

Soziale Betriebe 3.0

Fachkonzept

für den Förderzeitraum im Instrument Soziale Betriebe ab 01.07.2025

Version 30.03.2026

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

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Ausgangslage	03
1.1	Herausforderungen und Chance	03
1.2	Bisherige Entwicklung des Förderinstruments	06
1.3	Begriffliche Eingrenzung	09
2	Zielspektrum und Zielgruppen	10
2.1	Zielspektrum	10
2.2	Zielgruppen	11
2.3	Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten	12
3	Eckpunkte des Förderdesigns	13
3.1	Gegenstand, Art, Umfang und Höhe der Förderung	13
3.2	Zuwendungsempfangende	15
3.3	Verfahren	15
4	Anforderungen an die Umsetzung	16
4.1	Allgemeine Anforderungen an Projektträger	16
4.2	Businessplan und Integrationskonzept	17
4.3	Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur	19
4.4	Aufgaben des geförderten Fachpersonals	19
4.5	Anforderungen an das geförderte Personal	21
4.6	Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals	22
4.7	Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn	23
4.8	Gender Mainstreaming	23
4.9	Interkulturalität, Inklusivität und Diversität	23
5	Erfolgskontrolle entlang Indikatoren und Monitoring	24
6	Kooperationen und Zusammenarbeit mit der Fachverwaltung	25
	Quellen und Verweise	27
	Anlage Erfassungsmatrix individuelle Beschäftigungsfähigkeit	28

1 Hintergrund und Ausgangslage

1.1 Herausforderungen und Chancen

Der Berliner Arbeitsmarkt profitiert über viele Jahre hinweg von einem starken Wirtschaftswachstum und zeichnet sich durch eine hohe Dynamik und eine Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Gleichwohl zeigt er bei näherer Betrachtung ein sehr ambivalentes Bild im Spannungsfeld von über lange Jahre hinweg zu beobachtender Dynamik und Beschäftigungswachstum einerseits und nach wie vor besonders hoher Arbeitslosigkeit andererseits.

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 Februar 2025 Land Berlin mit 10,2% erkennbar höher ausfiel als im bundesweiten Durchschnitt (6,4%) – und zudem im Vergleich zum Vorjahresmonat auch stärker als bundesweit stieg. Vor allem die differenzierte Betrachtung der Arbeitslosigkeit nach 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 Unterbeschäftigungsquoten² (Berlin: 12,3%, Bund: 7,9%) in Berlin deutlich größere Herausforderungen bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Im Februar 2025 waren auf diese Weise bereits 66,7% (Bund: 62,3%) aller registrierten Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II zu finden.

Auf nahe und mittlere Sicht ist davon auszugehen, dass diese Herausforderungen zunehmen werden. Die infolge des nachlassenden Wirtschaftswachstums³ bereits seit dem Jahr 2023 wieder steigende Arbeitslosigkeit fokussiert sich naturgemäß zunächst auf den Rechtskreis SGB III. Es ist jedoch plausibel anzunehmen, dass diese negative Entwicklung in einem nicht unwesentlichen Umfang dann zeitverzögert auch auf den SGB II-Rechtskreis ausstrahlen wird. Auch wenn für das Land Berlin für 2025 noch immer eine bessere Wirtschaftsentwicklung als im Bundesdurchschnitt⁴ prognostiziert wird, bleibt das Problem der zu hohen Langzeitarbeitslosigkeit für Berlin damit nicht nur erhalten, es droht sich sogar weiter zu verstärken.

Gleichwohl weist der Arbeitsmarkt im Land Berlin seit vielen Jahren auch Herausforderungen und Chancen auf Reintegration auf, die wirtschaftsstrukturell angelegt sind und mit dem im Land Berlin

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick: Bund, Länder und Kreise, Berichtsmonat Februar 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.

³ Nach Angaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) ist im Gesamtjahr 2024 das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt um 0,2 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Vgl. BMWK - Konjunktur und Wachstum. Das BMWK verweist dabei ausdrücklich auf bisher abmildernde Effekte privater und öffentlicher Ausgaben mit Konsumcharakter; insbesondere letztere drohen durch etwaige Reduzierungen in naher Zukunft eine stabilisierende Wirkung jedoch einzubüßen.

⁴ Prognosen der IBB zufolge wird für Berlin 2025 ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 1,5% erwartet, nachdem im Jahr 2024 mit 1,3% ein besserer Wert als im Bund erreicht werden konnte. Vgl. Berliner Wirtschaft: Moderates Wachstum in unruhigen Zeiten - Investitionsbank Berlin, PM der IBB vom 23.12.2024.

besonders stark vertretenen Dienstleistungssektor einhergehen: 83% der Berliner Betriebe (Bund: 74%) und 77% der Berliner Beschäftigten (Bund: 67%) waren 2023 diesem Sektor zuzuordnen, während der Stellenwert des verarbeitenden Gewerbes nach Anzahl der Betriebe (Berlin: 4%, Bund: 8%) und Beschäftigten (Berlin: 6%, Bund: 8%) deutlich schwächer ist als im Bundesdurchschnitt.⁵ Wesentlich damit verbundene Spezifika des Berliner Arbeitsmarktes sind nachfolgende Aspekte:

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%).⁶ 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. Im Zusammenhang damit ist auch der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt andere Stellenwert der so genannten atypischen Beschäftigung zu sehen. Zwar liegt Berlin (8%) hier insgesamt unterhalb des Bundesdurchschnitts (11%), verzeichnet aber bei befristeten Arbeitsverhältnissen (8% gegenüber 6% im Bund) und vor allem bei Teilzeitarbeit (26% gegenüber 22% im Bund) höhere Anteile.⁷

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 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 Personalressourcen ist arbeitsmarktpolitisch relevant, weil nicht nur im Bereich der hochqualifizierten Arbeitsplätze signifikanter Fachkräftebedarf besteht, sondern insbesondere im Dienstleistungsbereich viele so genannte Einfacharbeitsplätze zu finden sind, d.h. Arbeitsplätze ohne fachliche Anforderung von mindestens einer beruflichen Erstausbildung. Altersstrukturanalysen zeigen damit nicht nur für Arbeitsplätze auf Fachkräfteniveau,⁹ sondern auch bei diesen Einfacharbeitsplätzen derzeit und zukünftig große Arbeitskräftebedarfe allein durch altersbedingt anstehende Übergänge in das Rentensystem.¹⁰

⁵ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 10ff.

⁶ Vgl. a.a.O., S. 77.

⁷ Vgl. a.a.O., S. 31.

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. a.a.O., 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.

Vielen kleinen und oft auch mittleren Unternehmen fehlen notwendige professionelle Personal- arbeitsressourcen zur Akquise ihrer Arbeits- und Fachkräfte auch durch die zunehmende Fluktuation innerhalb und zwischen Branchen, Tätigkeiten und Betriebsgrößen, die vielfach im Kontext des wirtschaftlichen Strukturwandels einzuordnen sind. Im Jahr 2023 wurde in einem Fünftel der Berliner Betriebe Personal abgebaut, aber auch in fast einem Drittel Personal aufgebaut. Die Fluktuations- rate 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%).¹¹ Es ist nicht damit zu rechnen, dass die Herausforderungen für Unter- nehmen, in diesem Prozess Personal immer wieder neu akquirieren zu müssen, perspektivisch geringer werden. Dem Berliner Arbeitsmarkt wird bis 2040 ein Bedarf von zusätzlichen 180.000 Arbeitsplätzen prognostiziert. Dieser Entwicklung liegen Erwartungen eines Aufbaus von ca. 400.000 bei gleichzeitigem Abbau von ca. 220.000 Arbeitsplätzen zugrunde, wobei wachsende¹² und schrumpfende¹³ Sektoren die Dienstleistungsprägung Berlins per Saldo noch weiter verstärken werden.¹⁴

Ausgehend von den benannten Herausforderungen kommt es weiterhin darauf an, die nicht in Beschäftigung befindlichen Personengruppen des Arbeitsmarktes mit dessen Aufnahmepotentialen so weit wie möglich in einen Ausgleich zu bringen. Dies erfordert für langzeitarbeitslose Menschen, bei denen eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt aufgrund der sich bei ihnen kumulativ aufgestauten Vermittlungshemmnisse nicht ohne zusätzliche Unterstützung erreicht werden kann, den zielgerichteten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente durch fachlich in hoher Qualität arbeitende Projektträgerstrukturen.¹⁵

Gerade eine gezielt unterstützte Ermöglichung praktischer Arbeitserfahrung in wirtschaftsnahen Tätigkeiten und betrieblich-marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen hilft Langzeitarbeitslosen dabei, zwischenzeitlich nicht mehr präsentenes berufliches Erfahrungswissen zu reanimieren, alle Facetten der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln und neues Selbstbewusstsein zu „tanken“. Analysen zeigen, dass hierfür Lohnkostenzuschüsse wirkungsvolle Reintegrations- instrumente sind, wenn sie ihren Sprungbrettcharakter in den ersten Arbeitsmarkt zielgerichtet auf die jeweiligen Chancen- und Risikoprofile der einbezogenen Personen fokussieren und deren anfängliche Minderleistungen im Arbeitsprozess temporär kompensieren.¹⁶

Ein tieferer Vergleich bundesgeförderter Instrumente für Langzeitarbeitslose mit Lohnkostenzu- schusscharakter zeigt hierbei, dass deren Nutzung im Land Berlin sich teilweise durchaus mit

¹¹ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 25-27.

¹² Informationstechnologie und damit verbundene Dienstleistungen, Heime und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheit, Sonstige unternehmensnahe Dienstleistungen.

¹³ Verwaltung, Groß- und Einzelhandel, übriges verarbeitendes Gewerbe, übrige Information und Kommunikation.

¹⁴ 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.

¹⁵ Vgl. Bruckmeier, K., Lehnert, C. et al: Kosten-Nutzen-Analysen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Eine Einschätzung. (IAB-Forschungs- bericht 21/2024), Nürnberg 2024, S. 18.

¹⁶ Vgl. Bernhard, S.; Dauth, Ch.: Eingliederungszuschüsse für Arbeitslose wirken als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt. IAB- Forum 15. Januar 2024.

Wirkungen im bundesdeutschen Durchschnitt messen kann.¹⁷ Diese Analysen belegen zudem, dass bundesgeförderte Lohnkostenzuschüsse, die wie die Instrumente §§ 16e,i SGB II eine integrierte Coachingkomponente („ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung“) aufweisen, einen deutlich höheren Integrationserfolg als klassische reine Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose zeigen.¹⁸ Sie schlagen mit einer solchen zusätzlichen Unterstützung eine Brücke zu Arbeitgebenden, die Arbeitskräfte- und/oder Fachkräftebedarfe haben, aber bis dato weder positive Erfahrungswerte noch Bereitschaft aufweisen, Langzeitarbeitslose hierfür in den Blick zu nehmen. So gaben im Rahmen einer von der IAB durchgeführten Befragung von Betrieben in Deutschland 2021 nur 39% der befragten Betriebe an, Bewerbungen Langzeitarbeitsloser grundsätzlich zu berücksichtigen.¹⁹

Angesichts des aufgezeigten Rahmens von Herausforderungen und bestehenden Chancen ist es im Interesse der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung, die derzeit umgesetzten Förderungen Soziale Betriebe 2.0²⁰ nach Auswertung deren bisheriger Modellprojektförderphase nunmehr im Rahmen eines Relaunchs in einer neuen Entwicklungsstufe Soziale Betriebe 3.0 als Regelförderinstrument²¹ und Kernelement der landesfinanzierten öffentlich geförderten Beschäftigung zu verstetigen und hierbei noch stärker auf arbeitsmarktpolitische Wirkungen auszurichten.

1.2 Bisherige Entwicklung des Förderinstruments

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung setzt derzeit das Instrument „Förderung der Integration von Langzeitarbeitslosen in speziellen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durch arbeitsplatznahe fachliche Anleitung und sozialpädagogische Betreuung“, vereinfacht Soziale Betriebe 2.0²² benannt, seit dem 01.08.2021 um.

¹⁷ So betrug die Eingliederungsquote in SV-Beschäftigung beim Eingliederungszuschuss (§ 16e SGB II) in Berlin 77,5% (Bund: 76,0%), beim Instrument Teilhabe am Arbeitsmarkt (§ 16i SGB II) in Berlin 30,9% (Bund: 44,4%). Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Verbleibsanalyse von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten-Kostenträgerschaft SGB II. Austritte April 2023 bis März 2024, Verbleib nach 6 Monaten. Erstellungsdatum 10.01.2025.

¹⁸ Die Eingliederungsquoten bei den nicht als Lohnkostenzuschuss einzustufenden und ohne integriertes bundesgefördertes Coaching umgesetzten Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II) erreichten in Berlin lediglich 9,4% (Bund: 9,8%). Vgl. ebenda.

¹⁹ Vgl. Gürtzgen, N.; Popp, M.: Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. IAB-Kurzbericht 17/2022.

²⁰ „Förderung der Integration von Langzeitarbeitslosen in speziellen Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes durch arbeitsplatznahe fachliche Anleitung und sozialpädagogische Betreuung“.

²¹ 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 über einen längeren Zeitraum hinweg für Projektförderungen/Antragstellungen angeboten werden.

²² Die Benennung 2.0 erfolgte seinerzeit vor dem Hintergrund einer vorherigen Modellprojektförderung Soziale Betriebe, die außer der begrifflichen Identität keinerlei Ähnlichkeit im Förderdesign mit der späteren Modellförderung Soziale Betriebe 2.0 aufwies, insofern aber begrifflich abgegrenzt werden musste.

Das Land Berlin verfolgt damit einen innovativen Förderansatz, mit dem Langzeitarbeitslose durch eine Kombination von unmittelbar gewinnbarer Arbeitserfahrung in erwerbswirtschaftlich tätigen²³ Unternehmen, ihrer intensiven arbeitsplatznahen fachlichen Anleitung und Betreuung mit dem expliziten Ziel der schlussendlichen Vermittlung aus diesen Sozialen Betrieben in den ersten Arbeitsmarkt reintegriert werden sollen.

Diese Umsetzung durch Projektträger erfolgte bis 2025 im Status von Modell- und Pilotvorhaben, aus deren Umsetzung Erkenntnisse für die weitere Entwicklung dieser Förderungen hin zu einem Regelförderinstrument der landesfinanzierten öffentlich geförderten Beschäftigung gewonnen werden sollten. Im Weiteren flossen seitens der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung auch einige Erkenntnisse aus der Umsetzung weiterer Modellprojektförderungen ein, hierbei inklusive erste Ergebnisse aus der noch andauernden begleitenden Evaluation²⁴ des von 2019 - 2025 laufenden Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE).²⁵ Wesentliche dieser insgesamt gewonnenen Erkenntnisse im Zusammenhang mit einer hohen Wirksamkeit der Förderung der Sozialen Betriebe, die in den partiellen Relaunch zu Soziale Betriebe 3.0 eingeflossen sind, betreffen folgende Aspekte:

- Je marktnäher eine geförderte Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen erfolgt, desto sinnstiftender wird Arbeit von ihnen erlebt und desto größere Integrationseffekte in ungeforderte Beschäftigung, z.B. im Hinblick auf dort für sie herausfordernde Arbeitserfahrungen oder die Einbindung in berufliche Netzwerke, sind für Langzeitarbeitslose zu erwarten.
- Sofern sich auch „klassische“ Träger der Beschäftigungsförderung teilweise erwerbswirtschaftlich betätigen, verfügen sie mit formal abgegrenzten Sozialen Betrieben über weitergehende Refinanzierungsmöglichkeiten.
- Eine von vornherein offener Fokus auf Branchen und Tätigkeitsfelder von Sozialen Betrieben ermöglicht ihre notwendige Flexibilität im Hinblick auf wirtschaftlich tragfähig zu besetzende Marktsegmente. Sofern auf solche Weise umsetzbar, können sich hier - je nach thematischem Fokus der Sozialen Betriebe 3.0 - auch Mehrwerte für die Stadtgesellschaft ergeben.
- Sowohl ein friktionsloses Onboarding von Langzeitarbeitslosen in öffentlich geförderte Beschäftigung, als auch die wirksame Vermittlung aus diesen Beschäftigungsverhältnissen heraus in den ersten Arbeitsmarkt hängen entscheidend von einer sehr arbeitsplatznahen und dort jederzeit „zugriffsfähigen“ fachlichen Anleitung und Betreuung ab, die in Auswertung der Modell- und Pilotprojektphase deutlich stärker als berufspädagogische denn als klassisch sozialpädagogische Betreuung einzustufen ist und deswegen im nunmehr beginnenden Regelförderzeitraum auch in dieser angepassten Formulierung bezeichnet wird.

²³ Unter erwerbswirtschaftlicher Tätigkeit wird hierbei jede Art von Tätigkeit subsumiert, die - in weitgehender Anlehnung an die im EU-Beihilferecht verwendete Begrifflichkeit - ein Anbieten von Waren und Dienstleistungen auf einem Markt beinhaltet, unabhängig davon, ob mit dieser Tätigkeit das Ziel der Gewinnmaximierung im Vordergrund steht oder sich dieses Ziel nachrangig zu anderen Zielen verhält.

²⁴ Vgl. SÖSTRA: Evaluation des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE) des Landes Berlin. Zwischenbericht 15.11.2022. In: Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 19/0970 vom 28.04.2023.

²⁵ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE). Bekanntmachung vom 2. Juli 2019 (mit Berichtigung vom 18. Juli 2019).

- Eine solche im breiteren Sinne auch als Coaching zu bezeichnende Unterstützung muss, um in der Zielerreichung wirksam sein zu können, durch fachlich hochqualifiziertes und mit einschlägiger Berufserfahrung versehenes Personal erfolgen, das in seinen Kompetenzen nicht nur relevante Aspekte der Stabilisierung und fachlichen Anleitung von Langzeitarbeitslosen, sondern für deren Vermittlung auch eine wirksame Arbeitgebersprache abdecken muss.
- Unterstützungsangebote für Langzeitarbeitslose, die einen Coachingcharakter haben und sowohl eine Stabilisierung, als auch eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel haben, entfalten mit ihren positiven Impulsen für individuelle Beschäftigungsfähigkeit auch dann arbeitsmarktpolitische Wirkung, wenn ein solcher Vermittlungserfolg nicht umgehend erreicht wird. Erfahrungen der Modellprojektförderphase der Sozialen Betriebe 2.0, aber auch das bereits länger erfolgreich durchgeführte Monitoring der individuellen Beschäftigungsfähigkeit beim Berliner Jobcoaching (BJC) zeigen, dass solche Veränderungen plausibel abgebildet werden und auch zwischen Förderinstrumenten mit diesem Ziel verglichen werden können.
- Vielfach hat sich bisher erwiesen, dass die Nutzung der §§ 16e, i SGB II, abgesehen von derzeitigen und zukünftig erwartbaren Restriktionen ihrer Bundesförderung, weder im Hinblick auf das Förderdesign (§ 16e SGB II)²⁶, noch in der Fokussierung auf Personen in bereits sehr langem SGB II-Leistungsbezug (§ 16i SGB II)²⁷ ausreichend geeignet sind, die Potenziale der Ressourcengruppe der Langzeitarbeitslosen für die Einbeziehung in Soziale Betriebe 3.0 in relevanter Qualität und Quantität zu erschließen. Für eine nachhaltige und stabile Erreichung des Vermittlungsziels in den ersten Arbeitsmarkt, inklusive der hierfür notwendigen permanenten Neubesetzung dadurch frei gewordener Arbeitsplätze, ist es daher sinnvoll, neben diesen Optionen einer bundesfinanzierten Basisfinanzierung der Lohnkosten zukünftig auch eine Option zu eröffnen, die eine landesfinanzierte degressive Basisförderung der Lohnkosten beinhaltet, sofern die benannten Bundesförderungen nicht greifen können. Dies erschließt zum einen zusätzliche Ressourcengruppen reintegrationsfähiger Langzeitarbeitslosen. Zum anderen trägt es wesentlich zu einer besseren Steuerungsfähigkeit des Förderinstruments durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bei.
- Um so genannte Lock-in-Effekte seitens der Projektträger und der Beschäftigten zu vermeiden, aber gleichwohl allzu unmittelbare betriebswirtschaftliche Bruchsituationen reduzieren zu können, empfiehlt sich ein zeitlich degressives finanzielles Förderdesign.

²⁶ Wesentliche Voraussetzung der Förderfähigkeit des § 16e SGB II ist, dass sich die jeweilige Person im SGB II-Leistungsbezug befindet und seit mindestens zwei Jahren arbeitslos ist. Das Förderdesign einer nur zweijährigen Förderphase, bei der bereits im ersten Jahr vom Projektträger 25% und im zweiten Jahr 50% Eigenanteil an den Lohnkosten zu erbringen ist, erwies sich für die bisherige Umsetzung der Sozialen Betriebe als deutlich zu steil.

²⁷ Wesentliche Voraussetzung der Förderfähigkeit des § 16 i SGB II ist, dass die jeweilige Person bis dato für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II erhalten hat. Dies fokussiert auf Personen, deren individuelle Beschäftigungsfähigkeit oft bereits so stark eingeschränkt ist, dass sie nicht in einem sehr marktnahen betrieblichen Arbeitsmarkt der Sozialen Betriebe bestehen konnten. Der integrierbare Teil dieser Personengruppe erscheint im Ergebnis regelmäßiger Abstimmungen der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit den Jobcentern zunehmend sehr begrenzt.

1.3 Begriffliche Eingrenzung

Als Soziale Betriebe 3.0 werden im Weiteren Betriebe oder abgegrenzte erwerbswirtschaftlich tätige Betriebseinheiten verstanden, die ehemalige Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III mit Produktivitätseinschränkungen und/oder Vermittlungshemmnissen erwerbswirtschaftlich und sozialversicherungspflichtig beschäftigen und während des Arbeitsprozesses fördern mit dem Ziel, sie schließlich in eine ungeforderte Beschäftigung in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.²⁸ In diesem Zusammenhang werden Tätigkeiten ausgeübt, die sich durch hohe Marktnähe auszeichnen.

Im Rahmen der Nutzung dieser Basisförderungen für die Lohnkosten der Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0 muss mit den jeweiligen Geschäftsideen eine wirtschaftliche Tätigkeit und eine damit verbundene Gewinnerwirtschaftung nicht nur möglich, sondern auch gezielt angestrebt werden. Soziale Betriebe 3.0 erwirtschaften mithilfe der eingestellten ehemaligen Langzeitarbeitslosen am Markt selbstständig ihre - jenseits der degressiven bundes- oder landesfinanzierten Lohnkostenzuschüsse verbleibenden - Kosten, indem sie Produkte und / oder Dienstleistungen erstellen und verkaufen. Es ist hierbei möglich, dass ein Projektträger der Sozialen Betriebe 3.0 die bestehenden Bundesinstrumente zur Förderung der Lohnkosten über derzeit §§ 16e, i SGB II oder einen Lohnkostenzuschuss nach dem SGB III oder aber - im Falle der nicht möglichen Nutzung bundesgeförderter Förderinstrumente zur Basisfinanzierung der Lohnkosten der beschäftigten vormaligen Langzeitarbeitslosen - einen im Kontext des Relaunchs möglichen degressiv gestalteten landesfinanzierten Lohnkostenzuschuss (vgl. Abschnitt 3) nutzt.

Die Förderung des Landes bezieht sich damit auf die fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung der beschäftigten vormaligen Langzeitarbeitslosen, die Förderung ihrer bedarfsweise notwendigen Qualifizierung, die Förderung eines degressiven Lohnkostenzuschusses, eine Sachkostenpauschale und im Falle einer Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt die Zahlung eines Integrationsbonus. Es findet keine Anrechnung der durch Markttätigkeit erzielten Einnahmen des Sozialen Betriebes 3.0 auf die mit der Projektförderung verbundenen Zuwendungen statt.

Die Träger der Projektförderung erbringen mit deren Umsetzung entlang der Vorgaben der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung damit Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse (DAWI). Sie setzen in der mit vorgeschalteter Arbeitserprobung verbundenen Vermittlungsarbeit für Langzeitarbeitslose dem Gemeinwohl verpflichtete Angebote um, die der Markt ohne staatliche Unterstützung im Hinblick auf u.a. Qualität, Vergütung, Gleichbehandlung und universellen Zugang der Zielgruppe Langzeitarbeitslose nicht oder nur in unzureichender Weise bereithalten kann.²⁹ Eine per späterer Existenzgründung gänzliche Umwandlung geförderter Sozialer Betriebe 3.0 in normale wirtschaftlich tätige Unternehmen, d.h. ohne ausdrückliches Beschäftigungs- und Vermittlungsziel für Langzeitarbeitslose, ist seitens der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung keine Intention.

²⁸ Mit dieser Arbeitsdefinition und der damit verbundenen Vermittlungszielstellung für Langzeitarbeitslose grenzen sich Soziale Betriebe 3.0 von Aktivitäten des Social entrepreneurship ab, die sich im Kern ihrer Tätigkeiten innovativ für die Lösung sozialer Probleme einsetzen, sektoral oft in den Bereichen Bildung, Umweltschutz, Wahrung von Menschenrechten oder der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen verortet sind und bei denen der Fokus auf Gewinnerzielung nachrangig ist bzw. oft auch als „sozialer Mehrwert“ erweitert gefasst wird.. Mangels einheitlicher Definition vgl. z.B. KfW: Social entrepreneurs in Deutschland. KfW Research Nr. 238, Frankfurt/Main 2019.

²⁹ Vgl. Land Hessen. Handbuch Europäisches Beihilferecht für Kommunen und kommunale Unternehmen. Wiesbaden, Juli 2015, S. 66/67.

2 Zielspektrum und Zielgruppen

2.1 Zielspektrum

Das Land Berlin hat ein erhebliches Interesse daran, Langzeitarbeitslose an den Arbeitsmarkt heranzuführen und dorthin zu integrieren. Festzulegende Ziele für Förderinstrumente sind hierbei fachlich gewünschte und begründbare arbeitsmarktrelevante Veränderungen, die sich von vorgefundenen Ausgangssituationen unterscheiden. Sie fokussieren auf Veränderungen von Ausgangssituationen, für die mittels einer Projektförderung ein kausal darstellbarer und messbarer positiver Beitrag erwartbar ist.³⁰

Mit dem Förderinstrument Soziale Betriebe 3.0 sind diesbezüglich folgende Ziele verbunden:

Ziel 1 - Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist wesentliches Ziel des Instruments Soziale Betriebe 3.0. Als Integration im Sinne dieser Kennzahl zählt für dieses Instrument, wenn Beschäftigte während ihrer individuellen Förderphase bzw. in deren unmittelbarem Anschluss entweder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder eine selbständige Tätigkeit oder eine betriebliche duale Ausbildung oder eine ihr gleichwertige mit Abschluss versehene Berufsausbildung aufgenommen haben. Die Integration in eine Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach dem SGB III mit Abschluss (Umschulung zum Nachholen eines Berufsabschlusses) ist dem gleichgestellt.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, für den hier eine Zielerreichung abbildenden Indikator (vgl. Abschnitt 5) jährlich und/oder im Zusammenhang mit Interessenbekundungsverfahren regelmäßig konkrete Sollwerte vorzugeben.

Ziel 2 - Verbesserung individueller Beschäftigungsfähigkeit bzw. Verringerung von Vermittlungshemmnissen durch Arbeitserfahrung in Erwerbsarbeit

Die vor einer erfolgreichen Vermittlung im Regelfall längere Verweildauer der im Sozialen Betrieb 3.0 beschäftigten Zielgruppe und ihre enge arbeitsweltnahe fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung durch das geförderte Fachpersonal begründen einen validen und kausalen Zusammenhang zwischen der Verbesserung ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit und den Impulsen der Projektarbeit für diese Beschäftigten. In diesem Fall sind für die Zielerreichung sowohl das Verständnis des Begriffs der individuellen Beschäftigungsfähigkeit³¹, als auch der methodische Weg zur Messung diesbezüglicher Veränderungen entlang der an anderer Stelle bereits einschlägige vorgegebene Praxis³² maßgebend. Insofern ergibt sich bei diesem Ziel eine graduell stärkere Feinjustierung gegenüber der bisherigen Variante Soziale Betriebe 2.0.

³⁰ Insofern stellt eine Auflistung geplanter Aktivitäten für eine Projektförderung kein Ziel dar, sondern ist lediglich notwendig, um die Ziele zu erreichen. Vgl. Wirtschaftlichkeitsuntersuchung für anwendungsorientierte 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.

³¹ Vgl. Brüssig, M.; Knuth, M. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 289.

³² Vgl. SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab April 2025. 2. Auflage. Berlin 2025, S. 14 und 44.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung sieht derzeit davon ab, für das diese Zielerreichung insgesamt abbildende Indikatorenset (vgl. Abschnitt 5) Sollwerte vorzugeben.

Querschnittsziele

Als Querschnittsziele, die für die Umsetzung des Förderinstruments von großer Bedeutung sind, aufgrund mangelnder kausaler Zusammenhänge zur Projektförderung aber nicht mit validen Indikatoren versehen werden können, werden festgelegt:

- Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und SGB II-Leistungsbezug,
- Verringerung von Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel,
- Stärkung des Anteils der Beschäftigung, der den Prinzipien „Guter Arbeit“ entspricht,
- Steigerung der Gleichstellung im Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen und weiteren aufgrund ihrer Geschlechtsidentität benachteiligten Menschen,
- Steigerung der Beschäftigungsquoten von Geflüchteten und anderer Personengruppen mit wachsenden besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration.
- Stabilisierung und Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Projektträger Soziale Betriebe 3.0.

Die geförderten Projektträger Soziale Betriebe 3.0 haben die Fokussierung auf diese Querschnittsziele gegenüber dem von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung beauftragten arbeitsmarktpolitischen Dienstleister im Rahmen ihrer regulären Berichterstattung (Sachberichte u.ä.) in geeigneter Weise zu belegen.

2.2 Zielgruppe

Die Zielgruppe für das Förderinstrument Soziale Betriebe 3.0 bilden Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III mit oder ohne Leistungsbezug der Grundsicherung im SGB II, die zum Zeitpunkt ihrer Einbeziehung in die Förderung im Instrument Soziale Betriebe 3.0

- entweder (wie bisher in der Modell- und Pilotprojektphase) in eine Förderung mit Lohnkostenzuschüssen des SGB II oder SGB III einbezogen werden, mit denen eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit durch ihre Arbeitgebenden möglich ist (derzeit §§ 16e, i SGB II, §88 SGB III, zukünftig ggf. ähnlich konzipierte Förderungen der Bundesagentur für Arbeit, die diese Anforderungen erfüllen), nachzuweisen durch Bewilligungsbescheide für diese Lohnkostenzuschüsse;
- oder (in Erweiterung der bisherigen Modell- und Pilotprojektphase) einen individuellen Zeitraum von mindestens 1 Jahr und höchstens 4 Jahren Arbeitslosigkeit aufweisen, ohne dass sie mit einem der vorgenannten Lohnkostenzuschüsse der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, nachzuweisen durch SGB II-Leistungsbescheide bei Leistungsbeziehenden oder eine Arbeitslosenmeldung bei Nichtleistungsbezug.

Der Nachweis der individuellen Förderfähigkeit der für die Einbeziehung in die Sozialen Betriebe 3.0 vorgesehenen Beschäftigten ist in geeigneter Form, z.B. durch aktuelle Leistungsbescheide SGB II oder SGB III oder explizite Bestätigungen außerhalb derartiger Leistungsbescheide zu belegen.

Die Einbeziehung der Zielgruppen in die Förderung Soziale Betriebe 3.0 erfolgt ausnahmslos auf Grundlage einer freiwilligen arbeitsvertraglichen Bindung zwischen ihnen als Beschäftigten und dem jeweiligen Projektträger (Arbeitgeber).

2.3 Schnittstellen und Abgrenzungen zu anderen Förderinstrumenten

Das Förderinstrument Soziale Betriebe 3.0 ist im Hinblick auf die konkrete Zielstellung und/oder förderfähig einbeziehbaren Zielgruppen zu anderen relevanten Instrumenten wie folgt abgegrenzt:

Schnittstellen zu den bundesfinanzierten § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) und § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) bestehen insofern, als im Falle einer solchen Förderung der Jobcenter die Einbeziehung in einen geförderten Sozialen Betrieb 3.0 weiterhin möglich ist und diese Fallkonstellation von der bisherigen Modellprojektförderphase (Soziale Betriebe 2.0) dann nicht abweicht. Abgrenzungen zu den § 16i SGB II und § 16e SGB II bestehen jedoch in den Fällen, wo diese Förderung der Jobcenter nicht erfolgt und Langzeitarbeitslose dann in der Variante des vollständig landesfinanzierten Lohnkostenzuschusses (vgl. Abschnitt 3.1) früher als zum Zeitpunkt einer Förderfähigkeit des § 16i SGB II in Soziale Betriebe 3.0 einbezogen werden können. Diese Abgrenzung schließt damit ein konkurrierendes Förderdesign zwischen dem § 16i SGB II und den im Rahmen der Sozialen Betrieben 3.0 gewährten Lohnkostenzuschüssen aus.³³

Schnittstellen und Abgrenzungen gegenüber dem landesfinanzierten Regelförderinstrument Berliner JobCoaching (BJC) bestehen insofern, als einerseits mit gleichen Zielstellungen (Reintegration in den Arbeitsmarkt, Entwicklung individueller Beschäftigungsfähigkeit) und einer hierauf zugeschnittenen begleitenden Unterstützungsstruktur eine weitgehend ähnliche Zielgruppe in den Blick genommen wird. Das Instrument Soziale Betriebe weist demgegenüber jedoch mit der Fokussierung auf die Gewinnung unmittelbarer Arbeitserfahrung in einer marktnah und betriebsförmigen Umgebung ein Alleinstellungsmerkmal auf. Auch die fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung in den Sozialen Betrieben 3.0 erfolgt, anders als beim Jobcoaching des BJC, in unmittelbarem Kontext einer Erwerbsarbeit. Ein Coaching des BJC für Beschäftigte in Sozialen Betrieben 3.0 ist insofern weder formal möglich, noch wäre es zielführend.³⁴

Schnittstellen und Abgrenzungen gegenüber dem landesfinanzierten Regelförderinstrument Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen (LZ-KMU) ergeben sich insbesondere dadurch, dass letzterer Lohnkostenzuschuss direkt bei privaten Unternehmen und gezielt in einer bestimmten Betriebsgrößenkategorie ansetzt, hierbei Arbeitslose auch zeitlich vor ihrem erreichten Status Langzeitarbeitslose einbezieht sowie vor allem auch auf geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV mit und ohne ergänzenden SGB II-Leistungsbezug bezüglich einer Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fokussiert.³⁵

³³ Ein konkurrierendes Förderdesign zum § 16e SGB II besteht bereits durch die dort bereits zu Beginn gänzlich andere Degression bzw. Eigenanteilregelung nicht, vgl. Fußnoten 26 und 27 im Abschnitt 1.2.

³⁴ Vgl. SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC), 2. Auflage. Berlin 2025.

³⁵ Vgl. SenASGIVA: Berliner Landeszuschuss für KMU. Fachkonzept. Berlin 2024.

3 Eckpunkte des Förderdesigns

3.1 Gegenstand, Art, Umfang und Höhe der Förderung

Für die Umsetzung der Sozialen Betriebe 3.0 werden im Rahmen der §§ 23, 44 LHO Zuschüsse für Personal- und Sachkosten sowie Qualifizierung gewährt, die sich mit ihren konkreten Zielstellungen im Rahmen des Zielspektrums (vgl. Abschnitt 2.1) dieses Fachkonzeptes verorten. Die Förderung erfolgt in der Zuwendungsart Projektförderung. Die Finanzierung dieser Kosten erfolgt

- für die Personalkosten der fachlichen Anleitung und berufspädagogischen Betreuung in der Finanzierungsart Fehlbedarfsfinanzierung,
- für die Kosten der externen Qualifizierung³⁶ der Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0 in der Finanzierungsart Fehlbedarfsfinanzierung,
- für die Kosten der Lohnkostenzuschüsse derjenigen Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0, die in ihren Lohnkosten nicht durch Förderungen des Bundes (derzeit §§ 16e, i SGB II, § 88 SGB III) gefördert werden, in der Finanzierungsart Anteilfinanzierung sowie
- für die pauschalen Sachkosten und den Integrationsbonus in der Finanzierungsart Festbetragsfinanzierung.

Die Ausgaben werden, auch in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zahl an Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0, vom arbeitsmarktpolitischen Dienstleister der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung geprüft, im Bewilligungsbescheid festgelegt und die Mittel bedarfsweise zweimonatlich im Voraus ausgezahlt. Finanziert werden im Einzelnen:

- Kosten für sozialversicherungspflichtig beschäftigtes Personal zur fachlichen Anleitung und berufspädagogischen Betreuung (maximal 2 Personalstellen) mit einem Betreuungsschlüssel von durchschnittlich 1:5³⁷ und einer Einstufung von im Regelfall und gleichzeitig bis zu E10 TV-L³⁸ bzw. einer vergleichbaren Einstufung in einem von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung als fachlich einschlägig anerkannten Tarifvertrag;
- eine Sachkostenpauschale von derzeit 700 Euro pro Monat pro geförderter Personalstelle für fachliche Anleitung und berufspädagogischer Betreuung für im direkten Zusammenhang mit fachlicher Anleitung und berufspädagogischer Betreuung entstehenden Kosten;
- Kosten für externe Qualifizierungen im Umfang von jährlich bis zu 1.000 Euro pro Beschäftigten im Sozialen Betrieb 3.0 im Rahmen eines Topfprinzips³⁹, sofern deren Finanzierung nicht mittels Instrumenten der SGB II/III oder durch das landesfinanzierte Förderinstrument Qualifizierung Plus („Q+“) möglich ist. Die nicht mögliche Förderung durch Instrumente des SGB II/III ist in geeigneter Weise zu belegen. Für die Auswahl der Qualifizierungen sind Grundsätze der

³⁶ Qualifizierungen, die auf diese Weise separat gefördert werden, können grundsätzlich nur durch Beauftragung externer Bildungsdienstleister umgesetzt werden. Ausnahmen bedürfen einer Einzelfallentscheidung.

³⁷ Je gefördertem Sozialen Betrieb 3.0 wird damit von einem Bestand von durchschnittlich 10 Beschäftigten ausgegangen.

³⁸ Bezogen und begrenzt auf Entgeltbestandteile, d.h. Monatsentgelt und Jahressonderzahlung.

³⁹ Innerhalb dieses kalkulatorischen Rahmens können von einzelnen Beschäftigten nicht benötigte Qualifizierungsmittel bei Bedarf für andere zusätzlich mitverwendet werden.

Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit anzulegen. Längere Qualifizierungen während der Zugehörigkeit zum Sozialen Betrieb 3.0, die z.B. auf einen Berufsabschluss abzielen, sind, da die Gewinnung arbeitspraktischer Erfahrungen im Vordergrund steht, nicht möglich. Qualifizierungen sind aus individuellen Qualifikationsbedarfsanalysen abzuleiten, die sowohl auf die Tätigkeit im Sozialen Betrieb 3.0, als auch auf Bedarfe des ersten Arbeitsmarktes (Vermittlungsperspektive) fokussieren;

- ein einmaliger Integrationsbonus⁴⁰ für den Träger des Sozialen Betriebes 3.0 in Höhe von 5.000 € bei Aufnahme voll sozialversicherungspflichtiger unbefristeter bzw. 2.500 € bei Aufnahme mindestens auf 15 Monate befristeter voll sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse mit mindestens 30 Wochenstunden durch frühere Beschäftigte Soziale Betriebe 3.0 zur pauschalen Abdeckung damit verbundener zusätzlicher Aufwendungen und Ausgaben (z.B. für Arbeitgebendenakquise auf dem verdeckten Arbeitsmarkt, Netzwerkarbeit mit Unternehmen, Onboarding von Beschäftigten bei Unternehmen nach einer Übernahme). Als hierfür gleichwertig betrachtet werden Vermittlungen in nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannte Berufsausbildungen. Als Vermittlung anerkannt werden auch Übernahmen in nachweislich ungeforderte voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim Träger des Sozialen Betriebes 3.0. Die Übernahme in eine neue Beschäftigung muss nahtlos erfolgen, d.h. ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit nach Ausscheiden aus dem Sozialen Betrieb 3.0. Die neuen Arbeitsverhältnisse müssen nachweislich mindestens 6 Monate bestehen, ohne dass von einer Seite eine Kündigung erfolgt ist.
- für diejenigen Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0, die in ihren Lohnkosten nicht durch Förderungen des Bundes (derzeit §§ 16e, i SGB II, § 88 SGB III) gefördert werden, Kosten für einen degressiv über einen individuellen Förderzeitraum von längstens 3 Jahren ausgestalteten Lohnkostenzuschuss von 100% im ersten, 80% im zweiten und 60% im dritten Beschäftigungsjahr, bemessen nach Arbeitgeber-Brutto mit voller Sozialversicherungspflicht und Vergütung mit mindestens Landesmindestlohn bzw. einem fachlich einschlägigen Branchenmindestlohn und entlang eines von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung als fachlich einschlägig anerkannten Tarifvertrags, ersatzweise TV-L⁴¹ und hierbei maximal E3 TV-L bzw. vergleichbarer Einstufung.⁴²

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 Förderung beauftragte arbeitsmarktpolitische Dienstleister in enger Abstimmung mit ihr nach pflichtgemäßem Ermessen, im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel und unter Berücksichtigung von Zuverlässigkeit und Eignung von Antragstellern. Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu

⁴⁰ Dieser Bonus wird separat beantragt, wenn für die betreffenden Beschäftigten eine Vermittlung gelungen ist, und ist deshalb zunächst kein Bestandteil der Kalkulation der Projektkosten.

⁴¹ Bezogen und begrenzt auf Entgeltbestandteile, d.h. Monatsentgelt und Jahressonderzahlung.

⁴² Maßgeblich sind hierbei ausschließlich die fachlichen Anforderungen des jeweils konkreten Arbeitsplatzes und das individuell vorhandene Qualifikationsniveau der auf ihnen Beschäftigten.

diesen und nachfolgenden weiteren Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren vorzunehmen.

3.2 Zuwendungsempfängende

Zuwendungsempfängende sind juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die als erwerbswirtschaftlich tätige Akteure gemäß §§ 23, 44 LHO die formalen zuwendungsrechtlichen sowie die in diesem Fachkonzept dargelegten fachlichen Anforderungen erfüllen und auf dieser Grundlage einen Sozialen Betrieb 3.0 im Land Berlin betreiben können. Zuwendungsempfängende können auch juristische Personen des öffentlichen Rechts sein, sofern sie nicht per definitionem durch unmittelbar mit der Landeshaushaltsordnung verbundene Vorgaben nach §§ 23, 44 LHO von einer Förderung über Zuwendungen ausgeschlossen sind. Damit ist innerhalb des zuwendungsrechtlichen Rahmens der LHO keine Selektivität gegeben.

Das Regelförderinstrument adressiert im Rahmen des vorbenannten offenen Spektrums von Zuwendungsempfängenden damit auch gemeinwohlorientiert tätige Träger im Status der Gemeinnützigkeit mit wirtschaftlich tätigen Zweckbetrieben.

Maßgeblich ist in jedem Fall das Vorhandensein eines von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und dem von ihr beauftragten arbeitsmarktpolitischen Dienstleister als formal klar abgrenzbar erkennbaren betrieblich-organisatorischen, nach Möglichkeit auch rechtlich abgegrenzten Rahmens eines Sozialen Betriebs 3.0, der als eindeutiger zuwendungsrechtlicher Bezugspunkt der Förderung erkennbar ist. Entlang dieser Vorgabe können neben Neugründungen sowohl bereits bestehende Betriebe, als auch gemeinnützigen Körperschaften angegliederte wirtschaftliche Zweckbetriebe (als Betriebsteile) gefördert werden, sofern die Fördervoraussetzungen vollständig erfüllt sind und eine sachgerechte Erfüllung der per Zuwendung übertragenen Aufgaben gemäß LHO erwartet werden kann.

Die Kooperation mehrerer antragsberechtigter und fachlich qualifizierter Akteure zur Umsetzung einer Projektträgerschaft ist im Ausnahmefall möglich, sofern die beabsichtigte Arbeitsteilung aus Sicht der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung die Wirksamkeit der Projektförderung plausibel unterstützt, der formal als Antragsteller fungierende Akteur Zuwendungen an kooperierende Partner weiterleitet und eine verwaltungsökonomische Umsetzung der Zuwendungspraxis insgesamt nicht einschränkt wird.

3.3 Verfahren

Die Förderung im Instrument Soziale Betriebe 3.0 erfolgt grundsätzlich in einem zweistufigen Verfahren, d.h. mit einem der Antragstellung vorgeschalteten Interessenbekundungsverfahren.

Der mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragte Dienstleister beginnt in Abstimmung mit der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung ein Interessenbekundungsverfahren zur Sichtung fachlich geeigneter Projektträger. Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung steht es hierbei entlang ihrer arbeits(markt)politischen Agenda frei, den thematischen Fokus - innerhalb der inhaltlichen Bandbreite (vgl. Abschnitt 2) dieses Fachkonzeptes - konkreter zu fokussieren. Sie

behält sich z.B. vor, die zur Beurteilung der Zielerreichung festgelegten Indikatoren (vgl. Abschnitt 5) für den Förderzeitraum mit Sollwerten zu versehen.

Die Dokumente zum Interessenbekundungsverfahren werden auf der Internetseite des administrativen Dienstleisters veröffentlicht. Es wird eine angemessene Frist zur Einreichung von Konzepten, in der Regel vier bis sechs Wochen nach Veröffentlichung des Aufrufs, festgelegt. In den Unterlagen werden zur Bewertung der Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit eingegangener Interessenbekundungen maßgebliche Kriterien transparent festgelegt, die auch den Anforderungen einer 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 von Projektträgern im Interessenbekundungsverfahren eingereichten Konzepte werden im Hinblick auf Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit geprüft. Träger, deren Konzepte zur Umsetzung ausgewählt werden, erhalten eine schriftliche Aufforderung zur Einreichung des Kurzantrages für eine Projektlaufzeit von bis zu 3 Jahren, der mit einer schriftlichen Förderzusage beschieden wird. Nach Zugang der Förderzusage sind Träger aufgefordert, einen rechtsverbindlichen schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassenen) Antrag einzureichen. In Interessenbekundungsverfahren einbezogene Projektträger, die nicht zur Förderung ausgewählt werden können, erhalten eine schriftliche Information mit den Gründen, die zur Ablehnung führten.

Der von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragten Dienstleister entscheidet auf der Grundlage eines Finanzierungsplanes und erlässt einen entsprechenden schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassen) Zuwendungsbescheid.

4 Anforderungen an die Umsetzung

4.1 Allgemeine Anforderungen an Projektträger

Geförderte Träger müssen über eine Betriebsstätte im Land Berlin verfügen, von der aus sie die Projektförderungen Soziale Betriebe 3.0 umsetzen können.

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

Um zu gewährleisten, dass die geförderten Aktivitäten auf hohem fachlichem Niveau erbracht werden, sind Projektträger idealerweise nach einem einschlägigen Qualitätsmanagementsystem zertifiziert, z.B. im Rahmen der DIN ISO 9001 oder der speziell auf Arbeitsmarktdienstleistungen ausgerichteten Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV), und alle im Zusammenhang mit der Projektumsetzung Soziale Betriebe 3.0 erfolgenden Aktivitäten sind in diese Qualitätsmanagementsysteme einbezogen. Ist dies nicht der Fall, so wird erwartet, dass geförderte Projektträger einen solchen Prozess nachweislich begonnen haben bzw. mit Beginn der Projektförderung verbindlich und nachweislich einleiten.

Geförderte Projektträger müssen einen formal klar abgrenzbaren betrieblich-organisatorischen, nach Möglichkeit auch rechtlich abgegrenzten Rahmen eines Sozialen Betriebs 3.0 vorweisen, der von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und dem von ihr beauftragten arbeitsmarktpolitischen Dienstleister als eindeutiger zuwendungsrechtlicher Bezugspunkt der Förderung erkennbar ist, z.B. in Form wirtschaftlicher Zweckbetriebe bei klassischen Trägern der Arbeitsförderung. Diese Abgrenzung muss gewährleisten, dass so genannte Quersubventionen zwischen mehreren genutzten Förderinstrumenten nicht erfolgen.⁴³

Bezogen auf die als Beschäftigte eingestellten ehemaligen Langzeitarbeitslosen ergeben sich für die Projektträger Sozialen Betriebe 3.0 damit folgende Aufgaben:

- Bereitstellung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen,
- Organisation von Anleitungs- und Betreuungsmöglichkeiten im Rahmen des Wirtschaftsbetriebes,
- Einbindung in die Herstellungsprozesse marktfähiger Dienstleistungen und/oder Produkte,
- Reduzierung von individuellen Vermittlungshemmnissen bzw. Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit beschäftigter vormaliger Langzeitarbeitslose sowie
- Vorbereitung auf eine Vermittlung (Integration) dieser Beschäftigten in eine ungeforderte Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt.

Die geförderten Träger Soziale Betriebe 3.0 haben an einem regelmäßigen trägerübergreifenden Monitoring und sowie an Formaten des Erfahrungsaustausches zum Förderinstrument entlang der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) aktiv mitzuwirken. Hierzu zählt ggf. auch die aktive Mitwirkung an einer Evaluation des Förderinstruments.

4.2 Businessplan und Integrationskonzept

Geförderte Träger Soziale Betriebe 3.0 haben im Rahmen der Interessenbekundungsverfahren einen tragfähigen Businessplan für den Zeitraum von 3 Jahren für die jeweils mit dem Projekt verfolgte Geschäftsidee vorzulegen. In diesen Businessplänen ist in mindestens auf folgende Aspekte einzugehen:

- Rechtsform (Begründung, Stakeholder), Standort, Organisationsstruktur (Einzelunternehmen oder wirtschaftlicher Geschäftsbereich bei bestehenden Trägern, inkl. Organigramm),
- Personal (fachliche Qualifikation und Berufserfahrung der Geschäftsführung des Sozialen Betriebs 3.0, Personalentwicklung, Weiterbildungsbedarfe),

⁴³ Ausschluss der Möglichkeit der „Sozialisierung“ anfallender Kosten über parallel genutzte andere öffentlich finanzierte Förderprogramme außerhalb von Sozialen Betrieben 3.0, ausgenommen hiervon sind die ausdrücklich als Basisfinanzierung für Sozialen Betriebe 3.0 möglichen Lohnkosten (§§ 16e, i SGB II und §88 SGB III). Ebenso gilt ein Ausschluss des Einsatzes anderen Personals für die fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung im Sozialen Betrieb 3.0 als der dafür geförderten Fachkräfte sowie ein Ausschluss der im Sozialen Betrieb 3.0 für fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung geförderten Fachkräfte für anderweitige Aufgaben beim Träger.

- Angaben zu vorgesehenen marktfähigen Dienstleistungen und/oder Produkten, mit mindestens folgenden Angaben:
 - Beschreibung, Alleinstellungsmerkmal, Kostenkalkulation inkl. Marketing/Vertrieb, ggf. Einhaltung gesetzlicher Voraussetzungen, Branche und Markt,
 - Marktanalyse, Kundenanalyse, Wettbewerbssituation,
 - Kooperationspotenziale mit Unternehmen der regionalen/lokalen Wirtschaft (z.B. Arbeitsteilung) und/oder den Bezirken,
 - Marketing- und Vertriebsstrategie, Öffentlichkeitsarbeit,
 - Chancen- und Risikoanalyse (z.B. durch SWOT-Methode),
 - Kapitalbedarf und Finanzplan (3 Jahre) zur Umsetzung der Geschäftsidee.
- Die unternehmerische Zielsetzung für den Sozialen Betrieb 3.0 muss für die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung klar erkennbar sein und ist ggf. anhand geeigneter Dokumente nachzuweisen.

Als Bestandteil der Interessenbekundung ist ein tragfähiges Integrationskonzept zu entwickeln und anzufügen, mit mindestens folgenden Bestandteilen:

- Formale Qualifikationen und Berufserfahrung des für fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung vorgesehenen Fachpersonals,
- Beschreibung und Begründung der Zielgruppe, Angaben zum vorgesehenen Umfang der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf,
- methodische Ansätze der TN-Gewinnung, der fachlichen Anleitung und der berufspädagogischen Betreuung der Zielgruppe,
- Darstellung der Tätigkeitsprofile im Sozialen Betrieb 3.0 und Begründung ihrer Passfähigkeit mit den Potenzialen der Zielgruppe,
- Darstellung der Personalentwicklungskompetenzen zum Umgang mit der Zielgruppe,
- Darstellung des vorhandenen Kooperationsnetzwerkes, insbesondere im Hinblick auf Gewinnung von förderfähigen Beschäftigten (u.a. Jobcenter als Kooperationspartner), arbeitsplatznahe Qualifizierung (Bildungsträger) und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt (Netzwerke zu Wirtschaftsunternehmen).

4.3 Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur

Die für die Umsetzung der Projektförderung zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten, ihr baulicher Zustand und deren Ausstattung, die Sauberkeit und Hygiene haben ab Beginn der Maßnahme dem Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen und eine ordnungsgemäße, fach- und sachgerechte Zielerreichung der geförderten Vorhaben zu gewährleisten.

Geförderte Projektträger müssen in der Lage sein, alle Projektaktivitäten, sofern sie stationärer Natur sind, in geeigneten Räumlichkeiten anzubieten. Die zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten müssen 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. Die Möglichkeit eines barrierefreien Zugangs zu Räumlichkeiten muss gegeben sein.

Während der Projektumsetzung sind personenbezogene Informationen, die im Projektkontext weitergegeben werden, vertraulich zu behandeln. Die DSGVO-Datenschutzkonformität muss streng beachtet werden. Anonymität bei der Inanspruchnahme von Beratungs- und Informationsangeboten muss auf Wunsch jederzeit zugesichert werden können.

4.4 Aufgaben des geförderten Fachpersonals

Vom geförderten Fachpersonal ist in Personalunion gleichermaßen fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung umzusetzen. Sofern bei einem Sozialen Betrieb 3.0 aufgrund der Zahl seiner Beschäftigten zwei Personen Fachpersonal gefördert werden, kann es im Rahmen dessen in der Praxis eine graduelle Spezialisierung/Arbeitsteilung geben, die nachfolgenden Aufgaben müssen jedoch fachlich von jedem der beiden Fachkräfte zu erfüllen sein.

Fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sozialen Betrieben 3.0 sehen insbesondere folgende Aufgaben im Vordergrund:

- Eignungs- und Kompetenzfeststellungen sowie Qualifizierungsbedarfsanalysen der vormaligen Langzeitarbeitslosen,
- Informationsgewinnung im Arbeits- und Weiterbildungsmarkt, bei Bedarf Abstimmungen zu Eignung und Passfähigkeit vorgeschlagener Weiterbildungen mit dem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung,
- strukturierte Gestaltung von Beratungsprozessen, Gesprächsführung, Interventionen (Eingangsgespräch, Reality Check, Zielvereinbarung, Aktivierung, Analyse von Entscheidungssituationen) unter Einschluss von Telefon- und Online-gestützten Varianten, Onboarding und Teambuilding,
- bei Bedarf Abstimmung mit den Schwerpunkten der bundesfinanzierten ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung für die Instrumente nach §§ 16e, i SGB II,⁴⁴

⁴⁴ Die in Sozialen Betrieben vorgesehene fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung unterscheidet sich methodisch von der faktischen Wirklichkeit des Coachings in §§ 16e, i SGB II, als dass sie schwerpunktmäßig im Betrieb stattfindet, hierbei sehr arbeitsplatznah angedacht ist und dadurch gezielte unmittelbare Interventionen am Arbeitsplatz möglich sein sollen. Hierdurch ergibt sich eine

- Monitoring der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der vormaligen Langzeitarbeitslosen über den gesamten Beschäftigungszeitraum,
- arbeitsplatznahe Lernbegleitung („Lernen am Arbeitsplatz“),
- Verbesserung der Arbeitsproduktivität und des Sozial- und Arbeitsverhaltens,
- Unterstützung bei Bewerbungs- und Vermittlungsaktivitäten in den ersten Arbeitsmarkt inkl. der befristeten Unterstützung des Onboardings im neuen Unternehmen,
- Personalakquise von neuen Beschäftigten Soziale Betriebe 3.0 in enger Kooperation mit Jobcentern u.a. Akteuren,
- Unterstützung bei der Einhaltung der Ziele der Businesspläne und der Ziele des Integrationskonzepts.

Fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung umfassen damit all diejenigen auf professioneller Basis umgesetzten Aktivitäten des Anleitens, Beratens, Unterstützens, Aktivierens und Moderierens, die geeignet sind, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und berufliche Veränderungsbereitschaft für eine anschließende Vermittlung zu unterstützen, indem persönliche und soziale Probleme arbeitsplatznah bzw. bei Bedarf auch außerhalb des unmittelbaren Arbeitsplatzes bearbeitet werden. Sie beziehen dabei auch Themenfelder ein, die zur vertiefenden Bearbeitung ggf. eine Verweisberatung an fachspezifische Unterstützungsstrukturen erforderlich machen. Sie umfassen idealtypisch eine Orientierungsphase, eine Klärungsphase und eine Veränderungsphase und wählen die jeweils konkreten Themenfelder entlang individueller Bedarfssituationen aus.

Gerade Menschen, die nach einer längeren Phase ohne Einbindung in den ersten Arbeitsmarkt dort erneut eine Beschäftigung aufnehmen, sind besonders verunsichert und bedürfen oft über einen längeren Zeitraum intensiver vertrauensbildender Beziehungen, bis sich verloren gegangene Routinen im Denken und Handeln und das sich daran knüpfende Selbstbewusstsein in seinen fachlichen und sozialen Aspekten wieder festigen. Viele Arbeitgebende ohne entsprechendes Fachpersonal in der Personalarbeit sind oft nicht in der Lage, gegenüber Neubeschäftigten mit diesen Profillagen ausreichend empathisch zu agieren, um potenzielle Bruchstellen in einer dauerhaften Beschäftigung rechtzeitig erkennen und ihnen proaktiv begegnen zu können. Gerade deshalb muss Fachpersonal für fachliche Anleitung und berufspädagogische Betreuung in der Lage sein, derartige Situationen zu erspüren und damit einhergehende Probleme konstruktiv mit den Beschäftigten zu lösen.

Voraussetzungen für die Umsetzung dieses Moduls sind praktisch einsetzbare und formal nachgewiesene Beratungs-, Unterstützungs-, Diagnose-, Aktivierungs- und Moderationskompetenzen in Einzel- und Gruppenkonstellationen im Kontext der mit den Dienstleistungen und Produkten des jeweiligen Sozialen Betriebes 3.0 verbundenen fachlichen Themen.

faktische Abgrenzung und Arbeitsteilung zum Coaching in §§ 16e, i SGB II, das methodisch im Rahmen mehrerer einzelner Interventionspunkte umgesetzt wird, in der Regel organisatorisch außerhalb des unmittelbaren Arbeitsplatzes stattfindet und häufig wesentliche Aspekte der Bewältigung konkreter arbeitsplatzbezogener Probleme nicht einbeziehen kann.

Beschäftigte der Sozialen Betriebe 3.0 müssen über den gesamten Zeitraum ihrer geförderten Beschäftigung flexiblen und kurzfristigen Zugang zu diesen Angeboten haben. Integrations- und Vermittlungsaktivitäten sind entlang der jeweils individuellen Bedarfs- und Potenzialsituation der Beschäftigten so frühzeitig wie möglich zu beginnen und hinsichtlich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt so nachhaltig wie möglich und auch auf die Prinzipien „Guter Arbeit“ auszurichten.

Es ist zu gewährleisten, dass die Beschäftigten im Falle von Vermittlungen an Arbeitgebende des ersten Arbeitsmarktes (vgl. Abschnitt 2.1), begleitend zu dortigen eigenen Onboardingaktivitäten, längstens jedoch bis 4 Wochen nach Beginn des ungeforderten Arbeitsverhältnisses, bei Bedarf flexiblen und kurzfristigen Zugang zu diesen Angeboten haben.

4.5 Anforderungen an das geförderte Fachpersonal

Die Qualifikationsprofile des geförderten Fachpersonals müssen ausnahmslos eine fachlich hochwertige Projektarbeit ermöglichen und die mit ihr verbundenen Erwartungen an die Zielerreichung gewährleisten. Die formalen Qualifikationen für das Fachpersonal der fachlichen Anleitung und berufspädagogischen Betreuung müssen beide benannten inhaltlichen Komponenten abbilden und insgesamt auf einem Niveau angesiedelt sein, dass der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entspricht oder dieser Stufe formal gleichgestellt ist. Ist dies im Ausnahmefall bei geförderten Projektträgern nicht gegeben, muss gegenüber dem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung plausibel nachgewiesen werden, dass eine dies absichernde Weiterbildung bereits in Angriff genommen bzw. deren Start fest vereinbart wurde.⁴⁵

Qualifikationsprofile des konkret vorgesehenen Fachpersonals sind 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.

Über die nachzuweisenden formalen Qualifikationen hinaus sind mehrjährige, möglichst 3-jährige, berufliche Erfahrungen in folgenden Themengebieten notwendig:

- Betreuung, Coaching oder Mentoring von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen,
- Akquise von Arbeitgebenden und bei ihnen vakanten Stellen, inkl. dem Abbau von Vorurteilen gegenüber einer herausfordernden Klientel,
- Erfahrungen in der nachhaltigen Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen,
- Erfahrungen mit Rekrutierungsmechanismen bzw. mit Arbeitsweisen von Personalverantwortlichen bei Arbeitgebern verschiedenen Typs und Größen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft,

⁴⁵ Im Rahmen der Sozialen Betriebe 3.0 ist es für vorgesehenes Fachpersonal ohne ausreichende berufspädagogische Qualifikation ggf. möglich, eine berufsbegleitende Qualifikation im Curriculum Job Broker durch die gsub mbH zu absolvieren. Ein erfolgreicher Abschluss bietet eine formale Qualifikation auf dem Niveau eines Bachelor-Abschlusses (Niveau 6 nach dem DQR) und berechtigt zur Eingruppierung in die Entgeltgruppe E10 lt. TV-L.

- exzellente Kenntnisse des Berliner Arbeitsmarktes, insbesondere Kenntnisse zu Angebot und Nachfrage sowie hinsichtlich beruflicher und sektoraler Entwicklungstendenzen.

Abseits der berufsfachlichen Anforderungen werden vorausgesetzt:

- sehr gute Deutschkenntnisse, wünschenswert ist eine Mehrsprachigkeit,
- soziale Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein,
- Belastbarkeit, Problemlösungs- und Organisationskompetenz,
- Kundenorientierung, Kontaktfreude und Durchsetzungsvermögen,
- einschlägige EDV-Kenntnisse und sicherer Umgang mit Office-Standardprogrammen, insbesondere MS Word und MS Excel.

4.6 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals

Das zum Einsatz kommenden Fachpersonal der fachlichen Anleitung und berufspädagogischen Betreuung muss beim Träger der Projektförderung gemäß den Prinzipien „Guter Arbeit“ sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. 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 Förderung der Personalkosten dieses Fachpersonals setzt dabei eine Vergütung nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bestätigten Tarifvertrag voraus. Die an die fachlichen Leiter und berufspädagogischen Betreuer gestellten Aufgaben erfüllen mit über 1/3 Zeitanteil das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und erfordern einen akademischen beruflichen Abschluss auf einem Niveau, das dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) entspricht. Sie begründen damit eine Einstufung/Vergütung nach TV-L 10 bzw. eine hierzu gleichwertige Eingruppierung in anderen von der Fachverwaltung fachlich als einschlägig anerkannten Tarifverträgen.

Verfügt der Träger der Projektförderung als Arbeitgeber des geförderten Fachpersonals über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für die betreffenden Personen ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren (Ausschluss pauschaler Anlehnungen an den TV-L). Dies ist für die Dauer der Einbeziehung in das geförderte Projekt mittels einer individuellen arbeitsvertraglichen Inbezugnahme zu verankern.

4.7 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn

Gemäß § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz darf das Land Berlin Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur vergeben, wenn Zuwendungsempfänger sich verpflichten, ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens den Mindestlohn nach § 9 des Landesmindestlohngesetzes zu zahlen. Träger geförderter Projekte 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.

4.8 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 geschlechtsspezifischer Rollenbilder sowie der eigenen Botschaften. Der Genderaspekt ist konsequent in den gesamten Prozess der Umsetzung der geförderten Projekte einzubeziehen und deren geplante Umsetzung vom Projektträger zu erläutern.

4.9 Interkulturalität, Inklusivität und Diversität

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

- Es 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.
- Es wird die Fähigkeit 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.
- Es wird erwartet, ein inklusives Umfeld zu schaffen, in dem die in jeweiligen Projektkontexten betreute 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 Projekte umzusetzen.

- 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, entlang der benannten Anforderungen ausschließlich gefördertes Fachpersonal mit interkulturellen, inklusiven und Diversitätskompetenzen einzubeziehen und deren Kompetenzen während der Projektlaufzeiten stetig 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.

5 Erfolgskontrolle entlang Indikatoren und Monitoring

Als Teil der Berichtspflicht gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und zum Zweck der Erfolgskontrolle wird das im Abschnitt 2.1 festgelegte Zielspektrum mit folgenden Zielindikatoren versehen bzw. ist diese Zielerreichung mit der Entwicklung dieser Indikatoren auszuweisen:⁴⁶

- Ziel 1 - Integration in den ersten Arbeitsmarkt: Verbleib im ersten Arbeitsmarkt gemäß den Vorgaben (vgl. Abschnitt 2.1), jährlich aggregiert bemessen in % der Austritte aus den Sozialen Betrieben 3.0 (jeweils in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, selbständige Erwerbstätigkeit oder Aus- und Weiterbildung), jeweils erstens nach dem individuellen Ausscheiden aus der Projektförderung und zweitens sechs Monate nach diesem Zeitpunkt.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung steht es im Rahmen ihrer fachlichen Steuerung frei, im Rahmen von Interessenbekundungsverfahren und/oder jährlich Zielwerte (Sollwert) für den zu erreichenden Indikatorwert festzulegen.

Projekte werden nach Projektende an der Erreichung der Soll-Ziele für die Integrationen gemessen. Erfolgskontrollen werten zusätzlich den Erfolg des gesamten Instruments aus.

⁴⁶ Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung plant, dieses bereits in der Modell- und Pilotprojektphase praktizierte Monitoring ab Jahresbeginn 2026 mit der Dokumentationssoftware CASIAN auszuweisen.

- Ziel 2 - Verbesserung individueller Beschäftigungsfähigkeit bzw. Verringerung von Vermittlungshemmnissen durch Arbeitserfahrung in Erwerbsarbeit: Entwicklung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der in die Projektförderung einbezogenen Beschäftigten Soziale Betriebe 3.0, jährlich für alle Beschäftigten insgesamt aggregiert als Indikatorset (vgl. Anlage).

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung sieht im Rahmen ihrer fachlichen Steuerung davon ab, für dieses Indikatorenset jährliche Zielwerte (Sollwerte) zu bestimmen.

Im Rahmen eines fortlaufenden Monitorings ist der arbeitsmarktpolitische Dienstleister des Landes Berlin verpflichtet, von den geförderten Projekten Soziale Betriebe 3.0 Strukturdaten zu geförderten Zielgruppen zu erheben, die ihn in die Lage versetzen, gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung jederzeit aggregiert Auskunft geben zu können zu den Segmenten der in die Förderung einbezogenen Personen im Hinblick auf einschlägige Merkmale wie z.B. Bildungsabschluss, Qualifikation, Alter, Geschlecht, Migrations- und Fluchthintergrund, SGB II-Leistungsbezug.

Im Rahmen der bestehenden Dokumentationspflichten der geförderten Projektträger Soziale Betriebe 3.0 werden vom geförderten Fachpersonal für jeden beschäftigten vormaligen Langzeitarbeitslosen die Komponenten der individuellen Beschäftigungsfähigkeit sowohl zu Beginn der Beschäftigung, als auch zum Austritt aus der Beschäftigung, als auch in der Zeit der Beschäftigung in einem einheitlich kalendervierteljährlichen Rhythmus entlang eines standardisiert vorgegebenen Schemas (vgl. Anlage) festgehalten und während der Beschäftigungszeit im Hinblick auf mögliche Veränderungen nachverfolgt. Ziel ist die Sichtbarmachung der im Zeitverlauf differenziert erkennbaren Wirkungen der fachlichen Anleitung und berufspädagogischen Betreuung. Die Auswertung erfolgt durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung jährlich und ausschließlich aggregiert für alle im jeweiligen Kalenderjahr Beschäftigten der Sozialen Betriebe 3.0.

Im Rahmen des fortlaufenden Monitorings sind dem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister des Landes Berlin von Projektträgern Soziale Betriebe 3.0 zudem stetig Informationen zu übermitteln, die geeignet sind, die wirtschaftliche Situation der geförderten Projektträger (Aktivitäten, Kooperationen, Eigenmittelerwirtschaftung, Drittmittelakquisition, betriebswirtschaftliche Ergebnisse) einschätzen zu können.

6 Kooperationen und Zusammenarbeit mit der Fachverwaltung

Die 12 Berliner Jobcenter erhalten durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung regelmäßige Informationen, welche Akteure das Regelförderinstrument Soziale Betriebe 3.0 umsetzen. Eine aktuelle Liste der Träger, die gefördert werden, wird auf der Website des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters hinterlegt.

Die Träger der Sozialen Betriebe 3.0 stimmen Aktivitäten der fachlichen Öffentlichkeitsarbeit stets mit der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. ihrem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister ab, sind ungeachtet dessen jedoch gehalten, selbst hierfür geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

Die Träger der Sozialen Betriebe 3.0 übernehmen nach Erhalt des Zuwendungsbescheids umgehend alle mit der Umsetzung dieses Fachkonzepts verbundenen Aufgaben und Pflichten.

Ihnen obliegen die ordnungsgemäße und fristgerechte Beantragung, administrative Umsetzung, Abrechnung und Berichterstattung zu den geförderten Maßnahmen.

Die Träger der Sozialen Betriebe 3.0 sind gehalten, durch die kontinuierliche und zeitnahe Abforderung der ihnen zustehenden Zuwendungen einen zügigen Mittelabfluss zu ermöglichen.

Nach Abschluss der geförderten Maßnahme ist innerhalb von drei Monaten ein Verwendungsnachweis an die bewilligende Stelle abzugeben. Dieser beinhaltet einen qualifizierten Sachbericht über die Durchführung der Maßnahme. Sofern die Projektlaufzeit mehrere Haushaltsjahre umfasst, d.h. über das Ende des Kalenderjahres, in dem die Laufzeit beginnt, hinausgeht, ist zum 31. Januar des Folgejahres ein Zwischenverwendungsnachweis anzufertigen.

Die ausgewählten Träger der Sozialen Betriebe 3.0 stehen der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister jederzeit für Abstimmungen, Rückfragen und die Erstellung aufbereiteter Informationen zur Verfügung.

Die ausgewählten Träger der Sozialen Betriebe 3.0 stehen im Falle einer späteren externen Evaluation oder internen Analysen des Förderinstruments der Fachverwaltung oder einem von ihr dazu bestimmten Dienstleister jederzeit für Abstimmungen, Rückfragen und die Erstellung aufbereiteter Informationen zur Verfügung.

Quellen und Verweise

Bernhard, S.; Dauth, Ch.: Eingliederungszuschüsse für Arbeitslose wirken als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt. IAB-Forum 15. Januar 2024.

Bruckmeier, K., Lehnert, C. et al: 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, jeweilige Berichtsmonate.

Bundesagentur für Arbeit: Verbleibsanalyse von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten-Kostenträgerschaft SGB II. Austritte April 2023 bis März 2024, Verbleib nach 6 Monaten. Erstellungsdatum 10.01.2025.

Gürtzgen, N.; Popp, M.: Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. IAB-Kurzbericht 17/2022.

Investitionsbank Berlin (IBB): Berliner Wirtschaft: Moderates Wachstum in unruhigen Zeiten - Investitionsbank Berlin, PM der IBB vom 23.12.2024.

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW): Social entrepreneurs in Deutschland. KfW Research Nr. 238, Frankfurt/Main 2019.

SenASGIVA: Wirtschaftlichkeitsuntersuchung für zugewandene 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.

SenASGIVA: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC), 2. Auflage. Berlin 2025.

SenASGIVA: Berliner Landeszuschuss für KMU. Fachkonzept. Berlin 2024.

SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024.

SenIAS: Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE). Bekanntmachung vom 2. Juli 2019).

SÖSTRA: Evaluation des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE) des Landes Berlin. Zwischenbericht 15.11.2022. In: Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 19/0970 vom 28.04.2023.

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.

Anlage

Erfassungsmatrix individuelle Beschäftigungsfähigkeit⁴⁷

Dimensionen	Einzelkomponenten	1 (Sehr starkes Vermittlungs- hemmnis)	2 (Starkes Vermittlungs- hemmnis)	3 (Mittelschweres Vermittlungs- hemmnis)	4 (Geringes Vermittlungs- hemmnis)	5 (Kein Hemmnis erkennbar)
Komponente „Kompetenzen und Qualifikationen“						
Basiskompetenzen	Lesekompetenz (Deutsch)					
	Schreibkompetenz (Deutsch)					
	Sprachkompetenz (Deutsch)					
	Kompetenzen bzgl. digitaler Medien					
Soziale Kompetenzen	Veränderungsbereitschaft					
	Teamfähigkeit					
	Verantwortungsbewusstsein					
	Kommunikationsfähigkeit					
Personale Kompetenzen	Selbst- und Zeitmanagement					
	Lernbereitschaft, -fähigkeit					
	Selbstmarketing					
	Beurteilungsfähigkeit					
	Kritikfähigkeit					
Gesundheit	Einschränkungen im Allgemeinbefinden					
	Tägliche Arbeitsbelastbarkeit					
„Marktbezogene“ Komponente						
Suchverhalten	Motivation für Bewerbungen					
	Regelmäßige Stellensuche, Bewerbungen					
Konzessionsbereitschaft	Bereitschaft zu räumlicher Mobilität (Arbeitswege)					
	Bereitschaft zu Job-(Um-)Orientierung)					
	Kompromissbereitschaft Arbeitszeit					
	Kompromissbereitschaft Einstiegseinkommen					
Individuelle Ressourcen	Fehlender Führerschein (vorh. Kfz)					

⁴⁷ In Anlehnung an Brussig, M.; Knuth, M. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 289.

	Fehlender Führerschein und fehlendes Kfz					
	Nichtverwertbare Qualifikationen					
	Nichtverwertbare Arbeitserfahrungen					
Komponente „Soziale Stabilität“						
Persönliches Umfeld	Anzeichen für psych. Unterstützungsbedarf					
	Anzeichen für Suchtverhalten					
	Anzeichen für Schuldenprobleme					
	Unterstützungsbedarf minderjährige Kinder					
	Unterstützungsbedarf familiäre Pflegefälle					
	Anzeichen für familiäre Konflikte					
	Unterstützungsbedarf Wohnungssituation					
	Soziale Kontakte					