



Stabilisieren und Reintegrieren

**JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner
und in Berlin lebende Geflüchtete**

Fachkonzept

zur Umsetzung des Instruments Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2023

Version 01.06.2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangslage	4
2.	Herausforderungen	6
3.	Zielgruppen.....	13
4.	Zielspektrum und Indikatorik.....	14
5.	Themenspektrum des JobCoachings	17
6.	Aufgaben des geförderten Personals.....	19
7.	Regelcoachingdauer und Betreuungsrelation.....	20
8.	Förderung der Qualifizierung für Coachees.....	21
9.	Prozessschritte und -standards.....	22
10.	Anforderungen an die Umsetzung des BJC.....	31
10.1	Allgemeine Anforderungen an Projektträger.....	31
10.1.1	Arbeitsvertragliche Standards.....	32
10.1.2	Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur	32
10.2	Anforderungen an das geförderte Personal	32
10.2.1	Option der Ausbildung zum Job Broker für JobCoaches.....	35
10.3	Vergütung des geförderten Personals.....	37
10.4	Weiterbildung von JobCoaches.....	37
10.5	Gender Mainstreaming.....	38
10.6	Interkulturelle und inklusive Kompetenzen	38
10.7	Kooperationen und Schnittstellen.....	39
10.8	Zusammenarbeit mit der Fachverwaltung	39
11.	Steuerung.....	40
	Anlage 1 Übersicht zu erfassender Stammdaten von Coachees	42
	Anlage 2 Erfassungsmatrix individuelle Beschäftigungsfähigkeit	44
	Anlage 3 Individueller Entwicklungsplan mit Qualifizierungsbedarfsanalyse	47
	Anlage 4 Erfassung von Qualifizierungen während des JobCoachings	50

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Die drei Phasen des Berliner JobCoachings	22
Schaubild 2: Die Anbahnung eines Berliner JobCoachings	23
Schaubild 3: Erstkonsultation und Folgekonsultationen im Berliner JobCoaching	25
Schaubild 4: Umsetzung einer Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme (BQM)	27
Schaubild 5a: JobCoaching ohne Onboarding: Beendigung, Verbleibsmessung und Abschluss	29
Schaubild 5b: JobCoaching mit Onboarding: Beendigung, Verbleibsmessung und Abschluss	30

Abkürzungen und Begrifflichkeiten

AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BeschTr	Beschäftigungstrainer
BJC	Berliner JobCoaching
BJC Gefl.	Berliner JobCoaching für Geflüchtete
BJC ögB	Berliner JobCoaching für die öffentlich geförderte Beschäftigung
Coachees	Personen, die von BJC-Coaches betreut werden
EBP	Ergänzendes Begleitpersonal
ELB SGB II	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Sozialgesetzbuch II
EQF	European Qualification Framework
FÖJ	Freiwilliges Ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
IBV	Interessenbekundungsverfahren
KQF	Projekt Koordinierungsstelle Qualifizierung und Fachaustausch
LHO	Landeshaushaltsordnung
SGE	Solidarisches Grundeinkommen
SV	Sozialversicherung(spflichtig)

1. Ausgangslage

Das Förderinstrument Berliner JobCoaching (BJC) ist - inklusive seines Vorläufers Integrationsberatung - seit nunmehr fast 15 Jahren eines der tragenden und prägenden Kernelemente der Berliner Landes-Arbeitsmarktpolitik. Konzipiert in Zeiten, in denen die jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten im Land Berlin noch oberhalb der Schwelle von 16% lagen¹, brachte es in die Umsetzung öffentlich finanzierter Beschäftigungsmaßnahmen einen innovativen Impuls. Seither besteht im Land Berlin die Möglichkeit, Angehörige so genannter arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen, die von Jobcentern in klassische Beschäftigungsmaßnahmen einbezogen werden, mit einem auf soziale Stabilisierung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichteten JobCoaching zusätzlich zu unterstützen. Dies hat nicht nur wesentlich dazu beigetragen, dass viele Maßnahmeabbrüche von Teilnehmenden verhindert wurden. Vor allem konnten auf diese Weise bei den Betroffenen bestehende Vermittlungshemmnisse identifiziert, strukturiert und zwischen JobCoach und Coachee auf Augenhöhe miteinander angegangen und letztlich reduziert werden.

Diese Kontinuität des BJC spricht einerseits für sich, gleichwohl ist Qualitätssicherung auch bei diesem Instrument eine permanente Aufgabe. So ist JobCoaching z. B. kein geschützter Begriff und verbindet sich nicht zwangsläufig mit allseits verbindlichen qualitativen Standards bei seiner Umsetzung. Und auch die Tatsache, dass seit der Einführung des Teilhabechancengesetzes (THCG) 2019 einzelne bundesfinanzierte Beschäftigungsinstrumente (§16e, i SGB II) die Option einer befristeten ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung enthalten, ist als Impuls zu sehen, die Qualitätssicherung im BJC weiterhin mit Priorität zu versehen - und hierbei stets auch die notwendigen Rahmenbedingungen für die Gewährleistung dieser Qualität mit einzubeziehen.

Seit der Einführung des Instruments BJC gab es eine Reihe von Anpassungen im Detail. Insbesondere sind hierbei hervorzuheben

- die im Zuge der Fluchtmigration der Jahre 2015ff. erfolgte Erweiterung des BJC auf die Klientel von Asylsuchenden, anerkannten Geflüchteten bzw. Geduldeten mit Hilfe eines separaten Förderinstruments (BJC Geflüchtete),
- die seit 2019 bestehende Möglichkeit der Förderung von ergänzendem Begleitpersonal (EBP) bei zusätzlich notwendiger arbeitsplatznaher Betreuung der Coachees in der öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme, umgesetzt insbesondere in Form der Beschäftigungstrainer,
- die systematische Qualifizierung der JobCoaches in einem Mix aus obligatorischen und fakultativen Weiterbildungsformaten,
- die Dokumentation wesentlicher Coachingaktivitäten über das Datenbanksystem CASIAN,

¹ Die auf abhängige zivile Erwerbspersonen bezogene Arbeitslosenquote im Land Berlin lag im Jahr 2010, nach zuvor jahrelang weitaus höheren Werten, mit 15,8% erstmals unterhalb von 16%. Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Erstellungsdatum 05.01.2022.

- die partielle Öffnung des Jobcoachings für Personen, die sich nicht in öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen befinden, z. B. Personen im SGB II-Leistungsbezug in anderen bundes- und landesgeförderten Projekten oder auch gänzlich ohne solchen „Maßnahmebezug“,
- die Möglichkeit, im Zeitraum des JobCoachings geeignete Qualifizierungen für die Coachees einzubinden und mit dem Instrument zu finanzieren.

Die bisherige arbeitsmarktpolitische Bilanz des Berliner JobCoachings ist ausgesprochen positiv: Das Instrument hat seither wesentlich zu einer individuellen Stabilisierung der oft mit multiplen Vermittlungshemmnissen ausgestatteten Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen beigetragen. Hinzu kommt: Auch im Hinblick auf die Zielsetzung der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt gibt es belastbare empirische Erkenntnisse darüber, dass Instrumente der Beschäftigungsförderung allein, d. h. ohne Begleitung durch ein fachkundiges JobCoaching, weitaus weniger erfolgreich abschneiden als in einer Kombination von Beschäftigungsmaßnahme und JobCoaching.²

Um diese Erfolge weiter fortschreiben zu können, gibt der für die laufende Legislaturperiode geltende Koalitionsvertrag der Berliner Regierungskoalition dem Berliner JobCoaching eine Zusage der Weiterführung, knüpft diese jedoch explizit an eine systematische Weiterentwicklung des Instruments.³

Eine solche systematische Weiterentwicklung muss dabei entlang der Vorgaben der §§7, 23 und 44 LHO zugunsten einer noch besseren Wirksamkeit des Förderinstruments erfolgen. Damit einher geht die erforderliche Qualitätssicherung aller relevanten Aspekte seiner Umsetzung.

Mit dem vorliegenden Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoachings und den darin enthaltenen Anpassungen der bisherigen Förderpraxis wird hierfür die Grundlage gelegt. Eingeflossen sind hierbei auch Erfahrungen in der bisherigen Umsetzung des begleitenden Coachings im seit 2019 laufenden Pilotprojekt Solidarisches Grundeinkommen (SGE).

Das vorliegende Fachkonzept bildet den Rahmen der Umsetzung des Instruments BJC ab Januar 2023.

² Zum Vergleich: Die Eingliederungsquote (Verbleib in SV-Beschäftigung) bei Teilnehmenden von Arbeitsgelegenheiten (§16d SGB II) 6 Monate nach Abschluss der Maßnahme lag im Zeitraum Juli 2019 bis Juni 2021 im Bundesdurchschnitt zwischen 10 und 10,7% bzw. zwischen 6 und 12,1% im Land Berlin (Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Verbleib von Teilnehmenden Kostenträgerschaft SGB II – Eingliederungsquoten). Teilnehmende an AGH stellen mit 60% auch die quantitativ größte Gruppe bei den Coachees im BJC: Die Integrationsquoten in den ersten Arbeitsmarkt 6 Monate nach Abschluss des JobCoachings im BJC lagen für alle Coachees (u. a. Teilnehmende AGH) im Jahr 2021 bei insgesamt 21,3% (13% erster Arbeitsmarkt/betriebliche Ausbildung, 1,7% geringfügige Beschäftigung, 6,6% schulische Ausbildung/Studium), für 2020 bei 23,7% (15%/1,9%/6,8%).

³ „Das Jobcoaching wird weitergeführt und systematisch weiterentwickelt“. In: Zukunftshauptstadt Berlin. Sozial. Ökologisch. Vielfältig. Wirtschaftsstark. Koalitionsvertrag 2021 -2026, S. 27.

2. Herausforderungen

Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt, Verringerung von Vermittlungshemmnissen, Stärkung individueller Beschäftigungsfähigkeit, Sicherung des Fachkräftebedarfs, Anpassung des Arbeitskräfte-reservoirs an technologische Erfordernisse, Verringerung von Hilfebedürftigkeit und Zuwachs an sozialer Teilhabe – die zahlreichen mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbundenen Zielstellungen betonen im Detail unterschiedliche Aspekte. Sie knüpfen an vielfältige Herausforderungen an.

Die Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik des Landes verfolgen ihre Prämissen dabei keineswegs statisch. Verändern sich Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten oder verändern sich rechtliche Rahmenbedingungen oder Budgetressourcen korrespondierender Förderinstrumente, insbesondere des Bundes, so müssen sie all diese Veränderungen rechtzeitig in sich aufnehmen, um Ausgleichsprozesse auf den Arbeitsmärkten mit eigenen finanziellen Ressourcen so effektiv wie möglich unterstützen zu können.

Im bundesweiten Vergleich weist der Berliner Arbeitsmarkt einige relevante Besonderheiten auf, die auch arbeitsmarktpolitisch zu Herausforderungen führen. Gerade im Zusammenhang mit dem Instrument des BJC gilt es, sowohl die spezifischen Chancen, als auch die Problemlagen dieses bundesweit größten urbanen Arbeitsmarktes zu adressieren.

Hoher Sockel von Langzeitarbeitslosigkeit

Im Hinblick auf das für den ersten Arbeitsmarkt verfügbare zusätzliche Arbeitskräfteangebot weist Berlin im Vergleich der Bundesländer seit vielen Jahren speziell im Rechtskreis des SGB II eine besonders hohe Arbeitslosenquote auf. Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen betrug diese Arbeitslosenquote bundesweit (2021) jahresdurchschnittlich 3,5%. Mit 6,9% wies das Land Berlin hier noch immer einen fast doppelt so hohen Wert auf, der lediglich noch vom Land Bremen (8,2%) übertroffen wird.⁴ Dies veranschaulicht, dass die Probleme der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit sich gerade im urbanen Arbeitsmarkt Berlins in besonderem Maße als Probleme der Langzeitarbeitslosigkeit darstellen.

Damit einher geht die Erkenntnis, dass gerade für Langzeitarbeitslose, die in der Regel ja bereits die Phase der Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagenturen im Rechtskreis des SGB III ohne Integrationserfolg durchlaufen haben, eine allein aus eigenen Ressourcen zu bewerkstellende Integration in Erwerbsarbeit vielfach nicht realistisch ist. Ihre im Vergleich geringeren Chancen einer unmittelbaren Reintegration werden durch häufig multiple Vermittlungshemmnisse verursacht, die in der Summe eine individuelle Beschäftigungsfähigkeit darstellen, dabei oft miteinander kausal verbunden sind und von denen insbesondere hervorzuheben sind:

⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Erstellungsdatum 05.01.2022.

- niedrige bzw. nicht vorhandene formal attestierte Kompetenzen im Sinne fehlender Schulabschlüsse oder Abschlüsse beruflicher Ausbildungen,
- niedrige Kompetenzen in Bereichen des Lesens, Schreibens und Rechnens inklusive damit verbundener Kompetenzen in der elektronischen Kommunikationsfähigkeit,
- eingeschränkte soziale, personale und kommunikative Fähigkeiten, die sich in Zeiten der Abwesenheit von Arbeit und damit verbundenen strukturierten Tagesabläufen sukzessive verringert haben,
- eingeschränktes gesundheitliches Allgemeinbefinden, oft bereits starke gesundheitliche Einschränkungen,
- mit längerer Abwesenheit von Erwerbsarbeit verbundene Ängste und oft auch unrealistische Erwartungshaltungen gegenüber Bewerbungssituationen, Anforderungen einer Erwerbsarbeit, erzielbaren Einkommensniveaus, notwendiger berufsfachlicher und räumlicher Mobilität,
- fehlende Mobilitätsressourcen im Hinblick auf Führerschein und Fahrzeug, gerade im Regionen ohne ausreichende Anbindung an den ÖPNV, unrealistische Selbsteinschätzungen bezüglich des aktuellen Werts früher absolvierter Qualifikationen und gewonnener Arbeitserfahrungen,
- vulnerable soziale Stabilität, z. B. durch Unterstützungsbedarfe im Kontext von Suchterfahrungen, Schulden, familiären Konflikten, Betreuungspflichten im Kontext von pflegebedürftigen Familienangehörigen und minderjährigen Kindern, sehr weitgehende Einbindung Bekanntenkreise mit ähnlichen Problemlagen.⁵

Vieles spricht für die Annahme, dass die bereits sichtbare Zunahme der Personengruppe der Langzeitarbeitslosen, und damit auch der Zuwachs an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II, auf nahe und mittlere Sicht keine deutliche Trendumkehrung erfahren wird. Zwar stabilisiert sich der Arbeitsmarkt im Land Berlin im Zuge der sukzessiven Verringerung von Auswirkungen der Coronapandemie in Teilbereichen. Gleichwohl erfolgt eine zeitverzögerte Verschiebung eines Teils der krisenbedingt neu hinzu gekommenen Arbeitslosigkeit im SGB III in den Rechtskreis des SGB II. Zudem verschlechtern sich die Reintegrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt bei vielen der bisherigen ELB, da sie mit neu in den Rechtskreis des SGB II gewechselten Personen faktisch um vakante Arbeitsplätze konkurrieren. All dies führt jedoch sukzessive zu einer größeren Heterogenität innerhalb der Personengruppe der Langzeitarbeitslosen, insbesondere zu einer Auffächerung zwischen Menschen mit etwas besseren und solchen mit etwas schlechteren Reintegrationschancen. Dieses breiter werdende Spektrum an Problemlagen, aber auch Chancenpotenzialen von Langzeitarbeitslosen muss stärker als bisher vom BJC adressiert werden. Dies erfordert - und ermöglicht - eine noch größere Wertschätzung des Reintegrationsziels und hierfür unterstützender Qualifizierungen.

⁵ Vgl. Brüssig, M.; Knuth, M.: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 287 ff.

Migration und Flucht bleiben eine ständige Herausforderung

Die in den letzten Jahren bis zum März 2022 nachlassenden, dabei aber zeitweise stark schwankenden Zugangszahlen von Geflüchteten zeigten einerseits zeitversetzt eine insgesamt nachlassende Zugangsdynamik in den Personenkreis der ELB SGB II. Dieser Trend wurde andererseits durch die von der Corona-Pandemie besonders große Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bzw. mittlerweile Langzeitarbeitslosigkeit von Personen mit Migrationshintergrund überlagert. Viele von ihnen konnten zwischenzeitlich zuvor schon erfolgreich in den Berliner Arbeitsmarkt integriert werden. Nicht zuletzt dadurch wuchs der Anteil der Coachees mit Migrationshintergrund im bisherigen Instrument BJC ögB kontinuierlich an. Die seit März 2022 infolge des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine neu entflammte Dynamik der Fluchtmigration bringt eine weitere Herausforderung mit sich, deren endgültige Auswirkungen für den Berliner Arbeitsmarkt derzeit noch gar nicht abzuschätzen sind. Zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt scheint es für einen vergleichsweise großen Teil dieser Menschen, sofern sie in Berlin bleiben wollen, realistisch anzunehmen, dass sie anschlussfähig nicht nur an die Arbeitskräfte-, sondern auch die Fachkräftebedarfe der Berliner Wirtschaft sein werden.

Spezifische Wirtschaftsstrukturen mit Auswirkungen auf Einkommenssituation

Die Beschäftigungsstrukturen und die von ihnen ausgehende Arbeitskräftenachfrage im Land Berlin sind im bundesweiten Vergleich sehr spezifisch: Während das produzierende Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Bauwirtschaft, Bergbau/Energie, Wasser, Abfallwirtschaft) im Bundesdurchschnitt ca. 25% der SV-Beschäftigung bindet, ist dies in Berlin mit knapp 17% in sehr viel geringerem Umfang der Fall.

Auch das Gewicht der Beschäftigung im Bereich Handel und Reparatur ist in Berlin mit lediglich 11% geringer als im Bundesdurchschnitt (14%).

Umgekehrt binden in Berlin unternehmensnahe Dienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens und konsumnahe übrige Dienstleistungen (u. a. Tourismus und Kultur) mit zusammen fast 48% deutlich mehr SV-Beschäftigung als im Bundesdurchschnitt (40%).

Ähnlich wie auf Bundesebene werden 15% der SV-Beschäftigung in Berlin von Kleinstbetrieben (<10 Beschäftigte) und weitere 24% (Bund 27%) von Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) getragen.

Im Ergebnis der sehr viel geringeren Tarifbindung im von kleinen Unternehmen geprägten Dienstleistungssektor bewegt sich die Tarifbindung in Berlin insgesamt deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts: Im Jahr 2020 waren nur noch 16 % aller Berliner Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiteten 44% aller Berliner Beschäftigten. Auch wenn beim Thema Tarifbindung seit Jahren auch bundesweit ein abnehmender Trend zu beobachten ist, nach wie vor sind auf Bundesebene deutlich mehr Betriebe (26%) und

Beschäftigte (51%) tarifgebunden als in Berlin.⁶ Gerade die Kombination dieser geringen Tarifbindungen mit der sehr starken Ausprägung des Dienstleistungssektors führt auch im Hinblick auf die Erwerbseinkommen von Beschäftigten zu strukturellen Nachteilen, denn in Berlin werden die niedrigsten Durchschnittslöhne in den so genannten übrigen Dienstleistungen gezahlt, die z. B. die Bereiche Beherbergung und Gastronomie, Friseur und Kosmetik, Kultur und Freizeit einschließen. Nur etwa 11% aller Betriebe dieses Bereiches sind tarifgebunden, aber auch die tarifgebunden fixierten Löhne liegen hier sehr deutlich unter denen von Industrietarifverträgen.⁷ Nicht zuletzt deshalb entfielen etwas mehr als die Hälfte aller in Berlin von der letzten Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes zum 01.01.2020 betroffenen Betriebe und auch etwas mehr als die Hälfte aller hiervon betroffenen Beschäftigten auf die Branche der übrigen Dienstleistungen.⁸

Mit dem besonders starken Gewicht des Dienstleistungssektors verbunden ist im bundesweiten Vergleich die im Land Berlin nach wie vor überdurchschnittliche Präsenz von Beschäftigungsformen in Teilzeit und/oder mit Befristung, von Tätigkeiten unterhalb der Sozialversicherungsschwelle (geringfügige Beschäftigung) und von Leiharbeitsverhältnissen. Selbst zu Hochzeiten der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021, in denen in allen Bundesländern insbesondere solche so genannten atypischen Beschäftigungsformen starke Einbußen hinnehmen mussten, lag Berlin über bundesweiten Durchschnittswerten.⁹

Herausforderungen des wirtschaftlichen Strukturwandels

Die Unterstützung von Ausgleichs- und Anpassungsprozessen auf Arbeitsmärkten ist vor allem dann mit Herausforderungen für aktive Arbeitsmarktpolitik verbunden, wenn sich wichtige arbeitsmarktliche Grundlagen im Kontext des wirtschaftlichen Strukturwandels beginnen zu verändern. Dieser Strukturwandel hält für die stark dienstleistungsorientierte, aber vor allem in den Randgebieten Berlins auch durchaus industriell geprägte Wirtschaft Berlins eine Reihe von zukünftigen Herausforderungen bereit, z. B. im Zusammenhang

- mit dem weiter zunehmenden Stellenwert der Elektromobilität in der Stadt und den Auswirkungen der damit verbundenen Wirtschaftsstrukturen für den regionalen Arbeitsmarkt;
- mit den immer stärker sichtbaren Anpassungsnotwendigkeiten der Digitalisierung, vor allem bei stark nachgefragten unternehmensbezogenen Dienstleistungen, in den Bereichen Lagerwirtschaft und Logistik, Handel sowie bei fertigungs- und fertigungstechnischen Berufsbildern. Bereits jetzt bestehen sichtbare Betroffenheiten und Anpassungsbedarfe für etliche Fachkraftberufe, aber auch für viele der Einfacharbeitsplätze, hier vor allem hinsichtlich immer notwendiger werdender digitaler Grundkompetenzen;

⁶ Vgl. SenIAS: Betriebspanel 2020. Ergebnisse der 25. Welle. Berlin 2021, S. 13ff.

⁷ Vgl. Tarifvergütungen nach Berufen - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi.de).

⁸ Vgl. SenIAS: Betriebspanel 2020. Ergebnisse der 25. Welle. Berlin 2021, S. 90 und 98/99.

⁹ Vgl. a.a.O., S. 50ff.

- mit Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation im bundesweit mit Abstand größten urbanen Ballungsraum, die sowohl proaktive, als im Zuge eintretender Klimaereignisse auch reaktive Anpassungsprozesse der Wirtschaft erfordern werden. Damit verbunden ist ein breites Spektrum vorhersehbarer arbeitsmarktlicher Konsequenzen, von Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfen bis hin zu Beschäftigungsrückgängen.
- Übergreifend über alle den wirtschaftlichen Strukturwandel auslösende Faktoren hinweg ist auf nahe und mittlere Sicht daher von einer deutlichen Zunahme individueller beruflicher Übergangs- und Umbruchsituationen auszugehen.

Im Ergebnis all dieser spezifischen Gegebenheiten ist der Arbeitsmarkt in Berlin von einer speziellen und auch durchaus ambivalenten Dynamik geprägt: Wirtschaftliche Krisensituationen wie die Finanzkrise der Jahre 2008/2009 oder die sich anschließende Staatsschuldenkrise einiger EU-Staaten haben mit ihrer Verknappung verfügbarer Kredite die Berliner Wirtschaft - und damit die Beschäftigungssituation im Land Berlin - aufgrund des geringen Stellenwerts exportorientierter Unternehmen nur wenig getroffen. Dagegen zeigt sich in Krisen, die vorrangig die Binnennachfrage nach Dienstleistungen einschränken, z. B. während der Auswirkungen der Corona-Pandemie, die Verwundbarkeit des Berliner Arbeitsmarktes sehr deutlich.

Zwar beweist die Berliner Wirtschaft bisher, dass sie im Anschluss an solche Krisen Beschäftigung mit hoher Dynamik wiederaufbauen kann. Während der unmittelbaren Krisenzeit zuvor zeigen sich Beschäftigungseinbrüche in einer kleinteiligen, von Dienstleistungen dominierten, überdurchschnittlich häufig von atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägten und nur gering tarifgebundenen Wirtschaft umgekehrt aber auch schneller und härter als anderswo.

Reintegrationschancen auch für Langzeitarbeitslose

Unabhängig von den spürbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt im Land Berlin gilt es jedoch festzuhalten, dass es in einigen Teilbereichen durchaus gute und sehr gute Chancen für Reintegrationen in den ersten Arbeitsmarkt gibt - und weiterhin geben wird. Dies ergibt sich zum einen aus dem expliziten Fachkräftebedarf in einigen wachsenden Wirtschaftsbereichen, allen voran im Bereich Pflege, den die Bundesagentur für Arbeit u. a. auch mit ihren Engpassanalysen für den Wirtschaftsraum Berlin laufend misst.¹⁰ Vielfach ergeben sich jedoch auch zahlreiche Reintegrationschancen aus der demographischen Tatsache, dass derzeit und auch noch in naher und mittlerer Zukunft jährlich eine relevante Zahl von Arbeitskräften bzw. Fachkräften in den Altersruhestand gehen und überwiegend ersetzt werden muss.

¹⁰ Die Bundesagentur für Arbeit bewertet jährlich die Fachkräftesituation am Arbeitsmarkt. Anhand von 6 statistischen Indikatoren wird dabei für alle Berufsgattungen (Deutschland) bzw. Berufsgruppen (Länder), soweit belastbare Daten vorliegen, ein Punktwert ermittelt. Ist dieser größer gleich 2,0, handelt es sich um einen Engpassberuf. Liegt der Punktwert unter 1,5, ist es kein Engpassberuf. Vgl. [Engpassanalyse - Statistik der Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#).

Zwar hängt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Berliner Wirtschaft per Saldo hierbei in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Gerade der demographisch bedingte Ersatzbedarf bezieht in beträchtlichem Umfang aber auch Beschäftigte auf sozialversicherungspflichtig besetzten Arbeitsplätzen ein, die als so genannte Einfacharbeitsplätze, d. h. Arbeitsplätze ohne die Anforderung einer abgeschlossenen Berufsausbildung, eingestuft werden.¹¹ Vor dem Hintergrund der multiplen Vermittlungshemmnisse des überwiegenden Teils der potenziellen Coachees im BJC erscheinen unter dem Gesichtspunkt ihrer Reintegrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt vor allem solche Tätigkeitsfelder vielversprechend, bei denen auf dem Berliner Arbeitsmarkt eine Kombination von einerseits hohem quantitativen Stellenwert der Beschäftigungszahlen auf Einfacharbeitsplätzen mit einem andererseits gegenwärtig und auf nahe Zukunft nachweislich hohen Ersatzbedarf durch altersbedingte Eintritte in das Rentensystem vorliegt. Dies betrifft im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung z. B.

- Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, Altenpflege,
- Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienste,
- Reinigungstätigkeiten, Hauswirtschaft und Verbraucherberatung,
- Gastronomie und Speisenzubereitung, Hotellerie,
- Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit,
- Gartenbau und Floristik,
- Verkauf (ohne Produktspezifizierung),
- Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag,
- Metallbearbeitung,
- Hochbau,
- Büro- und Sekretariat, Aufgaben in der öffentlichen Verwaltung.¹²

¹¹ Das Kriterium Einfacharbeitsplätze beschreibt hierbei die Anforderungen an den Arbeitsplatz, nicht zwingend das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, die ihn ggf. überqualifiziert besetzen. Vgl. SenIAS: Betriebspanel 2020. Ergebnisse der 25. Welle. Berlin 2021, S. 58-62.

¹² Analysen SenIAS auf Basis Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Ost, KldB 2010 („Dreisteller“), Stichtag 30.06.2020, Auftragsnummer 314122.

Anpassungen im Instrument Berliner JobCoaching

Die weitere Entwicklung des Berliner JobCoachings steht vor der Aufgabe, im Rahmen der Möglichkeiten eines landesfinanzierten, die Förderungen des SGB II ergänzenden Instruments die benannten arbeitsmarktlichen Herausforderungen so weit wie möglich zu reflektieren.

Der als potenzielle Zielgruppe für das Instrument BJC infrage kommende Personenkreis wird insbesondere infolge von Strukturwandel und Fluchtmigration nicht nur heterogener. Die bisherige Fokussierung des BJC auf das JobCoaching von Menschen in Beschäftigungsmaßnahmen darf nicht außer Acht lassen, dass ein Großteil der Langzeitarbeitslosen im Land Berlin nicht in derartige Maßnahmen einbezogen wird - und schon aus fiskalischen Gründen auch zukünftig nicht einbezogen werden kann. Damit lockert sich der fachlich begründete Fokus des JobCoachings weiter zugunsten derjenigen ELB SGB II, die zukünftig nicht in eine Beschäftigungsmaßnahme integriert werden können. Gleiches gilt für Personen, die in einem weiteren Sinne dem Rechtsraum des SGB II oder Regelungen für andere Sozialtransfereinkommen zuzuordnen sind. Damit einher gehen wachsende Anforderungen, diese Personengruppe durch systematisches gezieltes Herangehen und kreative Ansprache mehr als bisher für eine freiwillige Einbindung in das BJC zu gewinnen, um sie zu stabilisieren und bestmöglich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Unabhängig von zukünftig möglichen Schwankungen bei der finanziellen Ausstattung bundesfinanzierter Beschäftigungsmaßnahmen muss weiterhin hervorgehoben werden, dass der für die gegenwärtige Legislaturperiode geltende Koalitionsvertrag der Bundesregierung die Entfristung von bisher bis 2024 zur Verfügung stehenden Förderinstrumenten (§§16e,i SGB II) vorsieht¹³, die bereits eine integrierte befristete Coachingkomponente haben. Im Lichte der Vermeidung von Doppelförderungen muss sich ein landesfinanziertes Coaching dazu auch weiterhin komplementär verhalten, d. h. Doppelförderungen ausschließen.

Damit verstärkt sich die Nachfrage nach einem hinsichtlich einzubeziehender Zielgruppen, dem thematischen Spektrum und Intensität der Betreuung eines von vornherein breit aufgestellten JobCoaching, das als integriertes Förderinstrument ein Angebot für Menschen mit und ohne (heterogenen) Flucht- und Migrationshintergrund und unterschiedlicher individueller Beschäftigungsfähigkeit und durch seine Impulse einen substanziellen Mehrwert für die darin einbezogenen Menschen (Coachees) darstellt. Quer zu allen zuvor benannten Herausforderungen steht dabei auch das Erfordernis, nicht nur das Ziel der Arbeitsmarktintegration für die Coachees, sondern auch die Arbeit der mit dem Instrument geförderten JobCoaches noch stärker als bisher entlang der Prinzipien Guter Arbeit auszurichten. Gerade der Brückenschlag zum Prinzip Guter Arbeit für die

¹³ „Das Teilhabechancengesetz (§ 16i und § 16e SGB II) wollen wir entfristen und weiterentwickeln.“ In: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 76.

JobCoaches reflektiert die steigenden fachlichen Kompetenzanforderungen an ihre Tätigkeit und ist wesentlicher Teil der Qualitätssicherung in der Umsetzung des Instruments BJC. Im Ergebnis dieser Qualitätssicherung wird es gelingen, das Instrument Berliner JobCoaching auch weiterhin mit einem qualitativen Alleinstellungsmerkmal zu positionieren.

3. Zielgruppen

Zielgruppen des BJC sind nachfolgende Personengruppen mit Wohnort Berlin unter der Voraussetzung, dass für sie ohne ein Coaching nur geringe Chancen auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bestehen und zeitgleich kein solches Coaching durch Dritte zur Verfügung gestellt wird, so dass die Subsidiarität der Angebote des BJC gewahrt bleibt:

- Langzeitarbeitslose im Sinne des §18 SGB III in bundesfinanzierten Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen oder anderen Bundes- und Landesprogrammen mit Beschäftigungs- oder Qualifizierungscharakter, unabhängig davon, ob der Träger des BJC auch selbst Träger solcher Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ist und einschließlich solcher Maßnahmen, die nicht von klassischen Trägern der Beschäftigungsförderung, sondern z. B. von Unternehmen umgesetzt werden,
- Menschen in einem länger als 4 Jahre ununterbrochen andauernden SGB II-Leistungsbezug, der parallel zu einer so genannten geringfügigen Beschäftigung (z. B. §8 SGB IV, „Mini-Jobs“) erfolgt (so genannte Ergänzter),¹⁴
- Personen in anderen Bundesprogrammen mit Beschäftigungs- oder Qualifizierungscharakter, z. B. dem Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ), dem freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ), dem Bundesfreiwilligendienst (BFD),
- Langzeitarbeitslose, die dem Rechtskreis des SGB II zugeordnet werden können, aber nicht in einer Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahme einbezogen sind, bis zu einem maximalen Anteil von trägerübergreifend 30% aller im BJC unterstützten Coachees,
- arbeitslose Geflüchtete, die sich im Asylverfahren befinden, dem Rechtskreis des AsylbG bereits zugeordnet oder geduldet sind oder bereits rechtskreisgewechselt (SGB II) sind sowie Teilnehmende von speziell für diese Personengruppe angebotenen öffentlich finanzierten Beschäftigungsmaßnahmen. Im Falle vorliegender Beschäftigungsverbote ist eine Einbeziehung in das BJC nach aufenthaltsrechtlicher Beratung und positiver Feststellung der Beschäftigungsperspektive möglich.
- Obdachlose mit ihrem Lebensmittelpunkt im Land Berlin.

¹⁴ Komplementär zur auf Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit ausgerichteten Kampagne „Minijob - Mach mehr draus!“.

4. Zielspektrum und Indikatorik

Das Land Berlin hat ein erhebliches Interesse daran, Langzeitarbeitslose, Geflüchtete und andere vulnerable Gruppen des Arbeitsmarktes im Sinne der Eingrenzung der Zielgruppen im Abschnitt 3 an den Arbeitsmarkt heranzuführen und in Erwerbstätigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt oder in Bildung zu integrieren.

Die nachfolgende Bezifferung legt das instrumentenübergreifend einheitliche Ziel- und Indikatorenset aller vom Referat IIC (SGB II-Steuerung, Arbeitsförderung) der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung umgesetzten Förderinstrumente zugrunde. Zur Erreichung der speziellen Zielstellungen des Instruments BJC gelten das nachfolgende Zielspektrum und die damit korrespondierenden Indikatoren der Zielerreichung.

Ziel A Integration in den Arbeitsmarkt

Ziel A.1 Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse des ersten Arbeitsmarkts ist wesentliches Ziel des Instruments BJC. Als Integration im Sinne dieser Kennzahl gilt, wenn Coachees einen Monat nach Beendigung des JobCoachings eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine betriebliche duale Ausbildung oder eine ihr gleichwertige, mit Abschluss versehene Berufsausbildung oder eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben. Die Aufnahme einer öffentlich geförderten Beschäftigung (z. B. nach §16i SGB II) wird hier nicht als Integration gezählt (vgl. Ziel A3). Gezählt werden hier hingegen mit Lohnkostenzuschüssen geförderte Arbeitsverhältnisse (z. B. nach §16e SGB II).

Der Indikator der gelungenen Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt korrespondiert weitgehend mit der von der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich des SGB II festgelegten Kennzahl „K2-Integrationsquote“.

Ziel A.2 Integration in geringfügige Beschäftigung

Um dem Ziel Rechnung zu tragen, Coachees zunächst in anderweitige Beschäftigungsformen zu integrieren, wenn eine unmittelbare Integration in den so genannten ersten Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse) nicht möglich ist, wird auch die Vermittlung in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (§8 SGB IV, „Mini-Jobs“) als temporäres Teilziel festgelegt.

Diese Zielerreichung ist auf Coachees beschränkt, die sich zum Zeitpunkt des Beginns des JobCoachings nicht bereits in einem ergänzenden SGBII-Leistungsbezug zu einer parallelen ausgeübten geringfügigen Beschäftigung (§8 SGB IV, „Mini-Jobs“) befinden. Fallkonstellationen, in denen Coachees nach Abschluss des JobCoachings in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen verbleiben, in denen sie zu Beginn des JobCoachings bereits integriert waren, zählen hier

ausdrücklich nicht als erfolgreiche Vermittlung/Reintegration. Ein Verbleib muss trotzdem dokumentiert werden.

Der Indikator der gelungenen Vermittlungen in geringfügige Beschäftigung korrespondiert mit der von der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich des SGB II festgelegten Kennzahl „K2E1-Eintritte in geringfügige Beschäftigung“. Aufgrund seiner temporären Aufnahme in das Zielspektrum und seiner Distanz zum politischen Ziel „Guter Arbeit“ ist er kein Steuerungsindikator im Rahmen der Vorgaben des Abschnitt 11.

Ziel A.3 Integration in öffentlich geförderte Beschäftigung

Die Integration in öffentlich geförderte Beschäftigung ist kein vorrangiges Ziel der Integrationsarbeit der JobCoaches, weil der überwiegende Teil der betreuten Klientel sich während des JobCoachings bereits in öffentlich finanzierten Beschäftigungsmaßnahmen befindet und unmittelbar danach für diese Maßnahmen nicht erneut förderfähig ist. Für den trägerübergreifend bis maximal 30% großen Anteil der Coachees, die ohne einen solchen Maßnahmebezug (vgl. Abschnitt 3) in das BJC einbezogen werden können, kann die Integration in eine solche öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahme hingegen durchaus einen Schritt in Richtung einer späteren Integration in den ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Diese Zielerreichung ist daher auf Coachees beschränkt, die entweder zum Zeitpunkt des Beginns des JobCoachings noch ohne Maßnahmebezug waren oder, als Ausnahmetatbestand bisher gängiger Praxis der Jobcenter, nach oder während des JobCoachings in eine (weitere) Maßnahme der öffentlich geförderten Beschäftigung wechseln. Fallkonstellationen, in denen Coachees nach Abschluss des JobCoachings in öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen verbleiben, in denen sie zu Beginn des JobCoachings bereits integriert waren, zählen hier ausdrücklich nicht als erfolgreiche Vermittlung/Reintegration. Ein Verbleib muss trotzdem dokumentiert werden.

Der Indikator der gelungenen Vermittlungen in öffentlich geförderte Beschäftigung korrespondiert mit der von der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich des SGB II festgelegten Kennzahl „K2E2-Eintritte in öffentlich geförderte Beschäftigung“.

Ziel A.4 Integration in substanzielle Qualifizierungsmaßnahmen

Um dem Ziel Rechnung zu tragen, Coachees - trotz fehlender unmittelbarer Integrationsperspektive in den Arbeitsmarkt - in einem ersten Schritt anschlussfähig eine solche Integration in Erwerbsarbeit oder duale berufliche Ausbildung zu machen, wird als weiterer Indikator der Verbleib in weiterführende Qualifizierungen ausgewiesen, die unterhalb der Ebene beruflicher dualer Ausbildung (vgl. Ziel A1) anzusiedeln sind, aber dennoch substanzielles Wissen vermitteln. Hierzu zählen entlohnte, vertraglich vereinbarte Betriebspraktika außerhalb des Maßnahmeträgers (inkl. Einstiegsqualifizierung (EQ)), eine nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizierte Maßnahme der beruflichen Weiterbildung, ein mindestens drei Monate

dauernder Kurs mit Berufsbezug (z. B. an einer Volkshochschule oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nach § 51 SGB III), eine schulische Berufsausbildung¹⁵ oder ein Studium.

Der Indikator korrespondiert in einem weiteren Sinne mit der von der Bundesagentur für Arbeit für den Bereich des SGB II festgelegten Kennzahl „K2-Integrationsquote“, da er hier separat Weiterbildungen ausweist, die unterhalb der dualen Ausbildung liegen, aber dennoch substanzielles Wissen vermitteln.

Ziel A.5 Integration in geringfügige Qualifizierungsmaßnahmen

Um dem Ziel Rechnung zu tragen, Coachees in einem ersten Schritt anschlussfähig für substantiellere Qualifizierungen zu machen, wird als weiterer Indikator der Verbleib in anschließende Qualifizierungen ausgewiesen, die sich im Niveau unterhalb der Ebene des Ziels A.4 befinden. Hierzu zählen insbesondere nicht AZAV-zertifizierte Weiterbildungsmaßnahmen.

Ziel B Verbesserung der Integrationsfähigkeit

Gerade für Instrumente für arbeitsmarktfremde arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, deren Zielstellung auch Wirkungen unterhalb von Übergängen in den Arbeitsmarkt (A1) bzw. andere Übergänge (A2, A3, A4, A5) einbeziehen, sind auch erreichte Fortschritte auf dem Weg dorthin ein wichtiges Teilziel, selbst wenn die Arbeitsmarktintegrationen A1 - A5 (noch) nicht gelingen.

Ziel B.2 Verringerung von Integrationshemmnissen

Im Rahmen der (derzeit im Datenbanksystem CASIAN) bestehenden Dokumentationspflichten werden für jeden Coachee die zu Beginn der Einbeziehung in das BJC identifizierten Problemlagen bei Aspekten der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (Anlage 2) festgehalten und im Hinblick auf mögliche Veränderungen während der Dauer des JobCoachings nachverfolgt. Ziel ist die Sichtbarmachung von Wirkungen des JobCoachings auf potenzielle Vermittlungshemmnisse.

Auf Grundlage derzeit CASIAN-basierter Angaben ergibt sich damit ein Indikatorbild, das maßgeblich durch das JobCoaching beförderte Entwicklungen und Veränderungen individueller Beschäftigungsfähigkeit abbilden kann.¹⁶

Zielkonflikte

Zielkonflikte zwischen den benannten Zielen sind in der Umsetzung des Instruments BJC in jenen Fällen denkbar,

¹⁵ Betriebliche Berufsausbildungen werden in Übereinstimmung mit bundesweit gängigen Zuordnungskriterien bei Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfasst (siehe Ziel A1).

¹⁶ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass während der zukünftigen Umsetzung des Instruments BJC weitere inhaltliche und methodische Anpassungen bei diesem Indikatorenset B2 erfolgen werden.

- in denen Coachees kein (ausreichendes) Interesse haben könnten, die parallel zum JobCoaching laufenden öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen für eine Reintegration in Arbeit oder Weiterbildung zu verlassen (so genannte Lock-in-Effekte),
- in denen ggf. Beschäftigungsträger, bei denen Coachees beschäftigt sind, kein Interesse an einer Vermittlung von Coachees in Arbeit oder Weiterbildung haben, weil die Maßnahme schwierig mit einer personellen Nachfolge besetzt werden könnte,
- in denen allgemein zwar eine konkrete Reintegrationschance in den ersten Arbeitsmarkt für Coachees besteht, die Konditionen der vakanten Stellen aber den Anforderungen des Prinzips „Guter Arbeit“ im Hinblick auf Vergütung, Arbeitszeit etc. nicht entsprechen,
- in denen BJC-geförderte Träger mit erfolgreich arbeitenden JobCoaches im Falle deren Ausscheidens Probleme einer gleichwertigen Nachbesetzung haben, wenn Netzwerkzugänge nicht an JobCoach-Nachfolger weitergegeben werden.

5. Themenspektrum des JobCoachings

Um die vorgenannten Zielstellungen des Berliner JobCoachings erreichen zu können, müssen die Coaches über ausgewiesenes fachliches Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen. Insbesondere kommt es darauf an, solche Fachkenntnisse sowohl auf den einzelnen nachfolgenden Themenbereichen

- der unmittelbaren individuellen Beratungsarbeit und Unterstützung der Coachees,
- zu Strukturen und Entwicklungen des Arbeitsmarktes im Land Berlin,
- zu Vermittlungsstrategien in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt und
- zu allen in diesem Zusammenhang relevanten rechtlichen und anderen Fragen zum instrumentellen Rahmen arbeitsmarktpolitischer Förderungen

aufzuweisen, als auch diese unterschiedlichen Themenbereiche in der praktischen Coachingarbeit gezielt miteinander verbinden zu können.

Notwendige anwendungsbereite Kenntnisse im Zusammenhang mit der **individuellen Beratungsarbeit mit bzw. der Unterstützung der Coachees** umfassen insbesondere

- Methoden der Gesprächsführung unter besonderer Berücksichtigung von interkulturellem, inklusivem und geschlechtersensiblen Konfliktmanagement,
- Vermittlung von Fähigkeiten des Empowerment für Arbeitssuchende zur Reduzierung von Vermittlungshemmnissen bzw. zur Verbesserung individueller Beschäftigungsfähigkeit,
- Umsetzung geeigneter Methoden von Kompetenzbilanzierungen, Profilings und Assessments,
- Erarbeitung individueller Entwicklungspläne und deren Nachhaltung, unter Einschluss von Qualifizierungsbedarfsanalysen (vgl. Anlage 3),
- Identifizierung und Entwicklung von Netzwerkbeziehungen (u. a. Unterstützung bei der Anbahnung von Verweisberatungen),

- Anwendung von Methoden zur Messung von Kundenzufriedenheit,
- Kompetenzen der Coaches auf den Gebieten des Zeitmanagements, Case Managements, Anwendung von Qualitätssicherungssystemen, Selbstreflexion, Gestaltung kollegialer Fallbesprechungen.

Notwendige anwendungsbereite Kenntnisse zu **Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes im Land Berlin** umfassen insbesondere

- Stellenwert unterschiedlicher Teilsegmente des Arbeitsmarktes (Branchen- und Sektor-, Tätigkeits-, Berufs-, Qualifizierungs- und Altersstrukturen, unterschiedliche Formen von Beschäftigung),
- Entwicklungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt, unter besonderer Berücksichtigung von Prozessen des wirtschaftlichen Strukturwandels (inkl. Auswirkungen der Digitalisierung, Stellenwert digitaler Grundkompetenzen).

Notwendige anwendungsbereite Kenntnisse zum Themenkomplex **Vermittlung in Arbeit auf den ersten Arbeitsmarkt** umfassen insbesondere

- Umgang mit Arbeitsmarktinformationssystemen und anderen Möglichkeiten der Identifikation von Arbeitskräftebedarfen,
- Entwicklung aussagefähiger und passfähiger Bewerbungsunterlagen unter Einbeziehung kreativer digitaler Bewerbungstechniken,
- Einüben realitätsnaher Bewerbungssituationen, Vor- und Nachbereitung von Bewerbungsgesprächen,
- Identifikation und Inwertsetzung so genannter übertragbarer Fähigkeiten für die Arbeitssuche,
- Gesprächstechniken des Aufschließens bzw. Verhandeln mit unterschiedlichen Arbeitgebenden,
- Identifikation und Akquisition von Stellen auf dem so genannten verdeckten Arbeitsmarkt,
- Fähigkeit zur strukturierten Aufnahme und Bewertung der Anforderungen von konkreten Arbeitskräftebedarfen bei Arbeitgebenden,
- Entwicklung von bzw. befristete Begleitung bei der Umsetzung von Onboardinginstrumenten bei Arbeitgebenden für vermittelte Coachees,
- Methoden zur Messung von Kundenzufriedenheit bei Arbeitgebenden.

Notwendige anwendungsbereite Kenntnisse zu Grundprinzipien des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente und ihren rechtlichen Rahmenbedingungen umfassen insbesondere

- Grundprinzipien bei der Auswahl von Förderinstrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Instrumentenkasten),
- leistungsrechtliche Rahmenbedingungen der für die betreuten Coachees relevanten Rechtskreise, insbesondere SGB II und SGB III,

- speziell für die Reintegration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt geltende Regelungen (z. B. Aufenthaltsrecht, Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, Anerkennung von Berufsabschlüssen) im Hinblick auf die gezielte Verweisberatung an die dafür zuständigen Fachverwaltungen und autorisierten Fachberatungsstellen.

6. Aufgaben des geförderten Personals

Um das Zielspektrum des Instruments BJC erfüllen zu können, kann eine Förderung von Fachpersonal in den zwei unterschiedlichen Stellenprofilen JobCoach und Beschäftigungstrainer (BeschTr) erfolgen.¹⁷ Hierbei steht die Option der Förderung von BeschTr nur denjenigen Trägern offen, die selbst auch Träger von Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung sind.

Das **Aufgabengebiet des JobCoaches** basiert auf der Grundlage einer aufzubauenden professionellen und vertraulichen Beziehung zum Coachee und unter Anwendung von Methoden und Strategien, die die Übernahme von Verantwortung und ein selbstbestimmtes Handeln der Coachees (Empowerment) fördern, individuelle Beschäftigungsfähigkeit stabilisieren und steigern sowie Konfliktlösungen ermöglichen. Das Aufgabengebiet umfasst inhaltlich das im Abschnitt 5 benannte Themenspektrum und fokussiert in der Umsetzung hierbei insbesondere

- die Umsetzung eines ganzheitlichen JobCoachings in all seinen hierbei zu durchlaufenden Prozessschritten (vgl. Abschnitt 9), hierbei insbesondere
- eine ausführliche Erstberatung inkl. Kompetenzbilanzierung,
- basierend auf identifizierten Vermittlungshemmnissen die Erstellung individueller Entwicklungspläne (vgl. Anlage 3) inklusive einer Qualifizierungsbedarfsanalyse und der Vereinbarung von Zielen für die persönliche Stabilisierung und Reintegration in Arbeit oder Weiterbildung,
- das Nachhalten und die Reflexion der Umsetzung vereinbarter Zielstellungen im Rahmen regelmäßiger persönlicher Konsultationen,
- die Vermittlungsarbeit in Arbeit oder Weiterbildung, inklusive der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, der Erarbeitung passfähiger Bewerbungsunterlagen, der Vor- und Nachbereitung von Bewerbungssituationen,
- das Onboarding im Nachgang erfolgreicher Vermittlungen bei Arbeitgebenden des ersten Arbeitsmarkts, diesbezügliche Beratung von/Kommunikation mit Wirtschaftsunternehmen und anderen Arbeitgebendenvarianten,
- die Dokumentation des Coachingprozesses und seiner Ergebnisse entlang von Vorgaben.

Das **Aufgabengebiet des Beschäftigungstrainers** umfasst auf Grundlage einer aufzubauenden professionellen und vertraulichen Beziehung zum Coachee die Unterstützung der Arbeit von

¹⁷ Eine Förderung für Träger ausschließlich mit den Stellenprofilen des BeschTr, d.h ohne im BJC geförderte JobCoaches, ist nicht möglich. Umgekehrt ist bei einer Förderung von JobCoaches eine Förderung von BeschTr nicht zwingend.

JobCoaches für Coachees, die beim geförderten Träger des BJC in Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung arbeiten. Die Möglichkeit der Einbeziehung von BeschTr ist abhängig vom jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkt der mit ihr verbundenen öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme, der Ausrichtung des Trägers sowie den Potenzialen der Coachees.

Die Aufgaben des BeschTr beziehen sich in Abgrenzung der Aufgaben der JobCoaches auf die unmittelbare Unterstützung der Coachees (Empowerment) am konkreten Arbeitsplatz einer solchen öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme, hierbei insbesondere auf

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

7. Regelcoachingdauer und Betreuungsrelation

Eine Differenzierung der Regelcoachingdauer wird wie folgt umgesetzt:

- Die Regelcoachingdauer für Coachees mit maximal zwei Jahren Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das BJC beträgt sechs Monate,
- die Regelcoachingdauer für Coachees mit mehr als zwei Jahren Arbeitslosigkeit vor Eintritt in das BJC beträgt zwölf Monate,
- in beiden Varianten erhöht sich die Regelcoachingdauer um jeweils weitere drei Monate Nachbetreuung (Onboarding) im Falle gelungener Vermittlungen auf den ersten Arbeitsmarkt. Gleiches gilt für eine Vermittlung in anschließende Qualifizierung für eine Weiterbildung, die den Kriterien des Ziels A.4 entspricht (vgl. Abschnitt 4), für die Dauer dieser Weiterbildung, längstens jedoch für drei Monate. In diese Phase des Coachings (Onboarding auf dem ersten Arbeitsmarkt) ist auch der jeweilige Arbeitgeber bzw. Bildungsträger obligatorisch und proaktiv einzubeziehen.

Mit der Ausweitung der Regelcoachingdauer für Langzeitarbeitslose mit längerer vorheriger Erwerbslosigkeit ist die Erwartung verbunden, dass im Rahmen des BJC bereits zuvor einmal

betreute Coachees nach Ende ihres Coachingzeitraums nicht umgehend erneut betreut werden, sondern dann zuvor noch nicht in das Instrument BJC einbezogene Coachees auf freiwilliger Basis von JobCoaches akquiriert werden. Ziel muss es sein, dass die Wirkungen des Instruments BJC letztlich möglichst vielen potenziellen Coachees zugutekommen können.

Eine Differenzierung des Betreuungsschlüssels JobCoach/Coachee wird wie folgt umgesetzt:

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

Die Differenzierungen sind für die JobCoaches im Rahmen der Gegebenheiten nicht planbar. Bei Antragstellung ist daher zunächst von einem Schlüssel von 1:35 auszugehen. Die benannten Differenzierungen sind jedoch auf Grundlage der erfassten Teilnehmerdaten (vgl. Anlage 1) im Ergebnis auswertbar darzustellen. Für BeschTr ist bei Antragstellung abweichend von mindestens 40 Teilnehmenden je geförderter Stelle auszugehen.

8. Förderung der Qualifizierung für Coachees

Bestandteil jedes individuellen Entwicklungsplans von Coachees ist eine Qualifizierungsbedarfsanalyse (vgl. Anlage 3). Werden im individuellen Entwicklungsplan Qualifizierungsziele vereinbart, sind diese durch das JobCoaching mit passfähigen Maßnahmen zu untersetzen und ist deren Umsetzung mit dem Ziel der Vermeidung von Maßnahmeabbrüchen während der Regelcoachingdauer bzw. im Falle vorliegender Voraussetzungen der konkreten Weiterbildung im Rahmen des Onboarding (vgl. Abschnitt 7) zu begleiten.

Qualifizierungen für Coachees erfolgen durch externe Bildungsanbieter. Das JobCoaching selbst stellt keine Weiterbildungstätigkeit dar.

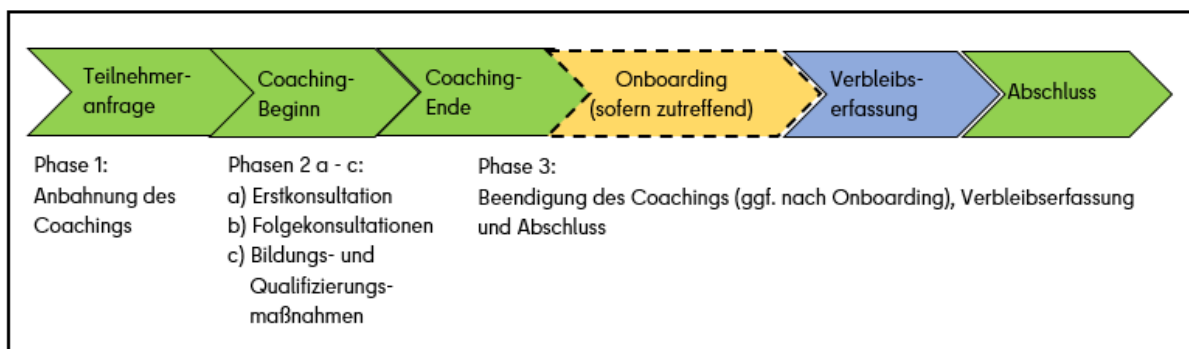
Stehen zur Finanzierung der geplanten Qualifizierungsmaßnahmen keine Fördermöglichkeiten des SGB II, des SGB III oder (im Falle des JobCoachings für von Unternehmen getragenen Beschäftigungsmaßnahmen) keine Mittel von Arbeitgebenden zur Verfügung, kann das Land Berlin im Rahmen des Förderinstruments BJC unterstützen. Eine Finanzierung von Qualifizierungskosten durch das Land Berlin für Qualifizierungsmaßnahmen, die erst nach einem Arbeitgeberwechsel, d. h. während des Onboarding, beginnen, ist ausgeschlossen. Weitere Qualifizierungsangebote des Landes können genutzt werden, sofern nicht deren spezielle Zugangsvoraussetzungen dem entgegenstehen.

Alle von Coachees im Rahmen des BJC wahrgenommenen Weiterbildungen sind thematisch zu erfassen (vgl. Anlage 4) und in der Berichterstattung des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters gegenüber der Fachverwaltung strukturiert auszuweisen.

9. Prozessschritte und -standards

Die Festlegung von zu durchlaufenden Prozessschritten und dabei zu erfüllenden Prozessstandards im JobCoaching ist eine wesentliche Voraussetzung für die Qualitätssicherung bei der Umsetzung der geförderten Tätigkeiten und damit der Erreichung der mit dem Instrument insgesamt verbundenen Zielstellungen.

Schaubild 1: Die drei Phasen des Berliner JobCoachings



Der Prozess des JobCoachings gliedert sich (vgl. Schaubild 1) insgesamt in die drei Phasen Anbahnung, unmittelbarer Coachingprozess und Coaching-Abschluss, die teilweise weiter untergliedert werden. Nachfolgend werden die damit verbundenen Schrittfolgen und die mit den jeweiligen Schritten verbundenen Standards erläutert.

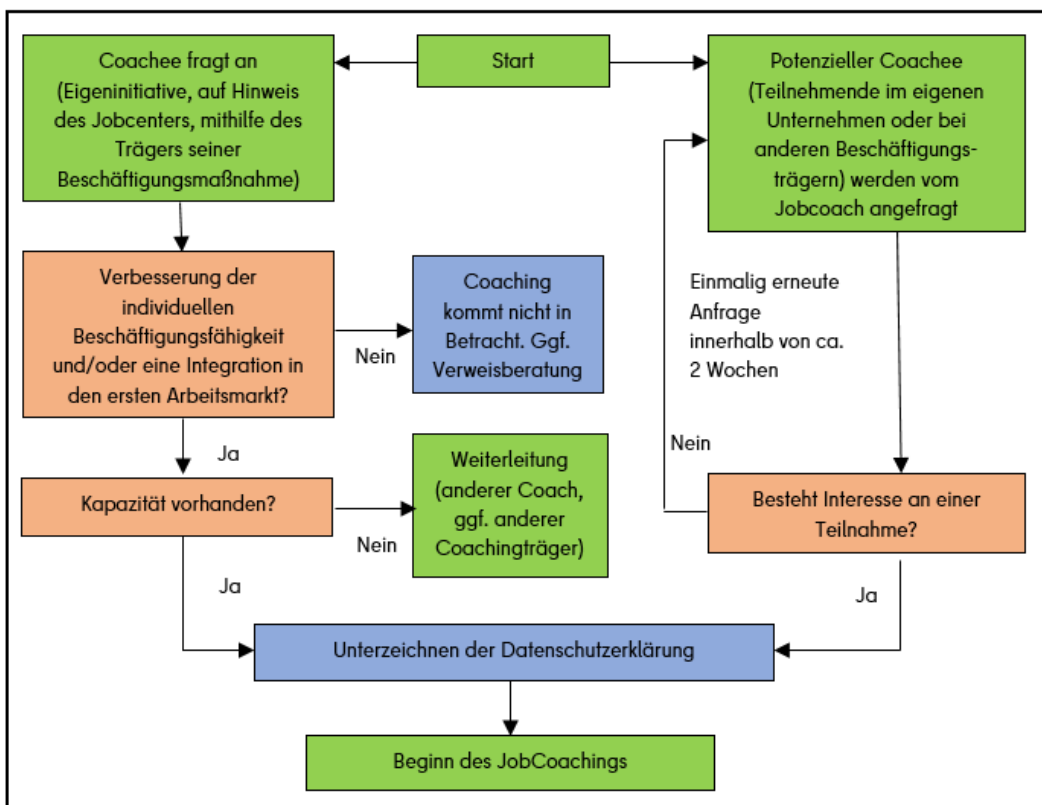
Phase 1: Die Anbahnung eines JobCoachings

Der Prozess des JobCoachings beginnt mit der Anbahnungsphase (vgl. Schaubild 2). Die Initiative zur Teilnahme am JobCoaching kann von verschiedenen Seiten ausgehen:

- JobCoaches können bzw. sollten eine Person ansprechen und auf das Angebot des JobCoachings hinweisen. JobCoaches können bzw. sollten auch Träger von Beschäftigungsmaßnahmen ansprechen, für deren öffentlich geförderte Beschäftigte vom Träger selbst kein JobCoaching angeboten wird. Dies bezieht ausdrücklich auch Unternehmen ein, die öffentlich geförderte Beschäftigungsmaßnahmen umsetzen.
- Eine am JobCoaching interessierte Person kann selbst bei einem im Instrument BJC geförderten Träger anfragen bzw. Träger öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahmen ohne eigenes JobCoaching-Angebot für ihre Beschäftigten tun dies stellvertretend für sie.
- Auch die Bewilligungsstelle kann am JobCoaching interessierten Personen bei der Suche nach einem geeigneten JobCoach unterstützen.

- Auch die Jobcenter können interessierte Personen auf das Angebot des JobCoachings aufmerksam machen und an den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister des Landes Berlin oder direkt an im Instrument BJC geförderte Träger verweisen, sofern in diesem Zusammenhang auf den Charakter der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme durch die Coachees verwiesen wird.
- In den letztgenannten Fällen ist durch den JobCoach zunächst zu prüfen, ob ausreichende Betreuungskapazitäten bestehen und ob eine Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und/oder eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich erscheint. Nur dann kann ein JobCoaching in Betracht gezogen werden. Gibt es diesbezüglich eine positive Prognose, aber beim betreffenden JobCoach selbst stehen keine ausreichenden Kapazitäten zur Verfügung, wird die interessierte Person an einen anderen JobCoach, ggf. bei einem anderen BJC-Träger, verwiesen.

Schaubild 2: Die Anbahnung eines Berliner JobCoachings



Vor Beginn des JobCoachings muss die an einer Einbeziehung interessierte Person eine Datenschutz- bzw. Einverständniserklärung zur Speicherung ihrer persönlichen Daten unterzeichnen. Dies ist in jedem Fall eine notwendige Bedingung für den Beginn des JobCoachings.

Signalisiert eine für die Einbeziehung in das BJC angefragte Person Ablehnung, ist vom anfragenden JobCoach innerhalb eines Zeitraums von ca. zwei Wochen erneut anzufragen. Sagt die Person auch dann nicht zu, findet kein JobCoaching statt. „Teilnehmeranfragen“ ohne Konsultation

müssen im Datenbanksystem CASIAN nicht abgeschlossen und dürfen nicht gelöscht werden. Sie fließen nicht negativ in die statistische Auswertung ein.

Prozessstandard 1: Anfragen, Anbahnungsgespräche und einfache Erfassungen von Kontaktdaten (bzw. einer anonymen Kennung) werden als sogenannte „Teilnehmeranfragen“ in der Datenbank dokumentiert und sind keine Konsultationen im Sinne des JobCoachings. Bei (noch) nicht unterzeichneter Datenschutzvereinbarung erfolgt die Dokumentation anonym (mit Kennung statt Namen). Das namentliche Dokumentieren der Teilnehmenden ist zur besseren Übersicht in der Datenbank empfohlen, jedoch keine Pflicht. Alle Daten werden stets nur aggregiert und anonymisiert und unter Einhaltung strenger Datenschutzrichtlinien ausgewertet.

Prozessstandard 2: (Erneute) Anfragen seitens der Teilnehmenden sowie seitens des JobCoaches müssen innerhalb von drei Arbeitstagen in der Datenbank dokumentiert werden. Eine spätere Erfassung führt zu Ungenauigkeiten. Bei der Dokumentation ist das Erfassungsdatum und nicht das Beratungsdatum relevant.

Phase 2a: Erstkonsultation

Der eigentliche Prozess des JobCoachings beginnt mit der Erstkonsultation. Im Zuge dieser Erstkonsultation werden der Name (bzw. die Kennung) der Coachees und ihre Stammdaten erfasst (vgl. Anlage 1).

Darüber hinaus ist es erforderlich, dass sich JobCoaches im Ergebnis der ersten Konsultation ein strukturiertes Bild zum Stand der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Coachees zum Zeitpunkt der Einbeziehung in das JobCoaching verschaffen und dies dokumentieren (vgl. Anlage 2). Sofern vorhanden bzw. gefördert, ist zur Feststellung der Kompetenzen eine Abstimmung mit BeschTr notwendig. Damit ergibt sich ein Ausgangsbild vor Eintritt in das JobCoaching.

Im Ergebnis der Erstkonsultation sind einvernehmlich mit den Coachees im Rahmen individueller Entwicklungspläne (vgl. Anlage 3) Ziele und Strategien zum Abbau der individuellen Vermittlungshemmnisse und zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu vereinbaren.

Prozessstandard 3: Spätestens im Ergebnis der Erstkonsultation sind alle Stammdaten der Teilnehmenden vollständig erfasst. Teilnehmende mit unvollständigen Stammdaten werden bei einigen Statistiken nicht mit einbezogen.

Prozessstandard 4: Im Ergebnis der Erstkonsultation sind auf der Basis eines professionellen Beratungsgesprächs alle Informationen bzgl. der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Coachees zum Zeitpunkt des Eintritts in das JobCoaching (vgl. Anlage 2) vollständig erfasst.

Prozessstandard 5: Eine Konsultation dauert in der Regel mindestens 30 Minuten bis maximal 90 Minuten. In Ausnahmefällen kann sie die Dauer von 90 Minuten überschreiten.

Prozessstandard 6: Mit jedem Coachee werden auf der Basis eines professionellen Beratungsgesprächs möglichst in der ersten, spätestens in der zweiten Konsultation einvernehmlich Ziele und

Strategien zum Abbau individueller Vermittlungshemmnisse vereinbart, die in individuellen Entwicklungsplänen (vgl. Anlage 3) fixiert werden. Eine spätere Ergänzung der individuellen Entwicklungspläne ist möglich. Eine Reflexion der im individuellen Entwicklungsplan fixierten Ziele erfolgt anschließend kontinuierlich, eine abschließende Beurteilung zum Ende des JobCoachings.

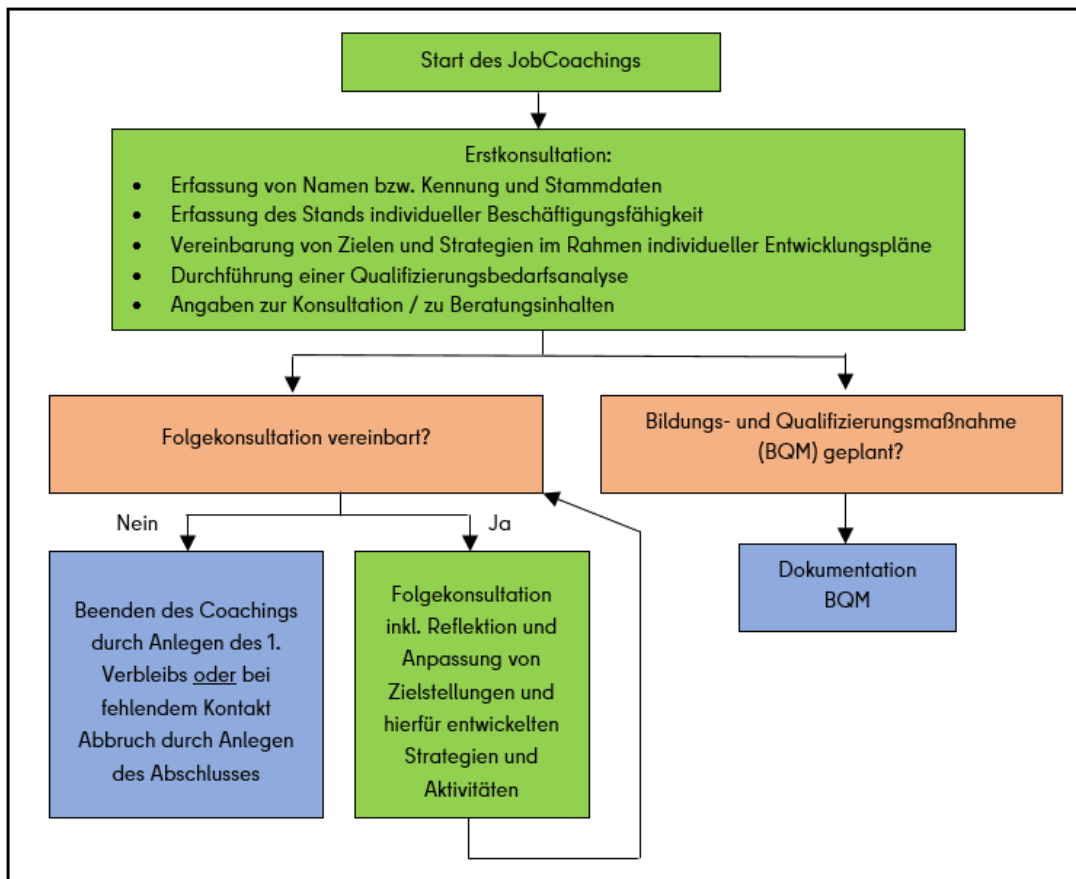
Prozessstandard 7: In die Festlegungen der individuellen Entwicklungspläne sind die Ergebnisse von individuellen Qualifizierungsbedarfsanalysen einzubeziehen. Die Durchführung dieser Qualifizierungsbedarfsanalysen ist obligatorisch und erfolgt auf der Basis eines professionellen Beratungsgesprächs, ggf. auch erst im Ergebnis von Folgekonsultationen. Im Ergebnis der Qualifizierungsbedarfsanalysen kann darauf erkannt werden, dass kein Qualifizierungsbedarf besteht, der im Rahmen der Regelcoachingdauer mit konkreten Aktivitäten umgesetzt werden kann.

Phase 2b: Folgekonsultation

Im Nachgang der Erstkonsultation, nach Möglichkeit bereits am Ende der Erstkonsultation, wird eine Folgekonsultation (vgl. Schaubild 3) terminlich vereinbart.

Findet keine Folgekonsultation statt, sei es, weil der Coachee nach der Erstkonsultation eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden oder das Jobcoaching auf eigenen Wunsch abgebrochen hat, gilt das JobCoaching als beendet. In der Dokumentation in der Datenbank wird das JobCoaching durch Angabe des ersten Verbleibs beendet.

Schaubild 3: Erstkonsultation und Folgekonsultationen im Berliner JobCoaching



Besteht zu dem Coachee keinerlei Kontakt mehr, kann der Beratungsfall in der Datenbank direkt abgeschlossen werden. Ist dieser Abschluss final erfolgt, so lassen sich dokumentierte Inhalte dieses JobCoachings nicht mehr ändern.

Prozessstandard 8: Folgekonsultationen erfolgen im Regelfall spätestens 4 Wochen nach der vorangegangenen Konsultation. Auf diese Weise erhalten Coachees über die gesamte Dauer des JobCoachings mindestens einmal im Monat eine Konsultation.

Prozessstandard 9: Jede Folgekonsultation dauert wie die Erstkonsultation zwischen 30 und 90 Minuten.

Prozessstandard 10: Spätestens im Ergebnis der zweiten Konsultation sind alle grundlegenden Angaben in individuellen Entwicklungsplänen vollständig erfasst. In Folgekonsultationen werden die im individuellen Entwicklungsplan festgelegten Zielstellungen und zu deren Erreichung festgelegte Strategien und Aktivitäten reflektiert und bei Bedarf zugunsten einer höheren Wirksamkeit angepasst.

Prozessstandard 11: Beratungsinhalte einer Folgekonsultation sind innerhalb von drei Arbeitstagen in der Datenbank zu dokumentieren. Eine spätere Erfassung führt zu Ungenauigkeiten in der statistischen Auswertung und damit zur Verschlechterung der Prozessqualität im Jobcoaching. Bei der Dokumentation in der Datenbank ist das Erfassungsdatum und nicht das Beratungsdatum relevant.

Prozessstandard 12: Im Abstand von 3 Monaten nach der Erstkonsultation und im Abstand von 3 Monaten zwischen Folgekonsultationen sind Veränderungen bzgl. der zu Beginn des JobCoachings erfassten Ausgangssituation (vgl. Prozessstandard 4, Anlage 2) der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Coachees vollständig fortzuschreiben und in der Datenbank zu dokumentieren.

Prozessstandard 13: Wird vom JobCoach für einen Coachee ein Verbleib bzw. ein Fallabbruch in der Datenbank registriert, muss dies innerhalb von 3 Werktagen in der Datenbank erfasst werden. Eine spätere Erfassung führt zu Ungenauigkeiten in der statistischen Auswertung und damit zur Verschlechterung der Prozessqualität im Jobcoaching.

Prozessstandard 14: Hat innerhalb von zwei Monaten nach der letzten Konsultation keine weitere Konsultation mit dem Coachee stattgefunden, kann der JobCoaching-Fall beendet werden. Dies muss in der Datenbank dokumentiert werden. Findet im Ergebnis einer nochmaligen Kontaktanfrage eine Folgekonsultation statt, sind in ihr die bisher im individuellen Entwicklungsplan festgelegten Ziele, Strategien und Aktivitäten im Hinblick auf Realisierbarkeit und Wirksamkeit zu reflektieren und bei Bedarf anzupassen.

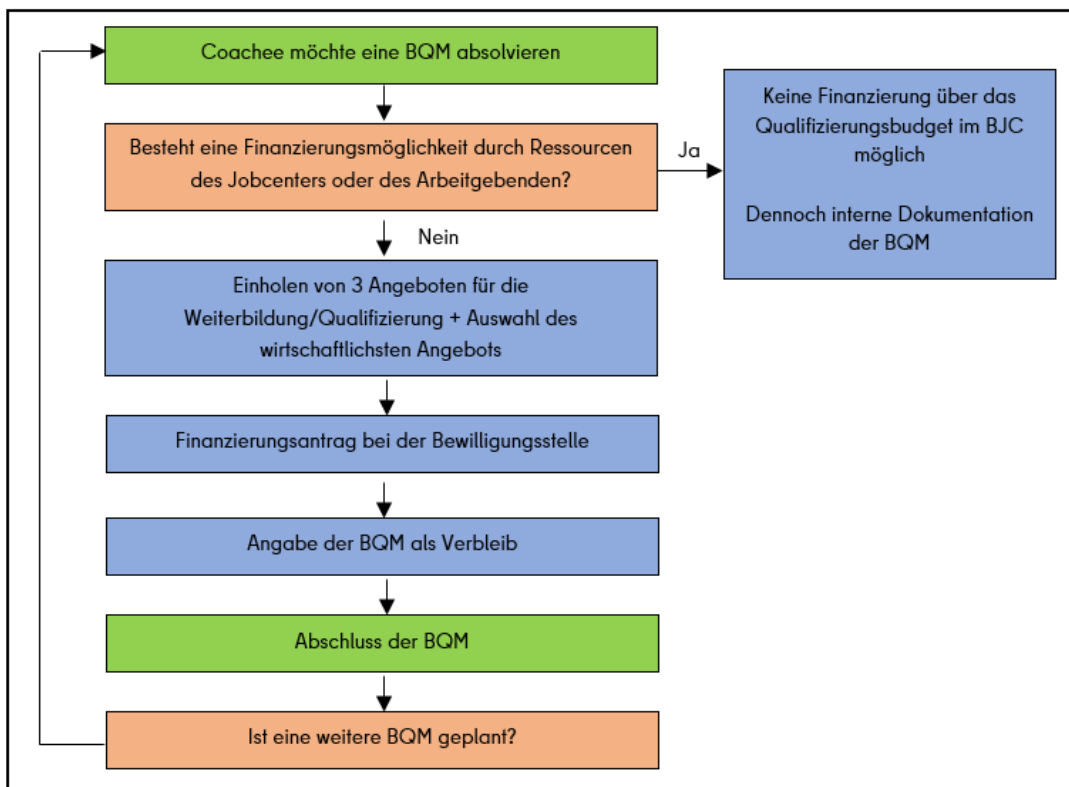
Phase 2c: Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Wurden auf der Grundlage durchgeführter Qualifizierungsbedarfsanalysen in individuellen Entwicklungsplänen (vgl. Prozessstandard 7, Anlage 3) Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart und werden diese angetreten, werden die Coachees während deren Teilnahme im

Rahmen der Vorgaben der Abschnitte 7 und 8 des Fachkonzepts weiter begleitet, um Maßnahmeabbrüchen entgegenzuwirken (vgl. Schaubild 4).

Für die Finanzierung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für ihre Coachees stehen JobCoaches im Rahmen des BJC Qualifizierungsbudgets im Umfang von jährlich 1.000 Euro pro Coach zur Verfügung. Wenn die Maßnahme im Rahmen des Qualifizierungsbudgets des BJC finanziert werden sollen, muss vom JobCoach hierfür separat eine Finanzierungsbestätigung bei der Bewilligungsstelle beantragt werden. Entsprechende Mittel werden durch Bewilligung im Projektantrag bereitgehalten.

Schaubild 4: Umsetzung einer Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme (BQM)



Prozessstandard 15: Wird eine Förderung über das Qualifizierungsbudget des Instruments BJC beabsichtigt, ist im Vorfeld die nicht bestehende Fördermöglichkeit über finanzielle Ressourcen der Jobcenter und ggf. des Arbeitgebenden zu prüfen und in geeigneter Weise zu belegen, um dem Prinzip der Nachrangigkeit der Förderung des Landes zu entsprechen.

Prozessstandard 16: Wird eine Förderung über das Qualifizierungsbudget im BJC beabsichtigt, ist durch die Auswahl aus mindestens drei einzuholenden Angeboten dem Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu entsprechen und dies ist zu dokumentieren. Ist eine Vergleichbarkeit mit anderen Angeboten nicht möglich, ist das Alleinstellungsmerkmal der betreffenden Weiterbildung ebenfalls darzulegen und zu dokumentieren.

Prozessstandard 17: Die Antragstellung zur Finanzierung der Qualifizierung für die Coachees aus dem bewilligten Projektbudget erfolgt über die Datenbank. Der Abschluss finanziell bindender Verpflichtungen gegenüber Bildungsträgern darf erst nach Genehmigung durch die Bewilligungsstelle erfolgen.

Prozessstandard 18: Die Qualifizierungen für Coachees sind strukturiert zu erfassen (vgl. Anlage 4) und deren erfolgte Umsetzung sind zu dokumentieren, um aggregierte Auswertungen zu ermöglichen. Eine Dokumentation mehrerer Qualifizierungen für einen Coachee ist möglich, wenn vorhergehende Qualifizierungen abschließend dokumentiert wurden.

Phase 3: Beendigung (ggf. Onboarding), Verbleibserfassung und Abschluss

Neben einer regulären Beendigung aufgrund des Maßnahmeendes bzw. nach Ablauf der Regelcoachingzeit kann es weitere Gründe für die Beendigung eines JobCoachings geben.

Eindeutig positiv zu bewertende Gründe für eine solche Beendigung sind z. B. die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt (Vollzeit, Teilzeit, Selbständigkeit, betriebliche Ausbildung), der erfolgreiche Übergang in eine Weiterbildungsmaßnahme oder in eine Praktikumsphase bei Unternehmen. Auch Fälle, in denen aus Sicht der Coachees in individuellen Entwicklungsplänen formulierte Zielstellungen erreicht wurden und die Selbsthilferessourcen der Coachees für die verbleibenden Herausforderungen ausreichend sind, sind positive Beweggründe für die Beendigung des JobCoachings.

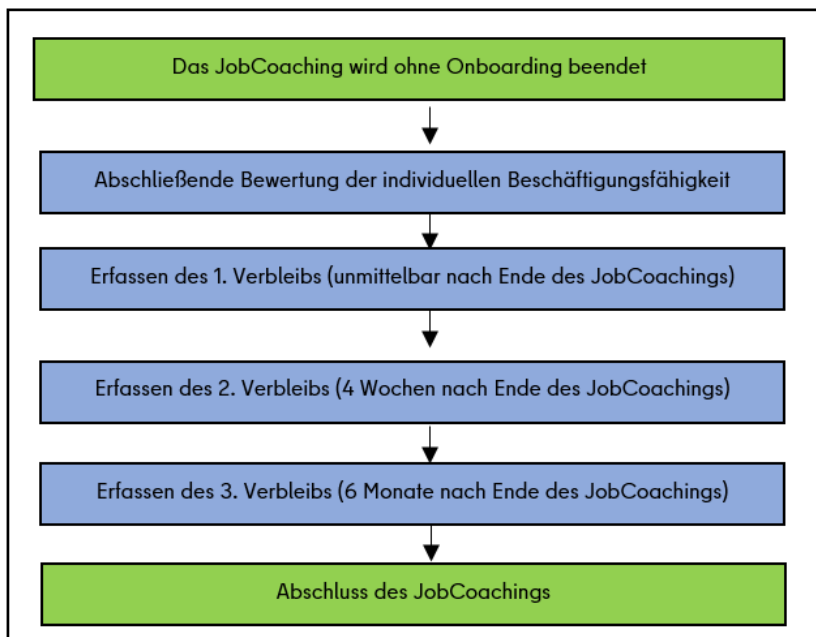
Daneben können andere Gründe für die Beendigung eines JobCoachings vorliegen, die vor allem in den persönlichen Lebensumständen begründet sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn

- Coachees in ein anderes Bundesland umziehen,
- von Coachees Termine wiederholt nicht wahrgenommen werden und keinerlei Rückmeldung erfolgt,
- bei Coachees erkennbar ein Motivationsabbruch vorliegt, z. B. getroffene Vereinbarungen wiederholt nicht eingehalten werden,
- Coachees altersbedingt (Eintritt in die Regelaltersrente) ausscheiden,
- Coachees aufgrund von gesundheitlichen Gründen länger abwesend sind,
- Coachees aus anderen persönlichen oder auch familiären Gründen, z. B. einer Entbindung, länger abwesend sind oder
- Coachees mit unbekanntem Verbleib nicht mehr erreichbar sind.

Nach dem Ende des JobCoachings ohne eine anschließende Onboardingphase (vgl. Schaubild 5a) ist der Verbleib der Coachees strukturiert zu erfassen (vgl. Anlage 1). Die erste Abfrage hat direkt nach dem JobCoaching-Ende zu erfolgen (1. Verbleibserfassung). Mindestens eine weitere Verbleibsabfrage erfolgt nach vier Wochen (2. Verbleibserfassung). Sechs Monate nach Setzen des ersten Verbleibs muss der endgültige Verbleib (3. Verbleibserfassung) dokumentiert werden.

Unabhängig von den Gründen, die zum Abschluss des JobCoachings führen, erfolgt zum Zeitpunkt der Beendigung des JobCoachings auch eine abschließende Bewertung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Coachees (vgl. Prozessstandards 4 und 12 und Anlage 2) entlang der vorgegebenen Struktur. Die abschließende Beurteilung erfolgt auch dann, wenn die letztmalige Zwischenbewertung noch nicht 3 Monate zurückliegt. Auf diese Weise können insgesamt die Ausgangssituationen von Coachees bei Eintritt in das JobCoaching mit der diesbezüglichen Einschätzung am Ende des JobCoachings abgeglichen und Veränderungen sichtbar gemacht werden.

Schaubild 5a: JobCoaching ohne Onboarding: Beendigung, Verbleibsmessung und Abschluss



Prozessstandard 19: Der Verbleibsstatus der Coachees wird durch den JobCoach vier Wochen und dann sechs Monate nach Ende des JobCoachings abgefragt und das Ergebnis innerhalb von drei Arbeitstagen in der Datenbank dokumentiert.

Prozessstandard 20: Die Verbleibserfassungen erfolgen telefonisch oder im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, in geeigneten Fällen auch durch eine Abfrage per E-Mail oder Brief.

Prozessstandard 21: Verbleibsabfragen und Abschlussdokumentationen müssen zeitnah im Rahmen der Zeitvorgaben erfolgen. Eine spätere Erfassung führt zu Ungenauigkeiten in der statistischen Auswertung und damit zur Verschlechterung der Prozessqualität im JobCoaching.

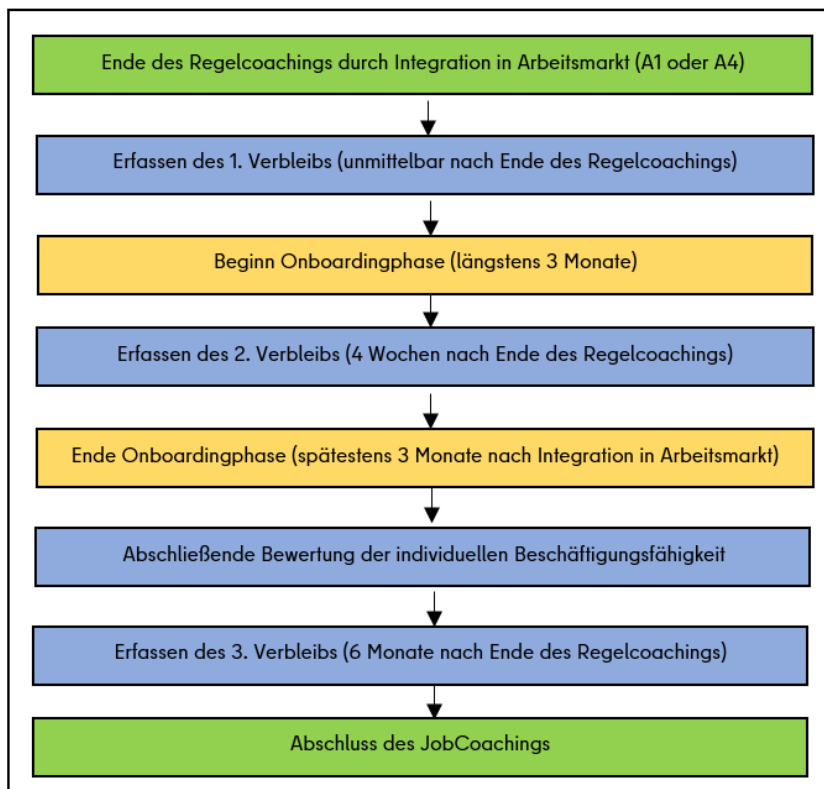
Prozessstandard 22: Mit Beendigung des JobCoachings erfolgt zeitnah die abschließende Bewertung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der Coachees durch die JobCoaches (vgl. Prozessstandards 4 und 12, Anlage 2). Diese abschließende Bewertung erfolgt auch dann, wenn die letztmalige Zwischenbewertung noch nicht drei Monate zurückliegt.

Phase 3a: Onboarding

Für vormalige Langzeitarbeitslose, aber auch für Arbeitgebende, die vormalige Langzeitarbeitslose einstellen, sind die ersten Wochen unmittelbar nach einer erfolgten Integration in den ersten Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung. Mittels eines solchen Onboardings können solche zunächst hochgradig vulnerablen Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert und damit ein Beitrag zur Nachhaltigkeit der Integrationswirkung geleistet werden.

In den Fällen, in denen das JobCoaching zu einer Integration in den Arbeitsmarkt führt, die (vgl. Abschnitte 4 und 7 des Fachkonzepts) den Zielstellungen A1 (Integration in den ersten Arbeitsmarkt) oder A4 (Integration in substantielle Qualifizierungen) entspricht, kann sich die Coachingdauer im Anschluss an eine solche erfolgreiche Integration um längstens weitere drei Monate zum Zwecke des Onboardings verlängern (vgl. Schaubild 5b), sofern der Coachee und/oder der neue Arbeitgebende bzw. der Bildungsträger dies wünschen.

Schaubild 5b: JobCoaching mit Onboarding: Beendigung, Verbleibsmessung und Abschluss



Prozessstandard 23: Über die Betreuung von Coachees während dieser Onboardingphase ist nach Möglichkeit Einvernehmen mit dem Arbeitgebenden bzw. dem Bildungsträger herzustellen. Hierfür müssen JobCoaches rechtzeitig auf Arbeitgebende und/oder Bildungsträger zugehen.

Prozessstandard 24: Von den JobCoaches ist in der Datenbank zu dokumentieren, wenn Coachees nach einem Regelcoaching in eine Onboardingphase wechseln.

Prozessstandard 25: Erfolgt für Coachees eine Erweiterung des JobCoachings um diese Onboardingphase (vgl. Schaubild 5b),

- verschiebt sich das Ende des JobCoachings auf das Ende der Onboardingphase, d. h. spätestens drei Monate nach dieser erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt,
- verschiebt sich die abschließende Bewertung der Veränderungen bei der individuellen Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Anlage 2) auf das Ende dieser Onboardingphase,
- wird aus Gründen der Vergleichbarkeit zu Coachingfällen ohne Onboardingphase analog ein Verbleibsstatus unmittelbar nach Ende des Regelcoachings (1. Verbleib) sowie 4 Wochen (2. Verbleib) und 6 Monaten (3. Verbleib) nach dem Zeitpunkt der erfolgreichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt (Zielstellung A1) oder in substanzielle Qualifizierung (Zielstellung A4) erhoben.

Prozessstandard 26: Nach dem Ende der Onboardingphase wird in der Datenbank dokumentiert, ob es während dieser Phase Abbrüche im Beschäftigungsverhältnis seitens der Arbeitgebenden oder Coachees bzw. Abbrüche der Qualifizierungsmaßnahme seitens der Bildungsträger oder Coachees gegeben hat.

10. Anforderungen an die Umsetzung des BJC

10.1 Allgemeine Anforderungen an Projektträger

Die Umsetzung des Förderinstruments BJC erfolgt durch juristische Personen des privaten Rechts, die unter Beachtung der Regelungen des §44 LHO im Rahmen einer Projektförderung zur Durchführung des JobCoachings fachlich geeignet sind, die in diesem Fachkonzept benannten Vorgaben vollständig erfüllen und zur Umsetzung der mit dem JobCoaching verbundenen Aufgaben über eine Betriebsstätte im Land Berlin verfügen.

Die fachliche Eignung bemisst sich insbesondere an der Fähigkeit, die mit dem Instrument BJC verbundenen und im Abschnitt 4 benannten Zielstellungen unter Abdeckung des im Abschnitt 5 benannten Themenspektrums in hoher Qualität durch arbeitsvertraglich selbst gebundene Fachkräfte umsetzen zu können.

Es wird erwartet, dass geförderte Träger des BJC nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung (AZAV) des SGB III zugelassen sind. Zusätzlich sollten Kernprozesse im Zusammenhang mit der Umsetzung des JobCoachings durch weitere, speziellere Qualitätsmanagementsysteme, z. B. im Rahmen der DIN ISO 9001, beschrieben und zertifiziert sein.

Die zuwendungsrechtliche Qualität im Sinne bisher administrativ erfolgreich umgesetzter öffentlich geförderter Projekte muss gegeben sein.

10.1.1 Arbeitsvertragliche Standards

Die im Rahmen des Instruments BJC zum Einsatz kommenden Fachkräfte müssen beim Träger der Projektförderung gemäß den Prinzipien „Guter Arbeit“ sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Bei der arbeitsvertraglichen Bindung wird grundsätzlich von einem Vollzeit-Arbeitsplatz ausgegangen. In begründeten Fällen sind Umsetzungen im Rahmen von Teilzeitmodellen möglich.

Die Förderung der Personalkosten im BJC setzt dabei eine Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der zuständigen Fachverwaltung bestätigten Tarifvertrag voraus. Die Vergütung richtet sich in ihrer Einstufung an den im Abschnitt 10.2 dargelegten Anforderungsprofilen.

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

10.1.2 Räumliche, sächliche und technische Infrastruktur

Die 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. Im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens AZAV werden u. a. räumliche Ausstattungen turnusmäßig auf ihre Zweckmäßigkeit entsprechend der Anforderungen, die an eine Maßnahmendurchführung gestellt werden, überprüft.

Träger des BJC müssen in der Lage sein, die Coachingaktivitäten in eigenen Räumlichkeiten anbieten zu können. Die zum Einsatz kommenden Räumlichkeiten müssen für die Teilnehmenden daher in angemessener Zeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sein. Sie müssen am Gebäude so ausgeschildert sein, dass sie von den Teilnehmenden gut aufzufinden sind. Den Anforderungen des Arbeitsschutzes ist dabei stets zu entsprechen.

Träger des BJC müssen bei Bedarf in der Lage sein, Coachingaktivitäten unter Nutzung von IT-Infrastrukturen alternativ zu physisch-unmittelbaren Kommunikationsformen anbieten zu können, ohne dass es Wirkungseinbußen bei der Erreichung der Zielstellungen des JobCoachings gibt.

10.2 Anforderungen an das geförderte Personal

Zur Gewährleistung eines einheitlichen Standards als Maßstab für die Arbeit mit Coachees und Arbeitgebenden ergibt sich für die Aufgaben des **JobCoaches** folgendes **Anforderungsprofil**:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom (FH)/BA) einer mit dem Thema Coaching inhaltlich verbundenen, insbesondere pädagogischen Fachrichtung¹⁸

oder

- nachweislich gründliche und umfassende Fachkenntnisse des entsprechenden Aufgabengebiets¹⁹

und in diesen letztgenannten Fällen dann zusätzlich

- erfolgreicher Abschluss des Curriculums Job Broker (vgl. Abschnitt 10.2.1)

oder

- unter vollständigem Einschluss aller obligatorischen und fakultativen Module 1-5 zzgl. der Abschlussarbeit (Modul 6) erfolgter Abschluss der bisherigen JobCoaches-Ausbildung auf akademischem Niveau innerhalb der Bildungsberatung.²⁰

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

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

- mit für die Aufgaben relevanten Förderstrukturen, -instrumenten und -institutionen,

¹⁸ Als Beispiele seien genannt: Arbeitsmarktmanagement (HdBA), Sozialwissenschaften (MA, BA), Soziale Arbeit (BA), Sozialökonomie (MA, BA), Sozialpädagogik (BA), Erwachsenenbildung (MA, BA), Wirtschaftspädagogik (BA), Personalmanagement (BA), Psychologie (MA, BA), Human Resource Management (MA, BA). Studiengänge außerhalb pädagogischer Fachrichtungen erfordern innerhalb des Studiums nachweisliche Schwerpunktspezialisierungen in Bereichen Personal, Pädagogik, Psychologie o.ä.

¹⁹ Insbesondere Theorien beruflicher Motivation und Karriereentwicklung; kommunikative Voraussetzungen und Stufen des Beratungsprozesses; Gesprächsführung; Interventionen im Coachingprozess; Profilingmethoden, Testmethoden, AC-Techniken; Informationsgewinnung im Arbeits- und Weiterbildungsmarkt, Gestaltung von Beratungsabläufen (Eingangsgespräch, Reality Check, Zielvereinbarung, Aktivierung, Analyse von Entscheidungssituationen); Diversity; Karrieretypen, Gesundheit im Beruf; Case Management, Nachbetreuung, Supervision, Beratungsethik; mögliche Modelle und Formate für Telefon- und Online-Beratung und Coaching.

²⁰ Im Falle von anderen Zertifizierungen entscheidet die gsub GmbH als Träger und Umsetzer des Curriculums Job Broker, ob und inwieweit im Einzelfall, je nach vorliegenden Zulassungsvoraussetzungen, eine teilweise Anrechnung der im Zuge dieser anderen Zertifizierungen bisher erworbenen Kompetenzen auf das Curriculum Job Broker erfolgen kann.

- im erfolgreichen Coaching und/oder Mentoring von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen,
- im Aufbau von Netzwerken,
- in der Akquise von Arbeitgebenden und bei ihnen vakanten Stellen, inkl. dem Abbau von Vorurteilen gegenüber einer herausfordernden Klientel,
- mit der nachhaltigen Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen,
- mit Rekrutierungsmechanismen bzw. mit Arbeitsweisen von Personalverantwortlichen bei Arbeitgebern verschiedenen Typs und Größen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft,
- exzellente Kenntnisse des Berliner Arbeitsmarktes, insbesondere Kenntnisse zu Angebot und Nachfrage sowie hinsichtlich beruflicher und sektoraler Entwicklungstendenzen.

Abseits der fachlichen Anforderungen werden vorausgesetzt

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

Für die Umsetzung der Aufgaben des **Beschäftigungstrainers** ergibt sich folgendes **Anforderungsprofil**:

- Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und durch Berufserfahrung erworbene gründliche Fachkenntnisse
und
- Nachweis der Ausbildereignung (AEVO) bzw. einer hierzu vergleichbaren Qualifikation.

Wünschenswert sind vorhandene Erfahrungen in den Bereichen:

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

Abseits der fachlichen Anforderungen werden vorausgesetzt:

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

Die Qualifikationsprofile aller für den Einsatz als JobCoaches und BechTr zum Einsatz kommenden Personen sind im Zuge der konkreten Antragstellungen oder bei beabsichtigtem Einbezug in das geförderte Personal zu hinterlegen und werden vor Zustimmung zum Personaleinsatz von der Bewilligungsstelle geprüft. Die Fachverwaltung behält sich vor, während der Projektlaufzeit die Einhaltung der Anforderungen regelmäßig zu überprüfen und Einsicht in Arbeitsunterlagen, Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse vorzunehmen.

10.2.1 Option der Ausbildung zum Job Broker für JobCoaches

Die Erreichung der Zielstellungen im Instrument BJC stellt an JobCoaches ab Januar 2023 hohe fachliche Anforderungen, denen insgesamt in einem höheren Maße als bisher entsprochen werden muss und die in Umsetzung des Prinzips Guter Arbeit sowohl mit den vorgesehenen tariflichen Einstufungen (vgl. Abschnitt 10.3), als auch mit der zum 01.01.2022 abgeschlossenen grundlegenden Tarifierung korrespondieren.

Im Rahmen der Umsetzung des Relaunchs besteht für derzeit bei BJC-Trägern beschäftigte JobCoaches die Möglichkeit einer für sie und den Träger (Arbeitgeber) kostenfreien Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung im Curriculum Job Broker²¹, beginnend bereits im 2. Halbjahr 2022 und befristet bis einschließlich dem Jahr 2023. Die Ausbildung zum zertifizierten Job Broker bietet eine Qualitätssicherung im JobCoaching durch die mit ihm erreichte Ausbildung auf der Niveaustufe 6 des European Qualification Framework (EQF). Job Broker bietet eine adäquat anerkannte berufliche Bezeichnung/Qualifikation nach dem weltweit gültigen ISO-Standard 17024 (Certification of Persons).

Eine noch im Jahr 2022 erfolgende Anmeldung und erfolgreiche Absolvierung des Curriculums Job Broker durch bereits derzeit im BJC aktive JobCoaches ist ein Beitrag zur Qualitätssicherung bei

²¹ Für Inhalte, Umsetzung und Anmeldung zu den Kursen siehe weitergehende Informationen auf www.qsub.de bei Leistungen.

der Umsetzung des Instruments BJC. Anmeldungen bzw. erfolgreiche Absolvierungen noch im Jahr 2022 haben aber keine präjudizierende Wirkung auf die im Jahr 2022 erfolgende Auswahl der am Interessenbekundungsverfahren zur Umsetzung des Instruments BJC teilnehmenden Träger. Es wird daher aus formalen Gründen darauf verwiesen, dass seitens der Fachverwaltung eine Teilnahme von derzeit aktiven JobCoaches bei derzeit geförderten Trägern im Rahmen der bis zum Jahresende 2022 laufenden Zuwendungsbescheide als sehr sinnvoll erachtet wird, aber formal nicht verpflichtend ist. Die betreffenden Träger werden für diesen Zeitraum seitens der Fachverwaltung jedoch ausdrücklich aufgefordert, ihren JobCoaches diese kostenfreien Ausbildungen zum Job Broker unter vollständiger oder zumindest weitgehender Nutzung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen, da die Qualifikation des ab Januar 2023 zum JobCoaching vorgesehenen Personals ein wesentliches Auswahlkriterium im Interessenbekundungsverfahren ist.

Aus Gleichbehandlungsgesichtspunkten steht die Möglichkeit einer kostenfreien Ausbildung im Curriculum Job Broker im ersten Halbjahr 2023 auch Trägern zur Verfügung, die im Ergebnis des Interessenbekundungsverfahrens neu zur Förderung im BJC ausgewählt wurden, sofern das zum Einsatz als JobCoach konkret vorgesehene (und hierbei bestätigte) Personal bisher nicht über die notwendigen Voraussetzungen (vgl. Abschnitt 10.2) verfügt.

Nehmen Träger am Interessenbekundungsverfahren teil und können zum Zeitpunkt der Abgabe ihres Interesses für einzelne oder mehrere der zur Förderung vorgesehenen JobCoaches die individuellen Fördervoraussetzungen im Sinne des Abschnitts 10.2 noch nicht belegen, ist es erforderlich, den Unterlagen individuell bestätigte Zusagen der betreffenden Personen beizufügen, dieses Curriculum Job Broker im Falle einer erfolgten Auswahl ihres Trägers spätestens im ersten Halbjahr 2023 zu beginnen und in diesem Jahr auch abzuschließen. Eine Zusage der Förderung erfolgt in diesen Fällen unter dem ausdrücklichen Vorbehalt, dass der erfolgreiche Abschluss dieser Ausbildung der betreffenden JobCoaches in der benannten Frist erfolgt ist.

Die Einbeziehung in die kostenfreie Ausbildung mit dem Curriculum Job Broker von derzeit im BJC aktiven JobCoaches, die nach Maßgabe des Abschnitts 10.3 bereits über die erforderlichen Voraussetzungen für eine Arbeit als JobCoaches ab Januar 2023 verfügen, ist bis zum Jahresende 2023 möglich. Je nach Nachfrage nach der Ausbildung zum Job Broker behält sich die Fachverwaltung jedoch vor, diesen Fällen eine Nachrangigkeit zuzuerkennen.

Die Anmeldung zur kostenfreien Ausbildung von JobCoaches im Curriculum Job Broker in den Jahren 2022 und 2023 ist für die Träger im Instrument BJC im Umfang begrenzt. Sie orientiert sich an der Zahl der für die Träger im BJC derzeit bewilligten (2022) bzw. im Rahmen der haushalterischen Spielräume zukünftig (ab 2023) möglichen Zahl bewilligter JobCoach-Stellen.

Es wird davon ausgegangen, dass die Anmeldungen konkreter JobCoaches zur Ausbildung im Curriculum Job Broker auf Grundlage vorherigen beiderseitigen Einverständnisses und in Kenntnis der damit einhergehenden Anforderungen erfolgt.

10.3 Vergütung des geförderten Personals

Die an die JobCoaches gestellten Aufgaben erfüllen mit über 1/3 Zeitanteil das Tätigkeitsmerkmal „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“ und erfordern ein abgeschlossenes Hochschulstudium einer mit dem Thema Coaching inhaltlich verbundenen pädagogischen Fachrichtung sowie gründliche und umfassende Fachkenntnisse dieses Aufgabengebietes. 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.

Die Anforderungen an den BeschTr begründen eine Eingruppierung nach bis zu TV-L 9a bzw. dazu gleichwertiger Eingruppierung in anderen von der Fachverwaltung als fachlich einschlägig anerkannten Tarifverträgen.

10.4 Weiterbildung von JobCoaches

Für JobCoaches besteht im Rahmen der laufenden Qualitätssicherung für das Instrument ein kontinuierliches Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen und fachlichen Austausch durch eine von der Fachverwaltung ausgewählte Begleitstruktur, derzeit das Projekt KQF.²²

Die Auswahl der Themen für diese laufende Weiterbildung korrespondiert mit den Zielstellungen des BJC und nimmt regelmäßig Anregungen der JobCoaches auf, die mit den Zielstellungen des Instruments BJC korrespondieren.

Die Erfahrungsaustausche der JobCoaches sind von der für die Weiterbildung der JobCoaches ausgewählten Begleitstruktur, derzeit das Projekt KQF, thematisch in hoher Qualität vorzubereiten und ergebnisorientiert zu dokumentieren. Es ist zu gewährleisten, dass ausnahmslos alle JobCoaches an diesen Erfahrungsaustauschen teilnehmen können.

In das Instrument BJC einbezogenen JobCoaches ist von ihren Arbeitgebenden regelmäßig die Teilnahme während ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen, sofern dem in Ausnahmefällen nicht nachweislich betriebliche Gründe entgegenstehen.

Werden für die Umsetzung einzelner Themen der Weiterbildung für JobCoaches durch die Begleitstruktur, derzeit das Projekt KQF, externe Anbieter beauftragt, ist bei der Auswahl und Beauftragung geeigneter Anbieter auf Wirtschaftlichkeit und Bedarfsgerechtigkeit zu achten.

²² Die Weiterbildung der BeschTr erfolgt im begründeten Bedarfsfall über die Zuwendung des jeweiligen Projektes. Hierfür sind im Vorfeld die erforderlichen finanziellen Mittel einzuplanen und die vorgesehenen Themen bereits bei Antragstellung beispielhaft zu nennen. Zusätzlich können in Ausnahmefällen einzelne Weiterbildungsangebote des Projektes KQF für BeschTr geöffnet werden, wenn sie thematisch für die BeschTr relevant sind.

10.5 Gender Mainstreaming

Geförderte Träger im Instrument BJC verpflichten sich, die Strategie des Gender Mainstreaming, d. h. die Beachtung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern, von vornherein und regelmäßig bei der Umsetzung der Maßnahmen zu berücksichtigen.

Ausgangspunkt ist die Reflexion vorhandener Wahrnehmungsstrukturen, bestehender Frauen- und Männerbilder sowie der eigenen Botschaften. Der Genderaspekt ist konsequent in den gesamten Prozess der Umsetzung des JobCoachings einzubeziehen und anzuwenden. In der Umsetzung der Maßnahmen ist insbesondere zu beachten:

- Unterstützung von Möglichkeiten zur Integration in öffentlich geförderte Beschäftigung, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt jenseits der per Geschlecht zugeschriebenen Felder,
- Einbezug von Unternehmen, Kammern und Innungen, um z. B. die Akzeptanz von Mädchen und jungen Frauen z. B. für gewerblich-technische Tätigkeiten und die von jungen Männern gegenüber Tätigkeiten in sozialen und insbesondere pflegerischen Berufen zu erhöhen,
- Vermittlung und Nutzung weiblicher Berufsbezeichnungen bei männlich konnotierten Berufen.

10.6 Interkulturelle und inklusive Kompetenzen

Geförderte Träger im Instrument BJC verpflichten sich, die sowohl auf der institutionellen als auch auf der personellen Ebene der eingesetzten JobCoaches vorauszusetzenden interkulturellen und inklusiven Kompetenzen über den gesamten Zeitraum des JobCoachings anzuwenden und hierbei ggf. laufend weiterzuentwickeln, insbesondere im Hinblick auf

- 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) sowie
- vergleichbarer Regelungen auf Bundes- und EU-Ebene.

Für die Erzielung größtmöglicher Wirkungen des JobCoachings ist es von entscheidender Bedeutung, dass interkulturelle und inklusive Kompetenzen im unmittelbaren Coachingprozess stets in einem integrierten Zusammenhang gesehen, miteinander verbunden und auf diese Weise gleichermaßen gegenüber Coachees und Arbeitgebenden fruchtbar gemacht werden.

10.7 Kooperationen und Schnittstellen

Nach Festlegung der künftigen Träger des BJC erhalten die 12 Berliner Jobcenter - als zentrale Kooperationspartner des Berliner JobCoachings - durch die Fachverwaltung eine Information, welche Akteure das BJC ab 01.01.2023 umsetzen. Gleiches erfolgt an die Akteure der begleitenden Infrastruktur.

Die ausgewählten Träger des BJC übernehmen nach Erhalt des Zuwendungsbescheids umgehend alle mit der Umsetzung dieses Fachkonzepts verbundenen Aufgaben und Pflichten.

Die ausgewählten Träger des BJC stehen der Fachverwaltung und ihrer für das Förderinstrument arbeitenden Begleitstruktur jederzeit für Abstimmungen, Rückfragen und die Erstellung aufbereiteter Informationen zur Verfügung.

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

Um zwischen der Fachverwaltung, ihrer begleitenden Infrastruktur und der das BJC umsetzenden Trägerstruktur fachlichen Erfahrungsaustausch und Reflektion zu unterstützen, wird unter Einbeziehung ausgewählter interessierter BJC-Träger beim arbeitsmarktpolitischen Dienstleister des Landes ein „Fachforum Berliner Jobcoaching“ geschaffen, dessen Diskussionsergebnisse transparent in die Trägerlandschaft kommuniziert werden. Um einen möglichst repräsentativen Resonanzraum für BJC-Träger im Fachforum zu schaffen und gleichwohl den Koordinierungsaufwand zu begrenzen, plant die Fachverwaltung, eine rotierende Zugehörigkeit von BJC-Trägern zu diesem Gremium zu ermöglichen. Es ist vorgesehen, den Kreis des Fachforums in geeigneter Weise um weitere Akteure der Fachöffentlichkeit (z. B. Fachwissenschaft) zu ergänzen.

10.8 Zusammenarbeit mit der Fachverwaltung

Die ausgewählten Träger des BJC sind verantwortlich für die Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des BJC.

Den ausgewählten Trägern des BJC obliegt die ordnungsgemäße und fristgerechte Beantragung, administrative Umsetzung, Abrechnung und Berichterstattung zu den geförderten Maßnahmen.

Die ausgewählten Träger des BJC haben sicherzustellen, dass die erforderlichen Unterlagen zum Personaleinsatz, zur Einhaltung des Besserstellungsverbots und zur Sachkostenberechnung der bewilligenden Stelle vollständig zur Verfügung gestellt werden.

Die ausgewählten Träger des BJC 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 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.

11. Steuerung

Die seitens der Fachstelle von den Trägern erwarteten bzw. tatsächlich erreichten Ergebnisse werden, basierend auf mit dem Datenbanksystem CASIAN generierbaren Indikatoren, im Rahmen eines so genannten dialogischen Berichtswesens fortlaufend trägerscharf nachgehalten und gegenüber der Fachverwaltung kommuniziert. Die damit erfolgte Steuerung hat nachfolgende Eckpfeiler:

- Die Fachverwaltung gibt jährlich anhand von Kennzahlen messbare und einheitliche Jahresziele („Sollwerte“²³) aus, die sich sowohl an erreichten Vorjahreswerten, als auch an Erfahrungswerten von vergleichbaren Förderinstrumenten orientieren, und beobachtet unterjährig deren Zielerreichung sowohl insgesamt, als auch trägerscharf. Die bei den Indikatoren zu erreichenden Zielwerte werden den im Instrument BJC geförderten Trägern am Ende eines Jahres für das jeweilige Folgejahr schriftlich mitgeteilt („Sollzahlenbrief“).
- Im laufenden Prozess der trägerscharfen Steuerung werden bei den Indikatoren erreichte Sollwerte (grün), nahezu erreichte Sollwerte innerhalb eines zuvor jährlich festgelegten Toleranzbereichs (gelb) und nicht erreichte Sollwerte (rot) kenntlich gemacht.
- Die Träger werden dazu angehalten, nicht erreichte Sollzahlen, insbesondere so genannte rote Zahlen, bei Einreichung des Quartalsberichts im Datenbanksystem CASIAN über die Kommentar- oder Notizfunktion zu erläutern und auf Handlungsstrategien zur Verbesserung der Werte im nachfolgenden Quartal einzugehen.
- Die Erläuterungen der Träger werden, sobald diese vollständig vorliegen, zusammen mit den Kennzahlen vom arbeitsmarktpolitischen Dienstleister ausgewertet. Bei der Auswertung wird zwischen trägerinternen Ursachen und äußeren Rahmenbedingungen mit Auswirkung auf die Zielerreichungsquote unterschieden.
- Bei Quartalsberichten von Trägern mit ausschließlich grün und gelb markierten Sollwerten werden die Träger in der Regel nicht kontaktiert, da hier kein Handlungsbedarf erkennbar ist. Träger mit überdurchschnittlich guten Ergebnissen erhalten eine kurze schriftliche Rückmeldung des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters im Rahmen der Bestätigung des Berichts.

²³ Der Sollzielwerte für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt (ohne geringfügige Beschäftigung) zzgl. Bildung/Studium für die Jahre 2021 und 2022 lag bzw. liegt bei 17%. Zur Einordnung dieser Sollzielwerte siehe Fußnote 2.

- Bei nicht ausreichenden oder fehlenden Erläuterungen werden die Träger innerhalb des Datenbanksystems CASIAN, z. B. im Zuge der Ablehnung eingereicherter Quartalsberichte, zur Nachreichung weiterer Informationen (Ursachen für nicht erreichte Zielwerte und Handlungsstrategien zur Verbesserung) aufgefordert.
- Insbesondere nachgefragt wird bei Trägern, bei denen mehrere (in der Regel mindestens 3) Sollwerte im roten Bereich liegen sowie bei denen, die die Zielvorgaben für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Abschnitt 4) nicht erreichen. Auch bei sonstigen Auffälligkeiten oder wiederholt rot markierten Sollwerten bei zurückliegenden Quartalen wird Kontakt mit den Trägern aufgenommen.
- Vom arbeitsmarktpolitischen Dienstleister wird der Fachverwaltung die Gesamtauswertung, zusammen mit der Kennzahlenübersicht aller Träger, zur Verfügung gestellt. Sie enthält ein Fazit, welche Träger im nächsten Quartal besonders zu beobachten sind, ein Follow-Up über die Feststellungen des vorherigen Quartals und ggf. Handlungsempfehlungen.
- Kurze Zusammenfassungen der Auswertung mit Verweis auf vor Ort bzw. digital durchgeführte steuerungsrelevante Trägergespräche erfolgen zudem quartalsweise im Monatsberichtssystem des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters an die Fachverwaltung. Da die Quartalsberichte jeweils zum 15. des Folgemonats eines Quartals eingehen, erfolgen diese Auswertungen erst im darauffolgenden Quartal.

Anlage 1

Übersicht zu erfassender Stammdaten von Coachees im BJC (Dokumentation und Auswertungsroutinen in CASIAN)²⁴

- Persönliche Angaben
- Name, Vorname
- Alter (Geburtsdatum)
- Geschlecht (weiblich, männlich, anders)
- Adresse und Kontakt (Straße, Hausnummer, Ort, PLZ, Telefonnummer)
- Bezirk/Jobcenter (12 Bezirke, Brandenburg, keine Angabe)
- Besondere Merkmale (Staatsbürgerschaft (D, anders), Migrationshintergrund (j/n), Fluchthintergrund (j/n; Herkunfts-Staat), anerkannte gesundheitliche Behinderung oder Einschränkung (j/n), familiäre Betreuungsverpflichtungen (j/n), Erstsprache (Deutsch, anders), wohnungslos (j/n)

Schule und Ausbildung

- kein Schulbesuch bzw. ISCED 0
- Grundbildung bzw. ISCED 1 (Abschluss Grundschule)
- Sekundarbildung Unterstufe ohne Abschluss bzw. ISCED 2 (7-9 Jahre Schulbesuch, kein Abschluss, in Deutschland Sekundarstufe 1)
- Sekundarbildung Unterstufe mit Abschluss bzw. ISCED 2 (7-9 Jahre Schulbesuch, positiver Abschluss, in Deutschland Sekundarstufe 1)
- Sekundarbildung Oberstufe bzw. ISCED 3 und 4 (Abschluss Allgemein- oder Berufsbildung, in Deutschland Sekundarstufe 2, oder Fachhochschulreife)
- Höhere abgeschlossene Ausbildung bzw. ISCED 5-8 (Meister, Hoch- oder Fachschulstudium und höher)

Status vor Eintritt in BJC

- Beginn des JobCoachings (Datum)
- Zugangsweg (Information durch JC, Information durch andere Einrichtungen/Organisationen, eigene Initiative)
- Langzeitarbeitslosigkeit (max. 2 Jahre langzeitarbeitslos, länger als 2 Jahre arbeitslos; Kriterium §18 Abs 2 SGB III)
- Maßnahmebezug (j/n; AGH-MAE (§16d SGB II), TAM (§16i SGB II ohne laufendes Bundescoaching), Weiterbildungsmaßnahme, Freiwilliges soziales Jahr (FSJ), Bundesfreiwilligendienst (BUFD), Freiwilliges ökologisches Jahr (FÖJ), andere Bundesprogramme)

²⁴ Der arbeitsmarktpolitische Dienstleister des Landes Berlin kann in Absprache mit der Fachverwaltung weitere zu erfassende Stammdaten festlegen.

Status bei Austritt aus dem BJC (Verbleib)

- Ende des JobCoachings (Datum)
 - Regulärer oder vorzeitiger Austritt
 - Vorzeitig (Krankheit, Mutterschutz/Elternzeit, Wohnortwechsel, sonstige persönliche Gründe, organisatorische Gründe wie z. B. Abbruch Kommunikation)
 - Nicht erwerbstätig
 - Status Arbeitslosigkeit, Rente, gesundheitlich bedingte Nichterwerbsfähigkeit, Wehrdienst, Freiwilligendienste
 - Erwerbstätig
 - Integration in den ersten Arbeitsmarkt ohne geringfügige Beschäftigung (SV-Beschäftigung, duale oder vergleichbare berufliche Ausbildung, selbständige oder freiberufliche Tätigkeit);
 - Integration in geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs gemäß §8 SGB IV);
 - Integration in öffentlich geförderte Beschäftigung (sofern Statusveränderung und nicht bereits zu Beginn des JobCoachings integriert);
 - Integration in substanzielle Qualifizierungsmaßnahmen (AZAV-Weiterbildungen, externe betriebliche Praktika, schulische Berufsausbildung, mind. dreimonatige Kurse mit Berufsbezug, Studium);
 - Integration in geringfügige Qualifizierungsmaßnahmen (Weiterbildungen ohne AZAV unterhalb von drei Monaten Kursdauer);

Anlage 2

Erfassungsmatrix individuelle Beschäftigungsfähigkeit (Dokumentation und Auswertungsroutinen in CASIAN)²⁵

Dimensionen	Einzelkomponenten	1 (Sehr starkes Vermittlungs- hemmnis)	2 (Starkes Vermittlung s-hemmnis)	3 (Mittelschwer es 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					

²⁵ In Anlehnung an Brussig, M.; Knuth, M. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: WSI-Mitteilungen 6/2009, S. 289.

	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)					
	Fehlender Führerschein und fehlendes Kfz					
	Nichtverwertbare Qualifikationen					
	Nichtverwertbare Arbeitserfahrungen					
Komponente „Soziale Stabilität“						
Persönliches Umfeld	Anzeichen für psych. Unterstützungsbedarf					
	Anzeichen für Suchtverhalten					

Fachkonzept Berliner Jobcoaching (BJC)

	Anzeichen für Schuldenprobleme					
	Unterstützungsbedarf minderjährige Kinder					
	Unterstützungsbedarf familiäre Pflegefälle					
	Anzeichen für familiäre Konflikte					
	Unterstützungsbedarf Wohnungssituation					
	Soziale Kontakte					

Anlage 3

Individueller Entwicklungsplan mit Qualifizierungsbedarfsanalyse (Dokumentation in CASIAN, Auswertung durch Träger und Übermittlung der Auswertungsergebnisse im Rahmen des Sachberichts zum Verwendungsnachweis)

JobCoach:

Coachee:

1. Welches übergreifende Entwicklungsziel steht im Vordergrund? (ohne Mehrfachauswahl)

- Persönliche Stabilisierung
- Persönliche Stabilisierung und Reintegration in Arbeit/Bildung
- Reintegration in Arbeit/Bildung

2. **Prioritäre Ziele des JobCoachings im Detail.** Welche konkreten prioritären Zielstellungen für den Coachee gibt es in Anknüpfung an die zu Beginn des JobCoachings festgestellten Probleme bei der individuellen Beschäftigungsfähigkeit²⁶ (vgl. Anlage 2)?

- (Freitext)
-
-

3. Wenn Integration in Arbeit/Bildung, welche Teilziele werden angestrebt? (Mehrfachauswahl möglich)

- Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- Integration in geringfügige Beschäftigung
- Integration in öffentlich geförderte Beschäftigung (außerhalb einer bereits bestehenden Integration einer solchen Maßnahme)
- Integration in substanzielle Qualifizierung (AZAV oder länger als 3 Monate)
- Integration in geringfügige Qualifizierung (ohne AZAV bzw. kürzer als 3 Monate)

²⁶ Ohne Anspruch auf Vollständigkeit können z. B. folgende Probleme angegangen werden: Mangelnde Lese-, Schreib-, Sprachkompetenz, Mängel im Umgang mit digitalen Medien, mangelnde soziale oder personale Kompetenzen (welche?), gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Belastbarkeit, nicht ausreichendes Suchverhalten und Konzessionsbereitschaft für den Arbeitsmarkt, mangelnde Arbeitserfahrung und Qualifikation, Probleme im persönlichen und sozialen Umfeld (welche?), Wohnungssituation.

4. Wenn Integration in Arbeit, welche Tätigkeitsfelder bzw. Arbeitgeber haben Priorität?		
<ul style="list-style-type: none"> • (Freitext) • • 		
5. Qualifizierungsbedarfsanalysen zur Erreichung der Zielstellungen		
Welche arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen und Erfahrungen liegen insgesamt bereits vor?		
<ul style="list-style-type: none"> • (Freitext) • • 		
Welche übertragbaren Fähigkeiten aus bisherigen beruflichen und außerberuflichen Kontexten können eingebracht werden?		
<ul style="list-style-type: none"> • (Freitext) • • 		
Welche Kompetenzen sollen weiterentwickelt werden? Welches konkrete Qualifizierungsziel besteht?		
<ul style="list-style-type: none"> • (Freitext) • • 		
Es liegen keine Qualifizierungsbedarfe zur Erreichung der Ziele vor, weil		
<ul style="list-style-type: none"> • (Freitext) • 		

6. Welche Maßnahmen und Aktivitäten ²⁷ zur Zielerreichung werden für den Zeitraum des JobCoachings vereinbart? Wer ist verantwortlich?		
Aktivitäten	Verantwortlichkeit	Umsetzung ist erfolgt

²⁷ Ohne Anspruch auf Vollständigkeit z. B. Klärung der Förderung von Weiterbildungskosten, Bearbeitung konkreter persönlicher/familiärer/gesundheitlicher/wohnungsbezogener Probleme (welche?), Bearbeitung kultureller Problemlagen (welche?), Bearbeitung von Motivationsproblemen (Selbstwirksamkeit), Bearbeitung von Mobilitätsproblemen (welche?), Begleitung zu Institutionen/Ämtern (welche?), Initiierung von Verweisberatungen (wohin?), Bewerbungstraining, Recherchen/Akquise von Arbeitsstellen, Recherchen/Akquise von Weiterbildungsangeboten, Recherchen/Akquisen von Betriebspraktika, gemeinsame Fallbesprechungen mit Integrationsfachkräften der Jobcenter etc.

Fachkonzept Berliner Jobcoaching (BJC)

<ul style="list-style-type: none">• (Freitext)••	<ul style="list-style-type: none">• Coachee oder JobCoach••	<ul style="list-style-type: none">• Ja / nein••
----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

Anlage 4

Erfassung von Qualifizierungen während des JobCoachings (Dokumentation und Auswertungsroutinen in CASIAN)

Im Rahmen des BJC sind Qualifizierungsmaßnahmen für Coachees nach folgenden Merkmalen entlang der Vorgaben der von Coachees unterschriebenen Datenschutz- bzw. Einverständniserklärung zur Speicherung von persönlichen Daten zu erfassen.

- Qualifizierungsmaßnahme
 - Kurztitel

- Themenfeld
 - (1) Gewerblich-technische Qualifizierung
 - (2) Betriebswirtschaftliche und kaufmännische Themen
 - (3) EDV-Basiswissen
 - (4) IT (jenseits Basiswissen)
 - (5) Sprachkurse Deutsch
 - (6) Sprachkurse andere Sprachen
 - (7) Soziales und Pflege
 - (8) Organisation und Management
 - (9) Sonstiges
 - (10) Schaffung administrativer Voraussetzungen für Bewerbungen und Tätigkeitsaufnahmen²⁸ (z. B. Anerkennung von Zeugnissen, Prüfungsgebühren, Übersetzungskosten für bewerbungsrelevante Nachweisunterlagen)

- Kurs zertifiziert nach AZAV
 - Ja
 - Nein
 - Nicht zutreffend (nur bei Auswahlnr. 10)

²⁸ Die Option besteht für Ausnahmefälle mit unmittelbarem Zusammenhang zu einer Reintegrationschance der Zielkategorien A.1 und A.4 (vgl. Abschnitt 4) und der nicht möglichen Refinanzierung der Kosten über andere Wege (z. B. Jobcenter).

- Zeitraum
 - 1 - 2 Tage
 - 3 - 5 Tage
 - 2 - 3 Wochen
 - Länger als 3 Wochen
 - Nicht zutreffend (nur bei Auswahlnr. 10)

- Verbleib nach Qualifizierung
 - Erfolgreich absolviert
 - Nicht erfolgreich absolviert (Abbruch) aufgrund
 - Arbeitsaufnahme/Selbständigkeit
 - Wechsel in eine Ausbildung
 - Wechsel in eine andere Fördermaßnahme (Beschäftigung oder Weiterbildung)
 - Überforderung
 - Längere Fehlzeiten oder Krankheit
 - Andere Gründe für einen Abbruch (Freitext)
 - Nicht zutreffend (nur bei Auswahlnr. 10)