den Berliner Durchschnittswert im Bundesvergleich deutlich nach unten ziehen[6] und letztere immer auch ein **potenzielles Einfallstor für Verschuldung und Altersarmut** darstellen.

Während innerhalb der so genannten **atypischen Beschäftigung d**er Stellenwert der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin (8%) unterhalb des Bundesdurchschnitts (11%) liegt, verzeichnet Berlin bei befristeten Arbeitsverhältnissen (8% gegenüber 6% im Bund) und vor allem bei Teilzeitarbeit (26% gegenüber 22% im Bund), hier durch den ausgeprägten Dienstleistungsbereich, höhere Anteile.[7] Wenngleich diese Varianten der atypischen Beschäftigung nicht durchweg als **prekär bzw. mit ergänzendem SGB II-Leistungsbezug verbunden** einzustufen sind, so ist dies in relevantem Umfang zweifellos der Fall und mit ihnen folglich ein Potenzial für die Ausweitung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Sektoren mit Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfe verbunden.

Korrespondierend mit dem hohen Stellenwert des Dienstleistungssektors und der geringen Tarifbindung zeigt sich ein **höherer Stellenwert kleinerer Betriebe**. Mit 72% entfallen fast drei Viertel der Berliner Betriebe auf die Größenkategorie der Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte), ein im Vergleich

---

[3] Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 10-12.

[4] Schwierigkeiten mit einem nur schwerlich abgrenzbaren Kulturbegriff verlängern sich damit in die Statistik. Die Kultur- und Kreativwirtschaft umfasst nach gängigem Verständnis überwiegend erwerbswirtschaftlich angebotene Güter und Dienstleistungen und reicht als Querschnittssektor in folgende Marktsegmente hinein: Architekturmarkt, Designwirtschaft, Filmwirtschaft, Kunstmarkt, Musikwirtschaft, Software/Spieleindustrie, Buchmarkt, Darstellende Künste, Pressemarkt, Rundfunkwirtschaft, Werbemarkt, Kunsthandwerk. Vgl. Söndermann, M.: Leitfaden zur Erstellung einer statistischen Datengrundlage für die Kulturwirtschaft und eine länderübergreifende Auswertung kulturwirtschaftlicher Daten. Büro für Kulturwirtschaftsforschung. Köln 2009.

[5] Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 77.

[6] Das verfügbare jährliche Einkommen privater Haushalte pro Einwohner lag im Bundesdurchschnitt 2022 bei 25.830 Euro und sah Hamburg (27.498 Euro) im Bundesländervergleich an der Spitze; Berlin (23.952 Euro) wurde von Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen unterboten. Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Verfügbares Einkommen privater Haushalte je Einwohner nach Bundesländern 2022 (Primäreinkommen und verfügbares Einkommen der privaten Haushalte in Berlin und Brandenburg).

[7] Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 31.

zum Bundesdurchschnitt (66%) erkennbar höherer Anteil.[8] Insbesondere diese kleinen Unternehmen verfügen in aller Regel über keinerlei **eigene Ressourcen professioneller Personalarbeit**, um die mit der Akquisition, dem Halten und der Entwicklung von Arbeits- und Fachkräften verbundenen Aufgaben auf dem erforderlichen Niveau umsetzen zu können.

Das strukturelle Manko vieler Berliner Betriebe bei eigenen Personalarbeitsressourcen ist arbeitsmarktpolitisch relevant, weil nicht nur im Bereich der **hochqualifizierten Arbeitsplätze signifikanter Fachkräftebedarf** besteht, sondern auch im Dienstleistungsbereich viele so genannte **Einfacharbeitsplätze**, d.h. Arbeitsplätze ohne fachliche Anforderung von mindestens einer beruflichen Erstausbildung, derzeit und in naher Zukunft **Vakanzen** zeigen (werden). Die Berliner Wirtschaft hängt so einerseits stark von der Verfügbarkeit von Fachkräften ab.[9] Gleichwohl zeigen Altersstrukturanalysen auch bei jenen Tätigkeitsfeldern derzeit und zukünftig große Arbeitskräftebedarfe, die durch Einfacharbeitsplätze geprägt sind, und zwar bereits allein durch altersbedingt anstehende Übergänge in das Rentensystem.[10]

Vielen kleinen und oft auch mittleren Unternehmen fehlen notwendige professionelle Personalarbeitsressourcen nicht allein zur Akquise ihrer Arbeits- und Fachkräfte, auch das **„Management von Fluktuation"** wird immer stärker ein Thema. Zwar wird dem Berliner Arbeitsmarkt bis 2040 ein Bedarf von zusätzlichen 180.000 Arbeitsplätzen prognostiziert. Dieser Entwicklung liegen jedoch Erwartungen eines Aufbaus von ca. 400.000 bei gleichzeitigem Abbau von ca. 220.000 Arbeitsplätzen zugrunde, wobei wachsende[11] und schrumpfende[12] Sektoren die Dienstleistungsprägung Berlins per Saldo noch weiter verstärken werden.[13] Viele Unternehmen müssen sich in ihrer Personalarbeit bereits jetzt häufiger mit **freiwilligen und/oder betriebswirtschaftlich notwendigen Personalabgängen** befassen. Im Jahr 2023 wurde in fast einem Drittel der Berliner Betriebe Personal aufgebaut, in einem Fünftel jedoch abgebaut. Insgesamt wurde in fast der Hälfte der Betriebe (48%) Personal in die eine oder andere Richtung bewegt. Die Fluktuationsrate oder Labour-Turnover-Rate, d.h. die Summe der sich aus Einstellungs- und Abgangsprozessen ergebenden Quote, ist seit 2020 wieder stark ansteigend und lag mit 17% erkennbar höher als im Bundesdurchschnitt (14%).[14] Vor diesem Hintergrund ist es als klares Manko zu bezeichnen, dass

---

[8] Vgl. a.a.O., S. 12.

[9] 39% der Berliner Betriebe hatten 2023 trotz aktueller wirtschaftlicher Herausforderungen Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften, der Anteil der zu Jahresmitte 2023 zu besetzenden freien Stellen, die noch unbesetzt waren, erreichte 40%. Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 43ff.

[10] Erwähnt seien: Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, Altenpflege, Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienste, Reinigungstätigkeiten, Hauswirtschaft und Verbraucherberatung, Gastronomie und Speisenzubereitung, Hotellerie, Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit, Gartenbau und Floristik, Verkauf, Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag, Metallbearbeitung, Hochbau, Büro- und Sekretariat, Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung. Vgl. Analysen SenASGIVA auf Basis Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Ost, KldB 2010 („Dreisteller"), Datenbasis 30.06.2020, Auftragsnummer 314122.

[11] Informationstechnologie und damit verbundene Dienstleistungen, Heime und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheit, Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen.

[12] Verwaltung, Groß- und Einzelhandel, übriges verarbeitendes Gewerbe, übrige Information und Kommunikation.

[13] Vgl. Zika, G. et al: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist - Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022. Nürnberg 2022.

[14] Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 25-27.

Berliner Betriebe und ihre Beschäftigten **weniger als im Bundesdurchschnitt durch Mitbestimmungsgremien** bei diesen Fluktuationsprozessen unterstützt und bzw. geschützt werden können: Betriebsräte oder Personalräte gibt es nur in 6% (Bund: 10%) der Berliner Betriebe. Insgesamt sind nur 44% der Beschäftigten (Bund: ebenfalls 44%) in einem Betrieb beschäftigt, in dem es Beschäftigungsvertretungen gibt.[15]

Die bisher skizzierten Besonderheiten des Berliner Arbeitsmarktes sind durch weitere Aspekte zu ergänzen, die im Kontext allgegenwärtiger **„Megatrends"** einzuordnen sind.

Mit **demographischen Entwicklungen** einhergehende Herausforderungen zeigen im Hinblick auf potenzielle arbeitsmarktpolitische Schnittstellen im Land Berlin vielschichtige Facetten. Im Kontext der **Alterung von Belegschaften** sind nicht allein die mit dem Thema Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfe bereits erwähnten anstehenden Notwendigkeiten des Ersatzes für altersbedingt ausscheidende Beschäftigte zu sehen. In diesem Zusammenhang ebenso zu nennen sind die Herausforderungen, die mit der Beibehaltung der fachlichen und gesundheitlichen **Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter** einhergehen (und insofern allzu frühen Übergängen in Altersrentenphasen entgegenwirken können). Das Spektrum potenziell wirkungsvoller Aktivitäten berührt alle Aspekte betrieblicher Personalarbeit, z.B. bei wirkungsvollen Anpassungen von Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisationen, Weiterbildungsformaten, innerbetrieblichen sozialen Beziehungen u.ä.[16] und stellt - wiederum insbesondere bei Kleinbetrieben ohne eigene Ressourcen der Personalarbeit - auch eine potenzielle Schnittstelle für fachkompetente externe Angebote dar.

Unabhängig von der übergreifenden Tendenz der Alterung von Bevölkerung und Belegschaften sind im Land Berlin jedoch auch Herausforderungen am unteren, jungen Altersrand zu verzeichnen. Die in Berlin lebende Bevölkerung zeigt mit Anteilen von fast einem Viertel (23,5%) der unter 25-Jährigen bzw. fast einem Drittel (31,0%) von unter 30-Jährigen[17] eine **relativ junge Altersstruktur**.[18] Damit sind arbeitsmarktlich **ambivalente Aspekte** verbunden: So ist das im Vergleich zum Bundesdurchschnitt auch deutlich jüngere „Alter" Berliner Betriebe einerseits zweifellos plausibles Indiz einer gerade für jüngere Altersgruppen attraktiven und maßgeblich von ihr geprägten **dynamischen Gründerszene**.[19]

Auf der anderen Seite muss hinsichtlich der **Ausbildungssituation** konstatiert werden, dass viele Jugendliche gerade im Land Berlin sowohl Schwierigkeiten haben, Ausbildungsplätze zu finden („erste Schwelle"), als auch diese Ausbildungen erfolgreich zu beenden. Auch im Anschluss den

---

[15] Vgl. a.a.O., S. 84.

[16] Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Dortmund 2017.

[17] Inklusive ausländischer Staatsbürgerschaften. Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Deutsche und ausländische Einwohnerinnen und Einwohner in Berlin am 30. Juni 2024 nach Bezirken, Altersgruppen und Familienstand. Einwohnerbestand Berlin-Grunddaten.

[18] Die Werte sind methodisch nicht mit Bundesdaten zu vergleichen, da letztere noch immer auf Daten des Zensus 2011 beruhen und extrapoliert werden, ohne dass die seither „nicht linear" erfolgenden Migrationsbewegungen adäquat einbezogen werden können.

[19] Lediglich 22% (Bund: 31%) der Berliner Betriebe sind 30 Jahre oder älter, damit fast 80% erst nach 1990 gegründet worden. Auch der Anteil der Unternehmen, die weniger als 10 Jahre alt sind, sieht in Berlin (34%) einen höheren Wert als im Bund (31%). Im Bundesdurchschnitt arbeiten 54% der Beschäftigten, in Berlin aber nur 38% in einem Betrieb, der 30 Jahre oder länger am Markt agiert. Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 13-14.

Übergang in den ersten Arbeitsmarkt („zweite Schwelle") zu schaffen, stellt für einen Teil eine Herausforderung dar. Der Ausbildungsmarkt im Land Berlin ist seit Jahrzehnten von einem **unzureichenden betrieblichen Ausbildungsplatzangebot** geprägt. Damit einher geht eine hohe Jugendarbeitslosigkeit und eine hohe Quote von jungen Menschen, die über keinen Berufsabschluss verfügen.[20] Dieses Manko wird maßgeblich von dem in der Wirtschaftsstruktur dominierenden Dienstleistungsbereich mit seinen oft sehr kleinen Betriebsgrößen mitbestimmt. Im Ergebnis erfüllen nur 38% der Berliner Betriebe (Bund: 51%) die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung, mit allerdings starker Spreizung zwischen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten (fast 75%) und Kleinstbetrieben (30%). Von den ausbildungsberechtigten Berliner Betrieben wiederum beteiligten sich 2023 nur knapp die Hälfte (47%) tatsächlich an einer Ausbildung. Die sich auf diese Weise insgesamt ergebende Ausbildungsbeteiligung von Berliner Betrieben liegt mit nur 18% (Bund: 29%) deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Einem großen Teil der ausbildungsbereiten Berliner Betriebe ist es zudem nicht gelungen, ihre angebotenen Ausbildungsplätze vollständig oder überhaupt zu besetzen. Bei jedem zweiten Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot blieb 2023 mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Im Zeitverlauf der letzten Jahre ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten mit 49% (Bund: 52%) auf einen neuen Höchststand gestiegen.[21]

Als spezieller Aspekt des Themenkomplexes Demographie sind gerade im Land Berlin die Herausforderungen im Zusammenhang mit - den in vergangenen Jahrzehnten in unterschiedlichen Kontexten und Rechtsrahmen erfolgten - **Migrationsbewegungen** zu nennen. Der urbane, weltoffene und dynamische Berliner Arbeitsmarkt ist im bundesweiten Vergleich seit vielen Jahrzehnten besonders stark vom Thema Migration geprägt. Zum Stichtag 30.06.2024 besaßen einerseits fast 965.000 Einwohnerinnen und Einwohner Berlins eine ausländische Staatsbürgerschaft, knapp 28% von ihnen waren mit einem EU-Herkunftsgebiet registriert. Die derzeitige Bevölkerungsstruktur Berlins ist damit nicht nur durch die seit 2015 andererseits in besonderer Intensität geschehene, sondern auch durch jahrzehntelang zuvor erfolgte (Flucht-)Migration geprägt: So wies, zumindest Indiz diverser früherer unterschiedlicher Migrationsbewegungen nach Berlin, die Statistik zum Stichtag 30.06.2024 insgesamt 600.525 Berlinerinnen und Berliner mit deutscher Staatsbürgerschaft und einen Migrationshintergrund aus, knapp 22% von ihnen mit einem Migrationshintergrund, der sich auf ein EU-Herkunftsgebiet bezieht.[22] Die gerade in Berlin bereits erreichten Erfolge in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- bzw. Fluchtmigrationshintergrund sind hierbei einerseits zu würdigen. Bisherige Entwicklungen zeigen gleichwohl, dass insbesondere Geflüchtete sowohl noch eine unterdurchschnittliche Erwerbsquote aufweisen, als auch im Falle ihrer Integration in Beschäftigung überproportional Arbeitsplätze besetzen, die hinsichtlich der Anforderungen der Arbeitsplätze als Einfacharbeitsplätze einzustufen sind.[23] Selbst

---

[20] Im Juni 2024 hatten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 87% der Arbeitslosen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung. Mit wenig Schwankungen bewegt sich der Anteil in den letzten Jahren stets in dieser Größenordnung.

[21] Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin November 2024, S. 54-60.

[22] Mehrfachzählungen durch mehrere Staatsbürgerschaften inklusive. Vgl. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund in Berlin am 30. Juni 2024 nach Bezirken, ausgewählten Herkunftsgebieten und Geschlecht (Einwohnerbestand Berlin - Grunddaten). Ein Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt ist methodisch nicht möglich.

[23] Vgl. IHK Berlin. Arbeitsmarkt aktuell. Integration ist unerlässlich. Berlin 2024.

wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass auf nahe und mittlere Sicht in Deutschland und innerhalb der EU Anpassungen für den Umgang mit Migrationsprozessen erfolgen, werden in der weltweit attraktiven Metropole Berlin die Herausforderungen und Chancen bei Beschäftigten und Arbeitgebenden im Umgang mit Themen wie z.B. kulturellem Wandel, Übergängen aus bzw. in Ausbildung, Diversität in Belegschaften zweifellos hoch bleiben.

Daneben erzwingen auch die Anpassungen an den fortschreitenden Klimawandel einen Prozess der **ökologischen Transformation**, der durch den sukzessiven Umbau von Energie- und Mobilitätssystemen sowohl auf der Makro-, als auch der Mikroebene von Wirtschaft und Arbeitsmarkt Spuren[24] hinterlassen (wird). Obwohl dieser Transformationsprozess noch am Beginn steht, liegen bereits plausible Einschätzungen zu mit ihm verbundenen Veränderungen vor. Untersuchungen zufolge sind bereits im Zeitraum zwischen 2012 und 2022 viele Tätigkeitsprofile auf dem deutschen Arbeitsmarkt umweltfreundlicher geworden und haben sich die Beschäftigungsanteile von Berufen mit vielen umweltfreundlichen Tätigkeiten erhöht, z.B. im Automobilsektor. Insgesamt ergibt sich die Einschätzung, dass der Wandel der Tätigkeiten innerhalb von Berufen („within-effects") für die ökologische Transformation der Beschäftigung insgesamt ebenso wichtig ist wie die Verschiebung der Beschäftigungsanteile zwischen verschiedenen Berufen („between-effects"). Zwar wird es nur in begrenztem Umfang Fallkonstellationen geben, in denen Beschäftigte ihre erlernten Berufe werden gänzlich aufgeben müssen. Häufig werden jedoch Anpassungen an bestehende berufliche Qualifikationen durch geeignete Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen notwendig sein. Hierbei besteht die Schwierigkeit vor allem darin, die auf nahe Sicht tatsächlich nachgefragten Zusatzqualifikationen rechtzeitig zu identifizieren und mittels Qualifizierungen auch zeitnah „zuschulen" zu können. Wird diese Herausforderung nicht ausreichend erkannt, gefährden sich die Beschäftigungsaussichten insbesondere für gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vielfach mit Migrationshintergrund, da diese bisher besonders häufig in Berufen mit vielen umweltschädlichen Tätigkeiten arbeiten.[25]

Ein auch für den Berliner Arbeitsmarkt immer spürbarerer Mega-Trend ist schließlich auch die fortschreitende Digitalisierung. Der durch **Digitalisierung** getriebene Strukturwandel zeigte bereits zu Zeiten der COVID-19-Pandemie einen Schub arbeitsmarktlicher Auswirkungen und bezog auch Anpassungserfordernisse bei digitalen Grundkompetenzen ein, die seither auch für die Beschäftigung auf Einfacharbeitsplätzen notwendig geworden sind. Mit dem sektorübergreifenden Einzug von **Künstlicher Intelligenz (KI)** in Arbeitsprozesse und Tätigkeitsprofile wird es weitere gravierende Anpassungen geben, z.B. bei Geschäftsmodellen, Produkten und Dienstleistungen, Berufsbildern, benötigten Qualifikationen und Qualifizierungen, Zeiten und Orten der Erbringung von Erwerbsarbeit, Gewährleistung von Arbeitsschutz und sozialpartnerschaftlichen Abstimmungsverfahren. Zwar werden sich die Umfänge neuentstehender und wegfallender Arbeitsplätze auf gesamtgesellschaftlicher Ebene einigen Prognosen zufolge die Waage halten. Dennoch werden viele der neu entstehenden Arbeitskräftebedarfe, selbst wenn sie heute oft noch nicht im Detail prognostiziert

[24] Vgl. Hohendanner, C.; Janser, M.; Lehmer, F.: Betriebe in der ökologischen Transformation. (IAB-Forschungsbericht 13/2024), Nürnberg 2024.

[25] Vgl. Bachmann, R.; Janser, M.; Lehmer, F.; Vonnahme, C.: Disentangling the Greening of the Labour Market: The Role of Changing Occupations and Worker Flows. Ruhr Economic Paper 1099. RWI Leibnitz Institut für Wirtschaftsforschung. Essen 2024.

werden können[26], andere Qualifikationsanforderungen als die der wegfallenden Arbeitsplätze aufweisen. Vor diesem Hintergrund zeigt sich, dass lebenslanges Lernen[27], Flexibilität und Veränderungsbereitschaft[28] stärker als bisher zur Regelanforderung im Berufsleben werden, mit oder ohne Perspektive damit einhergehender Arbeitgeberwechsel.[29]

Vor diesem Hintergrund passt die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung die Praxis ihrer Förderung von Modell- und Pilotprojekten ab Januar 2025 dahingehend an, dass diese Projektförderungen, hierbei Vorgaben und Intentionen des § 7 LHO zu Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit folgend, noch stärker als bereits bisher

- von einem expliziten und gleichwohl flexiblen **arbeitsmarktpolitischen Zielspektrum** gerahmt werden, das die arbeitsmarktlich relevanten **Wirkungen** in den Blick nimmt,
- auf **Innovationen** bei der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung im Land Berlin fokussiert werden,
- und sich damit in einer **produktiven Wechselbeziehung zu Regelförderinstrumenten** der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung befinden werden.

1.1 Grundlegende Herausforderung für Förderinstrumente

Angesichts der zuvor benannten und durch ihre Komplexität nicht im Detail möglichen Prognosen arbeitsmarktrelevanter Entwicklungen ergibt sich für die Förderinstrumente der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung die grundlegende Herausforderung, im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen

- einerseits inmitten eines insgesamt bestehenden „Werkzeugkastens“ von Instrumenten stets eine begrenzte Offenheit für Modell- und Pilotprojekte zuzulassen, die in flexibler Ergänzung von Regelförderinstrumenten[30] neu auftauchende Herausforderungen zeitnah und innovativ adressieren, strukturiert unterstützen, im Erfolgsfall die Weiterentwicklung deren Förderdesigns befruchten sowie hierbei insbesondere künftige Schwerpunkte der gegenwärtig erarbeiteten Berliner Fachkräftestrategie[31] flankieren können,

---

[26] Vgl. Peters, R.; Burmeister, K.; Apt, W.: Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz – fünf Kurzszenarien zur „Mensch-Technik-Interaktion 2030. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin 2023.

[27] Vgl. ReTraNetz B-B: Transformation gestalten. Betriebliche Qualifizierungskonzepte zur Fachkräftesicherung in der Fahrzeugindustrie. Berlin 2024.

[28] Vgl. Baukrowitz, A.; Hagen, K.-H.: Agiles Arbeiten mitgestalten. Strategie und Handlungsfelder der Mitbestimmung. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2020.

[29] Vgl. Mühge, G.; Reissert, B.: Beschäftigungssicherung und Beschäftigtentransfer in der wirtschaftlichen Transformation. Hrsg: Friedrich-Ebert-Stiftung. FES diskurs. Berlin 2023.

[30] Im Sinne einer Arbeitsdefinition werden unter Regelförderungen Instrumente verstanden, die von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung in einem auf Ziele und förderfähige Zielgruppen fokussierten Design bereits über einen längeren Zeitraum hinweg für Projektförderungen/Antragstellungen angeboten werden.

[31] Vgl. Das Beste für Berlin. Koalitionsvertrag 2023 – 2026. Berlin 2023, S. 70.

- andererseits stets auch ein stabiles Gerüst solcher wirksamen Regelförderinstrumente mit stabilen Förderdesigns vorzuhalten, die sich in ihrer Wirksamkeit bereits bewährt haben und notwendige Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt proaktiv und/oder reaktiv unterstützen.

1.2 Wirkungsspektrum im Kontext von Innovationen

Im Rahmen der Vorgaben dieses Fachkonzeptes können auf Grundlage der §§ 23, 44 LHO innovative Projekte der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung gefördert werden, deren Modell- und Pilotcharakter geeignet ist, notwendige Ausgleichsprozesse auf dem Berliner Arbeitsmarkt zu befördern und hierbei bestehende Regelförderungen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu verstärken und/oder zu ergänzen. Mit dieser Intention sollen, insbesondere vor dem Hintergrund anstehender Transformationsprozesse in der Arbeitswelt, gleichermaßen die Träger- und Kooperationsstrukturen der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung in ihrer Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit gestärkt sowie die beruflichen und berufsübergreifenden Kompetenzen der in innovative Projekte einbezogenen Zielgruppen entwickelt werden.

Der im arbeitsteiligen Zusammenspiel von einerseits innovativen Modell- und Pilotprojekten und andererseits Regelförderinstrumenten erreichbare Flexibilitätsspielraum trägt der Erkenntnis Rechnung, dass die Umsetzung rein „linearer Grundformen" von Förderinstrumenten der beruflichen Bildung[32] oder Beschäftigungsförderung[33] die Komplexität zu adressierender Arbeitsmarktprobleme bzw. zu unterstützender Ausgleichsprozesse zukünftig nicht länger ausreichend wirksam adressieren kann.[34] Vielmehr ist es in Abhängigkeit konkreter Problemstellungen und Potenziale sinnvoll, im Rahmen von Modell- und Pilotprojekten auf innovative Weise einzelne Elemente solcher „linearen Grundformen" von Förderinstrumenten miteinander zielführend zu kombinieren[35], um bei Bedarf z.B. innovativ erweiterte Handlungslogiken, Steuerungsformen oder arbeitsmarktpolitische Zielstellungen o.ä. erschließen und umsetzen zu können.

Als **Innovationen** im Sinne einer Arbeitsdefinition für dieses Fachkonzept gelten im Rahmen von Projektförderungen nach §§ 23, 44 LHO umsetzbare Aktivitäten,

- die neuartige Ansätze in der beruflichen Bildung oder Beschäftigungsförderung bei der Besetzung thematischer Schnittstellen zu bzw. Kombinationen mit anderen Politikfeldern, der Entwicklung und Umsetzung von Produkten, Dienstleistungen, Prozessen, Verfahren, der Einbindung bisher nicht erreichter Zielgruppen des Arbeitsmarktes realisieren oder bereits zuvor

[32] Vgl. OECD: Employment Outlook 2024. OECD Publishing, Paris 2024, S. 290. In der Fachwissenschaft subsumiert unter angebotsorientierte Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Erstausbildungen, Weiterbildungen in Unternehmen, Berufsorientierung, Mentoring, Coaching u.ä. verbessern die Angebotsseite des Arbeitsmarktes, d.h. entwickeln unmittelbar die Arbeitskräfte selbst.

[33] Vgl. ebenda. In der Fachwissenschaft subsumiert unter nachfrageorientierte Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Lohnkostenzuschüsse in diversen Varianten von Höhe und Laufzeit, vollständig öffentlich finanzierte Arbeit u.ä., die die arbeitgeberseitig anfallenden Kosten für die Arbeitskraft befristet verbilligen, sollen die Nachfrage nach Arbeitskräften stimulieren.

[34] Vgl. Knuth, M.: Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung". Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung 219, Düsseldorf 2021, S. 40ff.

[35] Vgl. Kühnert, U.: Strukturwandel, Arbeitsmarkt und Arbeits(markt)politik. Handlungspotenziale mit besonderem Blick auf die Entwicklungszusammenarbeit. GIZ, Eschborn 2022, S. 34ff.

bestehende Angebote substanziell und wirkungsvoll erweitern oder in einzelnen Komponenten auf neue Weise wirkungsvoll kombinieren UND

- sich hierbei im Zielspektrum (siehe Abschnitt 2.1) dieses Fachkonzeptes befinden UND
- damit einen Beitrag zur Verbesserung von Ausgleichprozessen auf dem Berliner Arbeitsmarkt leisten können.
- Innovative Ansätze dürfen im Land Berlin nicht bereits zuvor anderweitig mit identischem Projektdesign, inklusive einer hierfür erfolgten Förderung durch andere Fördergeber und/oder andere Förderinstrumente, umgesetzt worden sein sowie auch nicht bereits ausreichend durch Regelförderinstrumente der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung abgedeckt werden.
- Aus gewöhnlicher Tätigkeit des Projektträgers resultierende Aufgaben stellen keine Innovation dar, aus gesetzlichen Pflichten des Projektträgers resultierende Aufgaben und Leistungen sind in Übereinstimmung mit den Vorgaben der §§ 23, 44 LHO nicht per Zuwendungen förderfähig.

Mit den geförderten innovativen Ansätzen müssen die jeweiligen Zielstellungen der Projektförderungen mit validen Indikatoren verbunden werden können, um sowohl bei der Prüfung von Antragskonzepten (ex ante) die plausibel erwartbare, als auch nach Abschluss der Modell- und Pilotprojekte (ex post) die tatsächliche Zielerreichung bewerten zu können.

Im Ergebnis der geförderten innovativen Projekte müssen zudem konkrete **Transferprodukte** (siehe Abschnitt 5.2) erwartbar sein, die nach Möglichkeit schon während der Projektlaufzeit einen Wissenstransfer gewonnener Erkenntnisse in die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung, die Berliner Trägerlandschaft sowie ggf. darüber hinaus in die nationale und europäische Fachöffentlichkeit ermöglichen.

2 Zielspektrum und Zielgruppen

2.1 Zielspektrum

Die Förderung von Modell- und Pilotprojekten im Rahmen dieses Fachkonzeptes ist an der Erreichung von Zielstellungen ausgerichtet. Ziele sind fachlich gewünschte und begründbare arbeitsmarktrelevante Veränderungen im Land Berlin, die sich von gegenwärtigen Ausgangssituationen unterscheiden. Sie fokussieren auf qualitative Veränderungen von Ausgangssituationen, für die mittels einer Modell- und Pilotprojektförderung ein kausal darstellbarer und messbarer positiver Beitrag erwartbar ist.[36] Damit steht die Formulierung von Zielen für Projektförderungen in direktem Zusammenhang mit einem durch sie erreichbaren Nutzen, also einer bestimmten Wirkung, die es zu fokussieren gilt.[37]

[36] Insofern stellt eine Auflistung geplanter Aktivitäten für eine Projektförderung kein Ziel dar, sondern ist lediglich notwendig, um die Ziele zu erreichen. Vgl. Wirtschaftlichkeitsuntersuchung für zuwendungsbasierte Förderinstrumente und Projektförderungen der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA). Formularstruktur mit Erläuterungen. Version 22.04.2024. Internes Dokument.

[37] Vgl. Bruckmeier, K. et al.: Kosten-Nutzen-Analysen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Eine Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 21/2024.

Modell- und Pilotprojekte können sich innerhalb des von diesem Fachkonzept aufgezeigten Zielspektrum mit ihren jeweils konkreten Zielstellungen thematisch unterschiedlich verorten. Dabei sind – grob gegliedert – nachfolgend aufgeführte Cluster von Zielstellungen fokussierbar, die mit validen Indikatoren der Zielerreichung (siehe Abschnitt 5.1) zu untersetzen sind.

- **Zielgebiet A – Integration in den Arbeitsmarkt**: Integration in den Arbeitsmarkt ist eines der wichtigsten Ziele arbeitsmarktpolitischer Projektförderungen. In Abhängigkeit vom jeweiligen konkreten Charakter der Projektförderung ist es im Zielgebiet A möglich, die konkreten Ziele der Integration detaillierter zu fassen, z.B. auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt, Integration in verschiedene Varianten der Erstausbildung und/oder hierfür vorbereitenden Maßnahmen, Integration in Weiterbildung.
- **Zielgebiet B – Verbesserung individueller Beschäftigungsfähigkeit bzw. Verringerung von Vermittlungshemmnissen:** In Abhängigkeit vom jeweiligen konkreten Charakter der Projektförderung ist es möglich, sich prioritär auf diese Zielstellung zu fokussieren. Dies ist insbesondere dann sinnvoll und möglich, wenn die jeweiligen Vorhaben zeitlich ausreichend lange Phasen für Beratung, Betreuung oder Coaching beinhalten, so dass ein valider und kausaler Zusammenhang zwischen der Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und den Impulsen der Projektarbeit für die jeweiligen Zielgruppen besteht. In diesem Fall sind für die Zielerreichung im Zielgebiet B sowohl das Verständnis des Begriffs der individuellen Beschäftigungsfähigkeit[38], als auch der methodische Weg zur Messung diesbezüglicher Veränderungen entlang der an anderer Stelle durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bereits einschlägige vorgegebene Praxis[39] maßgebend. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass im Falle der Fokussierung einer Modell- und Pilotprojektförderung auf das Zielgebiet B eine strategische Fokussierung auf eine Integration in den Arbeitsmarkt gleichwohl bestehen bleiben soll, selbst wenn für letztere ggf. kein expliziter (oder ein geringerer) Indikator vorgegeben wird.
- **Zielgebiet C - Steigerung beruflicher bzw. berufsbezogener Kompetenzen.** Modell- und Pilotprojekte, insbesondere solche mit innovativen Themen und/oder Methoden für Weiterbildungsaktivitäten, beispielsweise im Kontext der Verringerung von Fachkräftebedarfen, können durch Auswahl des Zielgebiets C ihren Fokus auf die Steigerung beruflicher bzw. berufsbezogener Kompetenzen legen, sofern durch die Projektförderungen hiermit kausale Wirkungen entstehen können.
- **Zielgebiet D – Steigerung beruflich relevanter Handlungsfähigkeit**. Innovative Modell- und Pilotprojekte, insbesondere im Kontext von Beratungs- und Informationsangeboten, können durch Auswahl des Zielgebiets D ihren Fokus auf die Steigerung beruflich relevanter Handlungsfähigkeit, die Verringerung arbeitsmarktlich bzw. vermittlungsrelevanter Informationsdefizite bei Zielgruppen, die Verbesserung von Entscheidungskompetenzen o.ä. legen, um für die jeweils einbezogenen Zielgruppen einen Zuwachs an Informiertheit, Orientiertheit, Strukturiertheit und Motiviertheit zu erreichen. Ein möglicher Kontext ist hier wiederum der Themenkomplex

[38] Vgl. Brussig, M.; Knuth, M. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 289.

[39] Vgl. SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2025. 2. Auflage. Berlin 2025, S. 14 und 44.

Verringerung von Fachkräftebedarfen. Dies ist plausibel, sofern durch die Projektförderungen hierbei kausale Wirkungen entstehen können und z.B. eine alternative Fokussierung auf Zielgebiet B wegen dort vergleichsweise kürzerer Beratungskontakte nicht sinnvoll erscheint.

- **Zielgebiet E – Erreichung weiterer innovativer Zielstellungen.** Wenngleich mit den Zielgebieten A – D die klassischen Ziele für Projektförderungen der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung als adressiert gelten können, gibt es im Rahmen dieses Fachkonzeptes mit dem ergänzenden Zielgebiet E grundsätzlich die Option der Verfolgung weiterer prioritärer Zielstellungen außerhalb der unter A – D aufgeführten. Für Projektförderungen im Zielgebiet E gilt jedoch gleichermaßen, dass sie in ihren Zielstellungen als Veränderung derzeitiger arbeitsmarktrelevanter Ausgangssituationen hin zu einem gewünschten Zielzustand beschreibbar und mit der Projektförderung kausal verbundene und mit validen Indikatoren (siehe Abschnitt 5) messbare Veränderungen/Entwicklungen und Transferprodukte erwartbar sein müssen.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung müssen zur Beurteilung der Förderwürdigkeit von Projekten alle notwendigen Informationen für eine von ihr zu erstellende Wirtschaftlichkeitsuntersuchung vorliegen. Hierfür werden (vgl. Abschnitt 3.4) in Interessenbekundungsverfahren alle erforderlichen Aspekte vorab benannt bzw. im Falle von Anträgen ohne Interessenbekundungsverfahren ggf. fehlende Angaben bilateral zwischen Antragstellern und der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung besprochen.

Es ist nicht Intention der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung, Modell- und Pilotprojekte zu fördern, die möglichst viele der Zielgebiete gleichermaßen „besetzen“ wollen. Vielmehr geht es darum, im Rahmen des vorgegebenen Zielspektrums Projektförderungen auf solche Ziele zu fokussieren, deren Zielerreichung sowohl einen substanziellen fachlichen Mehrwert für das Land Berlin erbringen, als auch mit der fachlichen Kompetenz der jeweiligen Träger leistbar umzusetzen sind.

Als **Querschnittsziele**, die im Zusammenhang mit den Wirkungen der geförderten Modell- und Pilotprojekten nicht kausal messbar sind und daher mit keinen Wirkungsindikatoren belegt werden können, sind für das Land Berlin überdies insbesondere zu beachten:

- Verringerung von Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfen bei Berliner Unternehmen, hierbei insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen,
- Verbesserung der Wirksamkeit der sozialen und ökologischen Infrastruktur,
- Verbesserung der Wirksamkeit bestehender landesfinanzierter Förderinstrumente der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung,
- Steigerung der Zahl von Arbeitsverhältnissen, die den Kriterien Guter Arbeit genügen,
- sozialverträgliche Abfederung negativer Begleiterscheinungen von Prozessen des wirtschaftlichen Strukturwandels,
- Steigerung der Beschäftigungsquoten von Geflüchteten, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und anderer Personengruppen mit besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration,

- Steigerung der Gleichstellung im Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen und weiteren aufgrund ihrer Geschlechtsidentität benachteiligten Menschen,
- Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und SGB II-Leistungsbezug,
- Vermeidung von psychosozialen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit für gefährdete Zielgruppen,
- Steigerung der sozialen Teilhabe durch direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Ungeachtet der für Querschnittsziele nicht anzusetzenden Wirkungsindikatoren werden von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. dem von ihr beauftragten administrativen Dienstleister von Modell- und Pilotprojekten geeignete Aktivitäten eingefordert und sind, z.B. durch Ausführungen in Sachberichten, nachzuweisen, die eine engagierte Adressierung dieser Querschnittsziele zum Ausdruck bringen.

2.2 Zielgruppen

Modell- und Pilotprojekte im Rahmen dieses Fachkonzeptes fokussieren auf Personen, die als arbeitsmarktpolitische Zielgruppen im Land Berlin **den Rechtskreisen des SGB II, SGB III, SGB VIII oder SGB XII zuzuordnen** sind und deren arbeitsmarktliche oder berufsbezogene Ausgangssituationen sich mithilfe von Modell- und Pilotprojekten verbessern können.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

2.3 Abgrenzungen zu Regelförderinstrumenten

Die Förderung von Modell- und Pilotprojekten im Rahmen dieses Fachkonzeptes ist von (landesfinanzierten) Regelförderinstrumenten[40] sowohl im Hinblick auf ihre konkrete Zielstellung, als auch die mit dem Zuwendungsrecht verbundene Befristung des Förderzeitraums abgegrenzt:

- Modell- und Pilotprojekte sind in ihrem Charakter per se befristet, da es ihr Anliegen ist, über bestehende Angebote von Regelförderungen hinaus neue Ansätze zu testen, um mit den gewonnenen Erkenntnissen die weitere Entwicklung von Regelförderinstrumenten in ihrer Wirksamkeit mit kreativen Impulsen zu unterstützen. Im Umkehrschluss sind Projektvorhaben dann nicht als Modell- und Pilotprojekte förderfähig, wenn ihr konkretes Förderdesign (Ziele, Zielgruppen, Methoden, Verfahren und Aktivitäten zur Zielerreichung etc.) aus Sicht der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit bereits bestehenden Regelförderinstrumenten des Landes Berlin und/oder der Bundesagentur für Arbeit und/oder von anderen Fördergebern ausreichend umgesetzt werden kann. In diesen Fällen ist kein relevanter Mehrwert an Modellhaftigkeit und Pilotierung erkennbar und den Vorgaben des § 7 LHO bezüglich eigenen verwaltungsökonomischen Handelns bei der Umsetzung von Förderungen nach den §§ 23, 44 LHO zu entsprechen.

[40] Siehe Fußnote 30.

- Sofern eine Projektförderung im Rahmen dieses Fachkonzeptes bei einem Träger erfolgt, wird eine Projektlaufzeit von 2 Jahren angestrebt. Eine Verlängerung des Förderzeitraums ist aus fachlichen Erwägungen innerhalb der Spielräume der Landeshaushaltordnung[41] lediglich dann möglich, wenn aus Sicht der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bereits ein Erfolg in einem Maße erkennbar ist, der während der Verlängerungsphase eine weitere, zusätzliche gezielte Breitenwirkung der Ergebnisse in Richtung Projektträger, Wirtschaft und Fachöffentlichkeit sinnvoll und möglich erscheinen lässt.

3 Eckpunkte des Förderdesigns

3.1 Fördergegenstand

Es werden im Rahmen der §§ 23, 44 LHO Zuschüsse für Personal-, Sach- und Investitionskosten zur Durchführung von Modell- und Pilotprojekten mit oder ohne Teilnehmendenbezug gewährt, die sich mit ihren konkreten Zielstellungen im Rahmen des Zielspektrums (siehe Abschnitt 2) dieses Fachkonzeptes verorten. Sofern dies zur Zielerreichung notwendig ist, schließt dies auch die Aufstockung von Teilnehmendenentgelten ein, die Jobcenter nach den Bestimmungen des SGB II gewähren.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben präzisierende Ergänzungen in begleitende Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

Ein Rechtsanspruch auf Gewährung von Zuschüssen für Projektförderungen im Rahmen dieses Fachkonzeptes besteht nicht. Vielmehr entscheidet der von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit der administrativen Umsetzung der Förderinstrumente beauftragte arbeitsmarktpolitische Dienstleister in enger Abstimmung mit dieser Fachverwaltung nach pflichtgemäßem Ermessen, im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und unter Berücksichtigung von Zuverlässigkeit und Eignung von Antragstellern.

3.2 Zuwendungsempfangende

Die Umsetzung von Modell- und Pilotprojekten im Rahmen dieses Fachkonzeptes erfolgt durch **juristische Personen des privaten Rechts, inklusive freier gemeinnütziger oder gemeinwohlorientierter Träger**, die unter Beachtung der Regelungen des § 44 LHO fachlich geeignet sind, die in diesem Fachkonzept benannten Vorgaben vollständig erfüllen und zur Umsetzung der Projektförderung über eine Betriebsstätte im Land Berlin verfügen.

Die fachliche Eignung bemisst sich an nachweislich vorhandenen Kompetenzen und Erfahrungen bei der Konzipierung und Durchführung von Modell- und Pilotprojekten der beruflichen Bildung und/oder Beschäftigungsförderung und hierbei insbesondere an der Fähigkeit, die im Abschnitt 2 benannten Zielstellungen in hoher Qualität umsetzen zu können.

[41] Verlängerungen geförderter Vorhaben sind nach AV 3.9 § 23 LHO nur im Rahmen einer Gesamtprojektlaufzeit von maximal 5 aufeinander folgenden Jahren in einem gleichen Projektdesign möglich.

Idealerweise sind Projektträger im Rahmen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) des SGB III zugelassen und zertifiziert. Ist dies nicht der Fall, wird erwartet, dass geförderte Projektträger im Rahmen eines aus Sicht der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung geeigneten Qualitätsmanagementsystems arbeiten bzw. ein solcher Prozess bereits nachweislich begonnen wurde bzw. mit Beginn der Projektförderung verbindlich und nachweislich eingeleitet wird.

Die zuwendungsrechtliche Qualität im Sinne bisher administrativ erfolgreich umgesetzter bzw. zukünftig umzusetzender öffentlich geförderter Projekte muss nach Maßgabe diesbezüglicher Anforderungen der Landeshaushaltsordnung (LHO) gegeben sein.

Die Förderung von juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist grundsätzlich ausgeschlossen, es gelten die diesbezüglichen Vorgaben der Landeshaushaltsordnung für die Förderung im Rahmen von Zuwendungen (§44 LHO).

3.3 Art, Umfang und Höhe der Förderung

Der Zuschuss wird in der Zuwendungsart **Projektförderung** und im Hinblick auf die Finanzierungsart im Regelfall als **Fehlbedarfsfinanzierung** gewährt.

Umfang und Höhe richten sich entsprechend nach den zuwendungsrechtlichen Bestimmungen des Landes Berlin und den zugeteilten Haushaltsmitteln. Die notwendigen Kosten für die Modell- und Pilotprojekte sind im Finanzierungsplan bei der Antragstellung detailliert darzustellen und im Hinblick auf den Förderzweck detailliert zu begründen.

Der Zuschuss für Modell- und Pilotprojekte der Beschäftigungsförderung ist stets auf einen Maximalbetrag pro Förderfall und Jahr begrenzt. Teilnehmendenentgelte können, soweit die Förderung der Jobcenter nicht für die Ausfinanzierung ausreicht, bedarfsweise bis auf 100% des Arbeitgebendenbruttos aufgestockt werden. Bei förderfallbezogenen Projekten kann eine Sachkostenpauschale gewährt werden.

Bei Modell- und Pilotprojekten ohne Förderfallbezug kann eine angemessene Finanzierung unter Berücksichtigung von Drittmitteln nach Abstimmung mit der fachaufsichtführenden Senatsverwaltung gewährt werden.

Bei zur Umsetzung von Modell- und Pilotprojekten notwendigen Investitionen dürfen diese Förderungen ausschließlich für den Zuwendungszweck verwendet werden. Der Zeitraum dieser zweckgebundenen Nutzung wird im Zuwendungsbescheid festgelegt.

Bei Modell- und Pilotprojekten, die eine Kofinanzierung aus den Mitteln der EU oder des Bundes haben, orientiert sich die konkrete Befristung der Landesförderung nach Möglichkeit an der Dauer und den Vorgaben der Zuwendungen der Hauptfinanzierer.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

3.4 Verfahren

Der Antrag auf Förderung muss vor Beginn des Projektes schriftlich (bzw. elektronisch, soweit im Verfahren zugelassen) bei dem von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragten Dienstleister gestellt werden. Dieser entscheidet auf der Grundlage eines Finanzierungsplanes und erlässt – bei Beteiligung Dritter an der Finanzierung nach Vorlage des Bescheides – einen entsprechenden schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassen) Zuwendungsbescheid, mit dem auch die für die Zuwendungsempfangenden maßgeblichen Vorgaben dieses Fachkonzeptes zur Kenntnis gegeben werden. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung ist vorab einzubeziehen.

Eine Antragstellung auf Förderung eines Modell- und Pilotprojektes im Rahmen dieses Fachkonzeptes kann grundsätzlich auf folgenden Verfahrenswegen erfolgen.

- **Antragstellung im Ergebnis von Interessenbekundungsverfahren (IBV)**

Der mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragte Dienstleister legt in Abstimmung mit der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung den inhaltlichen Fokus der Förderung für Modell- und Pilotprojekte im Rahmen eines IBV fest. Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung steht es hierbei entlang ihrer arbeits(markt)politischen Agenda frei, den thematischen Fokus - innerhalb der inhaltlichen Bandbreite (siehe Abschnitt 2) des Fachkonzeptes - auf bestimmte Zielgebiete zu fokussieren. In diesen Fällen beschreiben die Dokumente des Interessenbekundungsverfahren seinen jeweils detaillierteren inhaltlichen Rahmen.

Das IBV wird auf der Internetseite des administrativen Dienstleisters veröffentlicht. Es wird eine angemessene Frist zur Einreichung von Konzepten, in der Regel vier Wochen nach Veröffentlichung des Aufrufs, festgelegt. In den Unterlagen werden zur Bewertung der Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit eingegangener Interessenbekundungen Kriterien transparent festgelegt, die auch den Anforderungen der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung für eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung nach § 7 LHO entsprechen.

Auf dieser Grundlage erfolgt die Auswahl aus eingegangenen Interessenbekundungen durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung in Abstimmung mit dem für die administrative Umsetzung der Förderung beauftragten Dienstleister.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, die zur Beurteilung der Zielerreichung der Projektförderung festgelegten Indikatoren (siehe Abschnitt 5) für den Förderzeitraum mit Sollwerten zu versehen.

Die von Trägern zum IBV eingereichten Konzepte werden auf ihre grundsätzliche sowie mit den jeweiligen IBV verbundenen konkreten Vorgaben für Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit geprüft. Träger, deren Konzepte zur Umsetzung ausgewählt werden, erhalten eine schriftliche Aufforderung zur Einreichung des Kurzantrages, der mit einer schriftlichen Förderzusage beschieden wird. Nach Zugang der Förderzusage sind Träger aufgefordert, einen rechtsverbindlichen schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassen) Antrag einzureichen. In IBV einbezogene Träger, deren Interessenbekundungen nicht zur Förderung ausgewählt werden können, erhalten eine schriftliche Information mit den Gründen, die zur Ablehnung führten.

- **Antragstellung mit Projektkonzepten ohne Interessenbekundungsverfahren**

Träger erhalten im Ergebnis extern eingereichter Konzepte von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung oder dem von ihr mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragten Dienstleister ein Feedback einer ersten Prüfung. Maßgeblich für diese Prüfung ist, neben dem Vorhandensein der zur Förderung notwendigen finanziellen Mittel, der Abgleich mit allen Anforderungen, die für geförderte Modell- und Pilotprojekte in diesem Fachkonzept dargelegt sind, in extern eingereichten Konzepten im erforderlichen Umfang erläutert werden müssen und die entlang der Kriterien für eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung nach § 7 LHO die Beurteilung einer Förderwürdigkeit der eingereichten Konzepte ermöglichen. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass im Ergebnis dieser ersten inhaltlichen Prüfung Überarbeitungen durch antragstellende Träger notwendig sein werden.

Ist im Ergebnis dieser inhaltlichen Prüfung von einer Förderwürdigkeit auszugehen, erfolgt vom administrativen Dienstleister eine schriftliche (bzw. elektronische, soweit im Verfahren zugelassen) Aufforderung zur Einreichung des Kurzantrages, der auf Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit überprüft und mit einer Förderzusage- oder Förderabsage beschieden wird.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, die zur Beurteilung der Zielerreichung der Projektförderung festgelegten Indikatoren (siehe Abschnitt 5) mit Sollwerten zu versehen.

Nach Zugang der Förderzusage sind Träger aufgefordert, einen rechtsverbindlichen schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassen) Antrag unter Einbeziehung aller notwendigen begleitenden Unterlagen einzureichen. Davon unberührt sind Projekte, die durch Bundesmittel kofinanziert sind.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen. Sie kann insbesondere festlegen, dass in Abhängigkeit vom Vorhandensein finanzieller Mittel nicht beide erläuterten Antragswege für Projektträger gleichermaßen permanent offenstehen.

4 Anforderungen an Projektträger

4.1 Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur

Die für die Umsetzung der Modell- und Pilotprojekte zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten und deren Ausstattung haben ab Beginn der Maßnahme dem Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen. Der bauliche Zustand, die Sauberkeit und Hygiene der Räumlichkeiten einschließlich der sanitären Einrichtungen müssen eine ordnungsgemäße Durchführung gewährleisten. Für Maßnahmen mit Teilnehmendenbezug muss die Möglichkeit eines barrierefreien Zugangs zu den Räumlichkeiten gegeben sein.

Träger der Modell- und Pilotprojekte müssen in der Lage sein, alle Projektaktivitäten, sofern sie stationärer Natur sind, in eigenen Räumlichkeiten anzubieten. Die zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten müssen für Teilnehmende daher in angemessener Zeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln

erreichbar sein. Sie müssen am Gebäude so ausgeschildert sein, dass sie gut aufzufinden sind. Den Anforderungen des Arbeitsschutzes ist stets zu entsprechen.

Träger der Modell- und Pilotprojekte müssen in der Lage sein, alle mit den jeweiligen Angeboten verbundenen Aufgaben mit einer technischen bzw. IT-Infrastruktur umzusetzen, die ohne Wirkungseinschränkungen eine fach- und sachgerechte Zielerreichung der Vorhaben gewährleisten.

Bei Maßnahmen mit Teilnehmendenbezug sind personenbezogene Informationen, die im Projektkontext weitergegeben werden, vertraulich zu behandeln. Die DSGVO-Datenschutzkonformität wird streng beachtet. Anonymität bei der Inanspruchnahme von Beratungs- und Informationsangeboten wird auf Wunsch jederzeit zugesichert.

4.2 Anforderungen an das geförderte Fachpersonal

Die Qualifikationsprofile der für die Umsetzung der jeweiligen Modell- und Pilotprojekte geförderten Fachpersonals müssen ausnahmslos eine fachlich hochwertige Projektarbeit ermöglichen und die mit ihr verbundenen Erwartungen an die Zielerreichung gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund sind vorgesehene personelle Qualifikationsprofile im Zuge konkreter Antragstellungen zu hinterlegen und werden vor Zustimmung zum Personaleinsatz vom mit der administrativen Umsetzung der Förderungen beauftragten Dienstleister geprüft. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, während der Projektlaufzeit die Einhaltung der Anforderungen regelmäßig zu überprüfen und Einsicht in Arbeitsunterlagen, Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse vorzunehmen.

In Abhängigkeit von konkreten Interessenbekundungsverfahren bzw. Förderungen für konkrete Modell- und Pilotprojekte kann die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung darüber hinaus gezielte Vorgaben für die notwendige Qualifikation und fachliche Kompetenz des geförderten Personals machen.

4.3 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals

Das zum Einsatz kommenden Fachpersonal muss beim Träger der Projektförderung gemäß den Prinzipien „Guter Arbeit“ sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein, Ausnahmen hiervon sind lediglich in begründeten Fällen möglich. Bei der arbeitsvertraglichen Bindung wird grundsätzlich von einem Vollzeit-Arbeitsplatz für eine vollständige Bindung der betreffenden Personen an die jeweiligen geförderten Projektaufgaben ausgegangen. In begründeten Fällen sind Umsetzungen im Rahmen von Teilzeitmodellen möglich.

Die Vergütung des geförderten Fachpersonals richtet sich nach den jeweils konkreten Anforderungen der vom geförderten Personal für die Umsetzung der Projektförderungen zu besetzenden Arbeitsplätze, unter Beachtung des Besserstellungsverbots bei vergleichbaren Tätigkeiten des Zuwendungsgebers sowie unter Beachtung der instrumentenübergreifend gleichen qualitativen Einstufung der Vergütung für qualitativ gleichwertige Tätigkeiten.

Die Förderung der Personalkosten des Beratungspersonals setzt dabei eine Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bestätigten Tarifvertrag voraus.

Verfügt der Träger der Projektförderung nach dieser Vorgabe als Arbeitgeber über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für das geförderte Beratungspersonal ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren. In diesen Fällen ist diese Vergütung für die Dauer der Einbeziehung in die Beratung zu Bildung und Beruf im Rahmen einer individuellen arbeitsvertraglichen Inbezugnahme zu verankern.

4.4 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn

Gemäß § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz darf das Land Berlin Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur vergeben, wenn Zuwendungsempfangende sich verpflichten, ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens den Mindestlohn nach § 9 des Landesmindestlohngesetzes zu zahlen. Träger geförderter Modell- und Pilotprojekte sind daher verpflichtet, alle im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, d.h. auch außerhalb des direkt projektgeförderten Personals, mindestens nach Landesmindestlohn zu bezahlen.

Aus diesem Grund ist in den Nebenbestimmungen des bewilligten Bescheids die Einhaltung des Landesmindestlohns zur Auflage zu machen und durch den geförderten Arbeitgeber mit seiner rechtsverbindlichen Unterschrift bestätigen zu lassen. Bei einer Erhöhung des Landesmindestlohns ist dies auf Einhaltung der Anpassung hin zu überprüfen. Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. dem von ihr mit der administrativen Umsetzung der Förderungen beauftragten Dienstleister obliegt es, geförderte Projektträger diesbezüglich im Rahmen von Stichprobenprüfungen auf die Einhaltung dieser Vorgaben hin zu überprüfen.

4.5 Gender Mainstreaming

Geförderte Träger verpflichten sich, die Strategie des Gender Mainstreaming, d.h. die Beachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen von allen Menschen unabhängig ihrer Geschlechtsidentität, von vornherein und regelmäßig bei der Umsetzung der Maßnahmen zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt ist die Reflexion vorhandener Wahrnehmungsstrukturen, bestehender geschlechtsidentitätsspezifischer Rollenbilder sowie der eigenen Botschaften. Der Genderaspekt ist konsequent in den gesamten Prozess der Umsetzung der spezifischen Modell- und Pilotprojekte einzubeziehen und deren geplante Umsetzung vom Projektträger zu erläutern.

4.6 Interkulturalität, Inklusivität und Diversität

Um das Ziel gelebter Diversität im Land Berlin zu erreichen, legt die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bei der Umsetzung von Modell- und Pilotprojekten großen Wert auf interkulturelle und allgemeine Diversitätskompetenz des projektgeförderten Personals. Zentrale Aspekte dabei sind:

- Sensibilisierung und Schulung: In Modell- und Pilotprojekten wird erwartet, dass das projektgeförderte Personal in Themen wie Diversität, kulturelle Vielfalt, Antidiskriminierung und interkulturelle Kommunikation geschult ist bzw. wird. Das hilft, unterschiedliche Hintergründe und Bedürfnisse der in jeweiligen Projektkontexten betreuten Klientel zu verstehen und angemessen darauf einzugehen.
- Individuelle Unterstützung: In Modell- und Pilotprojekten wird erwartet, individuelle Unterschiede der in jeweiligen Projektkontexten betreuten Klientel zu erkennen, zu respektieren und im Rahmen der zu erreichenden Ziele ggf. hierfür Methoden und Strategien an die Bedürfnisse und Stärken der Klientel anzupassen.
- Förderung von Inklusion: In Modell- und Pilotprojekten wird erwartet, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem die in jeweiligen Projektkontexten betreute, beratene oder weitergebildete Klientel gleiche Chancen haben. In Abhängigkeit von den jeweiligen geförderten Projekten behält sich die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung vor, zu diesen und weiteren Aspekten spezielle Vernetzungs- und Austauschformate zwischen dem projektgeförderten Personal verschiedener Modell- und Pilotprojekte umzusetzen.
- Reflexion und Feedback: Ein wichtiger Teil der Diversitätskompetenz ist die kontinuierliche Reflexion der eigenen Praxis und das Einholen von Feedback. Dies wird erwartet und hilft dem geförderten Projektpersonal, Methoden zu verbessern und sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der jeweils betreuten Klientel gerecht werden.

Geförderte Träger verpflichten sich, in die Umsetzung der Modell- und Pilotprojekte entlang der benannten Anforderungen ausschließlich gefördertes Fachpersonal mit interkulturellen, inklusiven und Diversitätskompetenzen einzubeziehen und deren Kompetenzen während der Projektlaufzeiten laufend weiterzuentwickeln, insbesondere bezüglich der

- Intentionen und geltenden Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG),
- Intentionen und geltenden Regelungen des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG),
- Intentionen und geltenden Regelungen des Landesgleichberechtigungsgesetzes (LGBG),
- Intentionen und geltenden Regelungen des Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartMigG),
- Intentionen und geltenden Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie
- vergleichbarer weiterer Regelungen auf Bundes- und EU-Ebene.

4.7 Weitere Anforderungen

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. dem mit der administrativen Umsetzung der Förderungen beauftragten Dienstleister steht es frei, weitere Anforderungen für Modell- und Pilotprojekte festzulegen, sofern dies für auf spezifische Zielgebiete fokussierte Interessenbekundungsverfahren und/oder Projektanträge als fachlich notwendig erachtet wird.

5 Erfolgskontrolle

5.1 Indikatoren der Zielerreichung

Als Teil der Berichtspflicht der Träger von Modell- und Pilotprojekten gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und dem von ihr beauftragten administrativen Dienstleister sind zum Zweck der kontinuierlichen Erfolgskontrolle die im Abschnitt 2.1 festgelegten Zielgebiete mit validen[42] Zielindikatoren zu versehen und deren Erreichung mindestens jährlich, ggf. auch unterjährig auszuweisen. Hierfür sind von den Trägern der Modell- und Pilotprojekte alle hierfür notwendigen Daten im Rahmen eines fortlaufenden Monitorings unter vollständiger Beachtung der hierfür relevanten Bestimmungen des Datenschutzes zu erfassen und aggregiert abrufbar vorzuhalten.

Für das **Zielgebiet A „Integration in den Arbeitsmarkt“** sind als Indikatoren für die Zielerreichung vorgesehen:

- **Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt**: Je nach konkretem Fokus von Interessenbekundungsverfahren oder Projektkonzepten kann dies von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung weiter differenziert werden z.B. nach Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, betriebliche duale und ihr hierzu gleichwertige Ausbildung, vorbereitende Maßnahmen der Ausbildung, Integration in Weiterbildungsmaßnahmen oder Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit. Die Vermittlung ist als Quote gelungener Integrationen zu allen in die Projektarbeit der Modell- und Pilotprojekte einbezogenen Teilnehmenden darzustellen, im Regelfall unmittelbar nach Ende der Maßnahmezugehörigkeit sowie 6 Monate nach diesem Zeitpunkt. Dieser Indikator korrespondiert weitgehend mit der von der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich des SGB II festgelegten Kennzahl „K2-Integrationsquote“.

Für das **Zielgebiet B „Verbesserung individueller Beschäftigungsfähigkeit bzw. Verringerung von Vermittlungshemmnissen“** sind als Indikatoren für die Zielerreichung vorgesehen:

- Messung diesbezüglicher **Veränderungen** entlang der an anderer Stelle durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bereits einschlägigen Praxis[43] der über einen längeren Zeitraum erfolgenden fachkundigen Betrachtung und Bewertung aller **relevanten Komponenten individuellen Beschäftigungsfähigkeit**.

---

[42] Valide ist ein Indikator dann, wenn er tatsächlich die Erreichung bzw. Nicht-Erreichung des jeweiligen Ziels kausal zum Ausdruck bringt.

[43] Vgl. SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2025. Version 01.11.2024 (2. Auflage), S. 14 und 44.

Für das **Zielgebiet C „Steigerung beruflicher bzw. berufsbezogener Kompetenzen“** sind als Indikatoren für die Zielerreichung vorgesehen:

- Messung diesbezüglicher **Veränderungen** mit Hilfe von Indikatoren wie z.B. **Quote erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen/Weiterbildungen, Abbruchquoten von Ausbildungen/Weiterbildungen** sowie ggf. ergänzend durch Indikatoren entlang an anderer Stelle durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bereits einschlägiger Praxis **qualifizierten Feedbacks.**[44] [45]

Für das **Zielgebiet D „Steigerung beruflich relevanter Handlungsfähigkeit“** sind als Indikatoren für die Zielerreichung vorgesehen:

- Messung diesbezüglicher **Veränderungen** entlang der an anderer Stelle durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bereits einschlägigen Praxis **qualifizierten Feedbacks.**[46]

Für das **Zielgebiet E „Erreichung weiterer innovative Zielstellungen“** sind als Indikatoren für die Zielerreichung vorgesehen:

- In Abhängigkeit von Relevanz, Kausalität und Messbarkeit weiterer konkreter Ziele von Modell- und Pilotprojekten Entwicklung und Festlegung **weiterer spezifischer valider Indikatoren** der Zielerreichung durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

5.2 Transferprodukte

Mit der Förderung innovativer Modell- und Pilotprojekte beruflicher Bildung und Beschäftigungsförderung verbindet die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung die Erwartung einer Nachhaltigkeit der mit der Förderung verbundenen Impulse.

Angesichts der (siehe Abschnitt 2.3) von vornherein befristeten Laufzeit der geförderten Projekte bemisst sich ihre Förderwürdigkeit wesentlich daran, ob und inwieweit durch sie nach Abschluss des Förderzeitraums, d.h. beginnend bereits während der Projektlaufzeit, so genannte Transferprodukte erarbeitet werden können, die einen Wissenstransfer gewonnener Erkenntnisse in die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung, die Berliner Trägerlandschaft sowie nach Möglichkeit darüber hinaus in die nationale und europäische Fachöffentlichkeit ermöglichen.

Mit Hilfe dieser Transferprodukte soll es möglich sein, zur Nachahmung und Ausweitung von Good Practice (Erfolgsfaktoren) bzw. zur Vermeidung potenzieller Fehleinschätzungen bei zukünftigen Projektförderungen für ähnliche Themenschwerpunkte anzuregen. Dies schließt perspektivisch

[44] Vgl. SenASGIVA: Beratung zu Bildung und Beruf. Feedback von Beratenen. Auswertung 2023. Berlin, Juni 2024.

[45] Vgl. SenASGIVA: Gut informiert und beraten zu Bildung und Beruf in Berlin. Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf. Version 3.0, Geltungszeitraum ab Januar 2025. Berlin 2024, S. 46 sowie Anlagen Fragebögen beratene Individuen und beratene Unternehmen.

[46] Vgl. a.a.O.

ausdrücklich Impulse für die Weiterentwicklung bestehender Regelförderungen der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung ein.

Die konkrete Gestalt dieser Transferprodukte ist grundsätzlich offen, stark von den jeweiligen geförderten Projekten abhängig und kann über fokussierte Analysen, Machbarkeitsstudien, FAQ-fokussierte Handbücher, Entwicklung und Zertifizierung von Curricula, entwickelten Prototypen o.ä. bei Bedarf kreativ hinausgehen.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

6 Schnittstellen für Synergien und Kooperationen

In Abhängigkeit von konkreten Zielen und den zur Zielerreichung notwendigen Aktivitäten der geförderten innovativen Modell- und Pilotprojekte sind in die Projektumsetzung stets proaktiv Schnittstellen zu anderen Förderinstrumenten bzw. geförderten Projekten und/oder anderen Fördergebern einzubeziehen. Hierbei ist maßgebend, dass eine Fruchtbarmachung solcher Schnittstellen und Kooperationen mit dem Ziel erfolgt, Synergiepotenziale zu identifizieren und zu heben, Doppelförderungen auszuschließen und übergreifend die Intentionen des Prinzips Guter Arbeit zu unterstützen. Die Fokussierung auf Schnittstellen und Kooperationen betrifft hierbei insbesondere

- die Angebote und Instrumente des Dritten bzw. Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III, SGB II) im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter, insbesondere im Hinblick auf die Reintegration in den Arbeitsmarkt, in Ausbildung und Weiterbildung,
- die landesfinanzierten Regelförderinstrumente der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung und ihre Begleitstrukturen, z.B. die Beratung zu Bildung und Beruf[47], Angebote der Berufsorientierung wie derzeit „Komm auf Tour (KaT)“ und das Berliner Programm Vertiefte Berufsorientierung (BVBO), auf die berufliche Ausbildung fokussierte Angebote wie derzeit das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) und die Förderung der betrieblichen Ausbildung (Richtlinienförderung), das Landesprogramm Mentoring, die Förderinstrumente JOB POINT BERLIN[48], Berliner Jobcoaching (BJC)[49], die in Regie der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit umgesetzten LSI-Innovationsprojekte[50] und den Berliner Landeszuschuss für KMU[51] sowie

[47] Vgl. SenASGIVA: Gut informiert und beraten zu Bildung und Beruf in Berlin. Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf. Version 3.0, Geltungszeitraum ab Januar 2025. Berlin 2024.

[48] Vgl. SenASGIVA: JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Version Januar 2024.

[49] Vgl. SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2025. 2. Auflage. Berlin 2025.

[50] In der Förderperiode 2021-2027 werden durch den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung für Projekte im Rahmen des Förderinstruments Lokal-Sozial-Innovativ (LSI) – Lokale Förderung sozialer Integration und Innovation Mittel zur Verfügung gestellt (siehe Lokal-Sozial-Innovativ (LSI) - BBWA Berlin (bbwa-berlin.de).

[51] Vgl. SenASGIVA: Berliner Landeszuschuss für KMU. Fachkonzept. Berlin, Version 23.08.2024.

- mit Modell- und Pilotprojekten der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung derzeit und zukünftig synergetisch ergänzungsfähige Strategien, Programme, Förderinstrumente und Maßnahmen anderer Fachverwaltungen des Landes Berlin, insbesondere im Kontext künftiger Schwerpunkte der gegenwärtig erarbeiteten Berliner Fachkräftestrategie.[52]

Des Weiteren sind – je nach konkretem Ziel der innovativen Modell- und Pilotprojekte - eine Reihe **weiterer Multiplikatorstrukturen** als Schnittstellen zu erschließen, die eine breite Nutzung dieser Projekte unterstützen können. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind hierbei zu nennen:

- kommunale Ämter und Einrichtungen (z.B. Bezirksämter, Integrationsbeauftragte),
- sonstige landes- und/oder bundesgeförderte Träger und Beratungseinrichtungen aus den Bereichen Arbeit, Bildung, Jugend, Soziales, Inklusion, Gesundheit, Familie, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Migration (z.B. Arrivo, Integrationslotsinnen und Integrationslotsen),
- thematische Schnittstellen bietende Multiplikatorstrukturen der Sozialpartner.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben präzisierende Ergänzungen in begleitende Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

7 Öffentlichkeitsarbeit

Innovative Modell- und Pilotprojekte sind im Ergebnis der Vorgaben für ihre Förderung (vgl. Abschnitte 2 und 3) sowie der Fokussierung auf so genannte Transferprodukte (vgl. Abschnitt 5.2) in besonderer Weise gehalten, die Wirkungen ihrer Projektarbeit durch eine gleichermaßen wirksame Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken. Hierbei sind aus dem Kreis einschlägiger Aktivitäten (z.B. Internetauftritt, Newsletter, Auftritte auf Messen und anderen Veranstaltungen, Werbung über Social-Media-Kanäle, Werbung in klassischen Printmedien) diejenigen zu fokussieren, die die höchstmögliche Wirkung für das jeweils konkrete Projektvorhaben versprechen.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen, inklusive einer in der externen Kommunikation der Modell- und Pilotprojekte zu erreichenden Sichtbarmachung der Landesförderung.

Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit durch Zuwendungsempfangende sind konzeptionell und im Hinblick auf konkrete einzelne Maßnahmen mit dem von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragten Dienstleister abzustimmen und von ihm vorab zu genehmigen. Der administrative Dienstleister bezieht bei Bedarf die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung ein.

[52] Vgl. Das Beste für Berlin. Koalitionsvertrag 2023 – 2026. Berlin 2023, S. 70.

8 Quellen und Verweise

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg. Einwohnerbestand Berlin – Grunddaten sowie Verfügbare Einkommen privater Haushalte je Einwohner nach Bundesländern.

Bachmann, R.; Janser, M.; Lehmer, F.; Vonnahme, C.: Disentangling the Greening of the Labour Market: The Role of Changing Occupations and Worker Flows. Ruhr Economic Paper 1099. RWI Leibnitz Institut für Wirtschaftsforschung. Essen 2024.

Baukrowitz, A.; Hagen, K.-H.: Agiles Arbeiten mitgestalten. Strategie und Handlungsfelder der Mitbestimmung. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2020.

Bruckmeier, K.; Lehnert, C.; Stephan, G.; Wolff, J.: Kosten-Nutzen-Analysen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Eine Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 21/2024. Nürnberg 2024.

Brussig, M.; Knuth, M. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick: Bund, Länder und Kreise, Berichtsmonat März 2025.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Dortmund 2017.

Das Beste für Berlin. Koalitionsvertrag 2023 – 2026. Berlin 2023.

Hohendanner, C.; Janser, M.; Lehmer, F.: Betriebe in der ökologischen Transformation. (IAB-Forschungsbericht 13/2024), Nürnberg 2024.

IHK Berlin. Arbeitsmarkt aktuell. Integration ist unerlässlich. Berlin 2024.

Knuth, M.: Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“. Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung 219, Düsseldorf 2021.

Kühnert, U.: Strukturwandel, Arbeitsmarkt und Arbeits(markt)politik. Handlungspotenziale mit besonderem Blick auf die Entwicklungszusammenarbeit. GIZ, Eschborn 2022.

Mühge, G.; Reissert, B.: Beschäftigungssicherung und Beschäftigtentransfer in der wirtschaftlichen Transformation. Hrsg: Friedrich-Ebert-Stiftung. FES diskurs. Berlin 2023.

OECD: Employment Outlook 2024. The Net-Zero Transition and the Labour Market. OECD Publishing, Paris 2024.

Peters, R.; Burmeister, K.; Apt, W.: Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz – fünf Kurzszenarien zur „Mensch-Technik-Interaktion 2030. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin 2023.

ReTraNetz B-B: Transformation gestalten. Betriebliche Qualifizierungskonzepte zur Fachkräftesicherung in der Fahrzeugindustrie. Berlin 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Berliner Landeszuschuss für KMU. Fachkonzept. Berlin, Version 23.08.2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Beratung zu Bildung und Beruf. Feedback von Beratenen. Auswertung 2023. Berlin, Juni 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Gut informiert und beraten zu Bildung und Beruf in Berlin. Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf. Version 3.0, Geltungszeitraum ab Januar 2025. Berlin 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Version Januar 2024.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2025. 2. Auflage. Berlin 2025.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA): Wirtschaftlichkeitsuntersuchung für zuwendungsbasierte Förderinstrumente und Projektförderungen der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA). Formularstruktur mit Erläuterungen. Version 22.04.2024 (Internes Dokument).

Söndermann, M.: Leitfaden zur Erstellung einer statistischen Datengrundlage für die Kulturwirtschaft und eine länderübergreifende Auswertung kulturwirtschaftlicher Daten. Büro für Kulturwirtschaftsforschung. Köln 2009.

Zika, G. et al: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist - Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022. Nürnberg 2022.