

Berliner Landeszuschuss für KMU

Fachkonzept

Version 23.08.2024

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

BERLIN



Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund und Ausgangslage.....	3
1.1	Herausforderungen.....	3
1.2	Bisherige Entwicklung des Förderinstruments.....	5
2	Wirkungs-, Zielspektrum und Zielgruppen.....	6
2.1	Wirkungsspektrum.....	6
2.2	Zielspektrum.....	6
2.3	Zielgruppen.....	7
2.4	Schwerpunktbranchen der Förderung.....	8
2.5	Abgrenzung zu anderen Förderangeboten.....	9
3	Eckpunkte des Förderdesigns.....	10
3.1	Zuwendungsempfänger.....	10
3.2	Art, Umfang und Höhe der Förderung.....	10
3.2.1	Höchstgrenzen für die Anzahl geförderter Beschäftigter.....	10
3.2.2	Anforderungen für Förderfähigkeit an Unternehmen und Beschäftigte.....	11
3.2.3	Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn.....	12
3.2.4	Finanzielle Staffelung der Fördersätze.....	13
3.2.5	Rückzahlungspflicht, Nachbesetzung und Leistungseinstellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	14
4	Schnittstellen für Synergien und Kooperationen.....	15
5	Erfolgskontrolle entlang Indikatoren und Monitoring.....	16
6	Öffentlichkeitsarbeit.....	17
7	Quellen und Verweise.....	19
	Anlage: Formular zur Erklärung der Einhaltung des Landesmindestlohns durch Zuwendungsempfangende des Landes Berlin.....	20

1 Hintergrund und Ausgangslage

1.1 Herausforderungen

Der Berliner Arbeitsmarkt profitiert über viele Jahre hinweg von einem starken Wirtschaftswachstum und zeichnet sich durch eine hohe Dynamik und eine Steigerung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Die Nachfrage nach Arbeitskräften speist sich dabei vielfach auch aus den zu füllenden Ersatzbedarfen für rentenbedingte Abgänge aus dem Arbeitsmarkt. Nach wie vor gibt es insgesamt starke Nachfrageimpulse in Branchen wie z.B. Pflege, Logistik, Technologie, Tiefbau und Tourismus. Dies, sowie die vielfältigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Land Berlin, haben dazu geführt, dass sich die Arbeitsmarktsituation in Berlin heute deutlich chancenreicher zugunsten Arbeitsuchender gestaltet als noch zu Beginn des Jahrtausends.

Langzeitarbeitslosigkeit

Trotz dieser positiven Entwicklung steht der Berliner Arbeitsmarkt noch immer vor großen Herausforderungen. In Berlin waren 2023 im Jahresdurchschnitt 187.930 Menschen arbeitslos gemeldet. Das entsprach einer Arbeitslosenquote von 9,1 % und lag damit 3,4 % höher als der Jahresdurchschnittswert auf Bundesebene (5,7 %).¹ Besonders herausfordernd ist dabei der hohe Anteil an Arbeitslosen im SGB II-Leistungsbezug, ganz überwiegend Langzeitarbeitslose, der im Jahresdurchschnitt 2023 fast 70 % aller registrierten Arbeitslosen ausmachte.² Die infolge des nachlassenden Wirtschaftswachstums seit dem Jahr 2023 wieder steigende Arbeitslosigkeit fokussiert sich naturgemäß zunächst auf den Rechtskreis SGB III, es ist jedoch davon auszugehen, dass die diese negative Entwicklung zeitverzögert auf den SGB II-Rechtskreis ausstrahlen wird.. Damit bleibt das Problem der zu hohen Langzeitarbeitslosigkeit für Berlin nicht nur erhalten, es droht sich kurzfristig sogar weiter zu verstärken.

Ist eine Person erst einmal in die Langzeitarbeitslosigkeit geraten, potenzieren sich die Risiken einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit deutlich. So ist die Integrationsquote von Langzeitarbeitslosen in Berlin mit 17 % deutlich geringer als die Integrationsquote aller im SGB II als Arbeitslos gemeldeten Personen (einschließlich Langzeitarbeitslose) mit 32 % (November 2023, Statistik der BA). Die Gründe hierfür sind vielfältig. Auf der Hand liegt hierbei natürlich die die statistische Evidenz, dass die Gründe für die Einmündung in Langzeitarbeitslosigkeit, z.B. ein niedrigeres Qualifikationsniveau oder gesundheitliche Probleme, auch während der Langzeitarbeitslosigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit fortbestehen. Darüber hinaus gibt es weitere Faktoren, die direkt als Folge der Langzeitarbeitslosigkeit auftreten und die die Wahrscheinlichkeit einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus verringern, wie beispielsweise psychische Probleme, Armut oder eine verminderte soziale Teilhabe. Hinzukommt, dass auch auf betrieblicher Seite die Bereitschaft von Unternehmen, Bewerbungen im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, sinkt, je länger eine Person arbeitslos ist. So gaben im

¹ Vgl. [Arbeitslosenquote Deutschland bis 2024 | Statista](#).

² Vgl. Bundesagentur für Arbeit. Statistik-Service Ost: Arbeitsmarkt 2023 im Überblick - Berlin. Berlin, Januar 2024.

Rahmen einer von der IAB durchgeführten Befragung von Betrieben in Deutschland 2021 nur 39 % der befragten Betriebe an, Bewerbungen Langzeitarbeitsloser grundsätzlich zu berücksichtigen.³

Geringfügige Beschäftigung

Neben der benannten Arbeitslosigkeit weist Berlin auch im Bereich der so genannten atypischen Arbeitsverhältnisse spezifische Herausforderungen auf. Innerhalb dieser Kategorie sind insbesondere die „Teilzeitjobs“ mit 20 % der Gesamtbeschäftigung (Bund 16 %) und die befristeten Arbeitsverhältnisse mit 8 % (Bund 6 %) in Berlin stärker als im bundesweiten Durchschnitt ausgeprägt. Der Stellenwert so genannter geringfügiger Beschäftigung („Mini-Jobs“) ist in Berlin (6 %) zwar derzeit geringer als im Bundesdurchschnitt (11 %).⁴ Gleichwohl bestehen gerade im dienstleistungsgeprägten Arbeitsmarkt Berlins mit seinen derzeitigen Arbeitskräftebedarfen auch bei einfachen Tätigkeiten vergleichsweise große Potenziale des Übergangs geringfügiger in ungeforderte reguläre Beschäftigung, die es stärker als bisher zu nutzen gilt. Hinzukommt, dass der Berliner Arbeitsmarkt aufgrund der Größe der Metropole auch in Teilsegmenten ein in absoluten Zahlen immenses Volumen aufweist: So waren zum Stichtag 31.12.2023 im Land Berlin 131.500 Personen (+ 3.637 im Vergleich zum Vorjahresstichtag) ausschließlich geringfügig beschäftigt.

Bundesweite Statistiken zeigen klar, dass viele derjenigen Menschen, die ausschließlich (d.h. nicht im Nebenerwerb) ein geringfügige Arbeit ausüben, besonders häufig in Branchen zu finden sind, die, wie z.B. wirtschaftliche und sonstige Dienstleistungen, Gesundheitswesen, Handel, Gastgewerbe, ein traditionell starkes Gewicht in der Berliner Wirtschaftsstruktur aufweisen und in besonderer Weise durch kleine Betriebsgrößen geprägt sind.⁵ Im Rahmen einer Sonderauswertung der Minijobzentrale wurden Branchen mit besonders hohem Anteil an prekärer Beschäftigung, genauer geringfügiger Beschäftigung, identifiziert. Dieser zufolge waren zum Stichtag 30.06.2023 im Land Berlin im Bereich Reinigungsgewerbe/Gebäudebetreuung 13.002 Personen, im Bereich Einzelhandel 21.969 Personen und im Bereich Hotel- und Gastronomie 21.350 Personen geringfügig beschäftigt. Hierbei kommt es sehr häufig sogar zum ergänzenden Bezug von Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB II. Zum Stichtag 31.07.2023 waren im Land Berlin 36.323 erwerbsfähige SGB II-Leistungsberechtigte (eLb SGB II) gleichzeitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt.⁶

Der im Land Berlin hohe Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse ist nicht allein unter dem Gesichtspunkt der hierbei besonders häufig fehlenden Kriterien Guter Arbeit, sondern auch dem mittlerweile erheblichen Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu betrachten. So schätzte die IHK Berlin, dass bis 2035 der Fachkräfteengpass auf bis zu 380.000 fehlende Fachkräfte steigen

³ Vgl. Gürtzgen, N.; Popp, M.: Betriebliche Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen sinken leicht in Krisenzeiten. IAB. 2022.

⁴ Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.; Wittbrodt, L.: Betriebspanel Berlin 2022. Ergebnisse der 27. Befragungswelle. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Berlin, November 2023, S. 24 ff.

⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit. Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Februar 2024, S. 5-7. [monatsbericht-d-0-202402-pdf.pdf \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de/monatsbericht-d-0-202402-pdf.pdf).

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit. Grundsicherung für Arbeitssuchende (Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Art der Erwerbstätigkeit). Land Berlin. Februar 2024.

könnte.⁷ In dieser Situation gilt es mehr denn je, den von Arbeitslosigkeit Betroffenen oder Bedrohten und auch den in atypischen Arbeitsverhältnissen arbeitenden Menschen Wege in die Arbeitswelt aufzuzeigen, die eine substantielle Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse ermöglichen. Dieser Fokus muss dabei mehr und mehr auch vakante Arbeitsplätze einschließen, deren Besetzung keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Gerade diese Arbeitsplätze erscheinen als erste Schritte zurück in den Arbeitsmarkt vielfach für jene geeignet, die formal geringe Qualifikationen aufweisen oder deren früher erworbenes Fachwissen durch eine mittlerweile lange Arbeitslosigkeit entwertet worden ist. Hierbei ist für die Gruppe der geringfügig Beschäftigten explizit herauszustellen, dass sie ohne weitere Impulse erwiesenermaßen bisher keine relevanten Brücken zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schlagen und Aufwärtsmobilität erreichen konnte⁸ bzw. gerade in Kleinbetrieben sogar sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung verdrängt wird.⁹

Die oben genannten Herausforderungen verdeutlichen einen erheblichen arbeitsmarktpolitischen Bedarf an Maßnahmen

- zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit bei Zielgruppen, die von Dritten (Arbeitsagenturen, Jobcentern) faktisch sonst erst später (Arbeitslose, ögB-Beschäftigte) oder faktisch gar nicht („Ergänzer“) förderfähig/-würdig sein würden,
- zur Förderung Guter Arbeit, insbesondere der Verringerung geringfügiger Beschäftigung.

Mit dem Landeszuschuss KMU beabsichtigt das Land Berlin, mittels eines landesfinanzierten Lohnkostenzuschusses die oben genannten Bedarfe zu adressieren, indem finanzielle Anreize für die sv-pflichtige Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten sowie von geringfügig Beschäftigten bei Berliner KMU gesetzt werden. Der Berliner Landeszuschuss KMU unterscheidet sich dabei von Instrumenten des Bundes u.a. dahingehend, dass er vor allem die Zielgruppen adressiert, die von Langzeitarbeitslosigkeit noch nicht oder noch nicht lange betroffen sind und dadurch präventiv wirkt.

1.2 Bisherige Entwicklung des Förderinstruments

Der Berliner Landeszuschuss für KMU ist ein Förderinstrument, das von der für Arbeit zuständigen Fachverwaltung als Ergänzung zu bundesfinanzierten Lohnkostenzuschüssen Ende der 90er Jahre entwickelt und zunächst in unterschiedlichen Varianten angeboten wurde. Das jetzige

⁷ Vgl. IHK (2021): Fachkräftemonitor 2021: <https://www.ihk.de/berlin/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt-beschaeftigung/fachkraeftesicherung/fachkraefte-monitor-update-2021-5108316>

⁸ Vgl. Walwei, U.: Geringfügige Beschäftigung: Ausweiten oder Abschaffen? Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.2.2021. (IAB-Stellungnahme 01/2021), Nürnberg 2021.

⁹ Vgl. Collischon, M. et al: Minijobs in Kleinbetrieben: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt. In: IAB-Forum 10/2021 (20.10.2021).

Förderdesign ist das Ergebnis seither erfolgter weiterer Anpassungen, die jüngsten erfolgten durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung mit Wirkung zum 01.01.2024.

2 Wirkungs-, Zielspektrum und Zielgruppen

2.1 Wirkungsspektrum

➤ Reduzierung von Arbeitslosigkeit, Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit

Empirisch evidente Analysen auf Bundesebene belegen nachdrücklich, dass Lohnkostenzuschüsse, insbesondere für geringqualifizierte und ältere Menschen, ein Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt darstellen können, sofern die jeweilige Förderung sorgfältig auf die jeweilige Klientel ausgerichtet wird und dadurch Mitnahmeeffekte von Unternehmen minimiert werden können.¹⁰ Vor diesem Hintergrund gibt es ein erhebliches Interesse des Landes Berlin, mit dem Förderinstrument eines Lohnkostenzuschusses - arbeitsteilig zu den weiteren landesfinanzierten Förderinstrumenten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie in Synergie und gleichermaßen Abgrenzung zu den bundesfinanzierten Lohnkostenzuschüssen des SGB II und SGB III - Übergangsprozesse aus der Arbeitslosigkeit und dem (auch ergänzenden) SGB II-Leistungsbezug in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu stimulieren.

Durch eine frühe Intervention, bereits nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit, wirkt der Lohnkostenzuschuss präventiv und trägt dazu bei, dass Langzeitarbeitslosigkeit und damit verbundene negative Effekte vermieden werden.

➤ Förderung Guter Arbeit

Der Landeszuschuss KMU setzt durch die finanzielle Staffelung der Förderung, deren Höhe sich nach der Dauer des Arbeitsvertrages und der Entgelthöhe misst, Anreize für Gute Arbeit. Eine unbefristete Beschäftigung in Verbindung mit einem Entgelt mit einem Stundenlohn, der 30 % über dem Landesmindestlohn liegt, erhält die höchstmögliche Förderung.

Gute Arbeit wird ferner gefördert, indem finanzielle Anreize für die Umwandlung von geringfügiger Beschäftigung in sv-pflichtige Beschäftigung gesetzt werden. Dadurch wird die Herausforderung prekärer Beschäftigung direkt adressiert und die soziale Teilhabe und Sicherheit der Betroffenen erhöht.

2.2 Zielspektrum

Als Zielstellung, die konkret mit einem geeigneten Wirkungsindikator (siehe Abschnitt 5) untersetzt werden kann, weil kausale Zusammenhänge zwischen dem geförderten Vorhaben und seinem

¹⁰ Vgl. Bernhard, S.; Dauth, Ch.: Eingliederungszuschüsse für Arbeitslose wirken als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum 15.01.2024. Nürnberg 2024.

Beitrag zur Zielerreichung messbar darzustellen ist, wird von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung festgelegt:

- Integration in sv-pflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.

Jeder Förderfall im Berliner Landeszuschuss für KMU ist eine sofortige und nachhaltige Integration in sv-pflichtige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt mit einer Mindestlaufzeit der abgeschlossenen Arbeitsverträge von 12 Monaten. Damit leistet die Förderung neben ihrem unmittelbaren arbeitsmarktlichen Entlastungseffekt einen Beitrag zur nachhaltigen Vermeidung von Hilfebedürftigkeit durch in vollem Umfang geleistete Beiträge in die Sozialversicherungszweige. Auch bei späterem Zugang in Arbeitslosigkeit nach Ablauf der Mindestförderdauer erfolgt i. d. R. kein unmittelbarer Rückfall in den SGB II- Leistungsbezug.

Als Querschnittsziele, die im Zusammenhang mit dem Förderinstrument nicht kausal messbar sind, sind für das Land Berlin überdies zu beachten:

- Steigerung der Zahl von Arbeitsverhältnissen, die den Kriterien Guter Arbeit genügen, u.a. durch Fokussierung auf Branchen und Tätigkeitsprofile, die vergleichsweise hohe Werte bei geringfügiger Beschäftigung aufweisen,
- Verringerung von Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfen bei Berliner Unternehmen, hierbei insbesondere Erschließung des so genannten verdeckten Arbeitsmarktes bei kleinen und mittleren Unternehmen,
- Steigerung der Beschäftigungsquoten von Geflüchteten, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und anderer Personengruppen mit wahrzunehmenden besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration,
- Steigerung der Gleichstellung im Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen und weiteren aufgrund ihrer Geschlechtsidentität benachteiligten Menschen,
- Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit und SGB II-Leistungsbezug,
- Steigerung der sozialen Teilhabe durch direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt,
- Vermeidung von psychosozialen Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit für gefährdete Zielgruppen.

Ungeachtet für Querschnittsziele nicht anzusetzender konkreter Wirkungsindikatoren haben seitens der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und des mit der administrativen Steuerung befassten arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters zu deren Zielerreichung geeignete Aktivitäten zu erfolgen und sind diese, soweit wie plausibel möglich, in ein laufendes Monitoring einzubeziehen.

2.3 Zielgruppen

Der Berliner Landeszuschuss für KMU adressiert folgende arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen:

- Arbeitslose, die mindestens 6 Monate arbeitslos¹¹ gemeldet sind,
- erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Empfänger, die abhängig in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt sind („Ergänzer“), hierbei einschließlich geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV sowie selbständig Tätige,
- geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV ohne ergänzenden SGB II-Leistungsbezug bei Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,
- Menschen in öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen, die dem so genannten zweiten Arbeitsmarkt zuzurechnen sind.

Gefördert wird die Schaffung neuer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Im Fall des ergänzenden Leistungsbezugs (s.o.) sind auch Änderungen bestehender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, z.B. durch Lohnerhöhungen, Erhöhung der Arbeitszeit, förderfähig. Bei einer bestehenden geringfügigen Beschäftigung ohne ergänzenden Leistungsbezug ist ausschließlich die Umwandlung dieses bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung förderfähig.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält es sich vor, zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten Branchen (siehe Kapitel 2.3.) sowie bestimmte Hemmnisse (z.B. Geringqualifizierung, Alter, Fluchterfahrung) als Voraussetzung für eine Förderung festzulegen.

2.4 Schwerpunktbranchen der Förderung

Der Berliner Landeszuschuss für KMU ist nicht ausdrücklich begrenzt auf bestimmte Wirtschaftszweige im Land Berlin.

Gleichwohl fokussiert er sich insbesondere auf diejenigen Branchen,

- bei denen Beschäftigte besonders häufig in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach § 8 SGB IV arbeiten und/oder
- ein relevanter Umfang von Arbeitsplätzen besteht, die als so genannte „Einfacharbeitsplätze“ bezeichnet werden, weil für ihre Besetzung keine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist und die hierbei gleichzeitig unter demographisch bedingtem Ersatzbedarf durch altersbedingt ausscheidende Beschäftigte leiden.

Die in der vorbenannten Eingrenzung besonders zu nennenden Branchen sind in der Systematik der WZ 2008 derzeit, hierbei ohne Anspruch auf eine vollständige oder abschließende Aufzählung,

- übergreifend Dienstleistungen, hierbei insbesondere sonstige wirtschaftliche und sonstige Dienstleistungen,
- namentlich insbesondere Gastgewerbe, (Einzel-)Handel, Gesundheitswesen, Verkehr und Lagerei, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Reinigungsgewerbe, Wach- und

¹¹ Folgende Zeiten sind den Zeiten der Arbeitslosigkeit gleichgestellt: Zeiten in geförderter Ausbildung, der Beschäftigung in geförderten Beschäftigungsmaßnahmen des zweiten Arbeitsmarktes, in geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen und Zeiten der Kinderbetreuung oder Pflege.

Sicherheitsdienste, Herstellung von Metallerzeugnissen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Post- und Kurierdienste.

2.5 Abgrenzung zu anderen Förderangeboten

Die Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit fällt gemäß dem Dritten bzw. Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III, SGB II) primär in den Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit bzw. der Jobcenter. Der Berliner Lohnkostenzuschuss für KMU stellt zu diesen bundesgeförderten Instrumenten (§ 88 SGB III, § 16e, i SGB II) eine dazu abgegrenzte und auf die besonderen Herausforderungen im Land Berlin ergänzend zugeschnittene Förderung dar, indem

- sich die Fördersystematik dahingehend unterscheidet, als dass im Vergleich zu den bundesgeförderten Instrumenten eine geringere Förderhöhe ausgezahlt, andere Zielgruppen (kein Minderleistungsausgleich oder Langzeitarbeitslosigkeit als Voraussetzung) adressiert werden und so eine eher präventive Wirkung intendiert wird.
- ein besonderer Fokus auf die Zielgruppe der geringfügig Beschäftigten nach § 8 SGB IV gelegt wird, die für die o.g. Lohnkostenzuschüsse des Bundes nicht förderfähig sind, d.h. mit denen keine Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung möglich ist,
- in einem deutlich höheren Maß, als dies bei bundesgeförderten Lohnkostenzuschüssen der Fall ist, Kriterien Guter Arbeit als Voraussetzung für eine Förderung angelegt werden,
- durch die inhaltliche und administrative Nähe zu weiteren landesfinanzierten Förderinstrumenten, z.B. JOB POINT BERLIN¹², Joboption und Berliner Jobcoaching (BJC)¹³, weitaus höhere Synergiepotentiale in der Gesamtwirkung generiert werden können,¹⁴
- vor allem eine Klientel an kleineren Unternehmen adressiert wird, die von Jobcentern und Arbeitsagenturen bezüglich der Besetzung dort vakanter Stellen nicht oder nur marginal proaktiv angesprochen wird, oft aufgrund früherer negativer Erfahrungen von diesen auch gar nicht angesprochen werden möchte, jedoch ebenfalls Beschäftigungspotenziale aufweist.

¹² Vgl. SenASGIVA Berlin: JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Version Januar 2024.

¹³ Vgl. SenASGIVA Berlin: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung

¹⁴ Gerade das Zusammenwirken zwischen einem bei Bedarf in die betriebliche Sphäre hineinreichenden Coaching und einer lohnkostenzentrierten Förderung erscheint für arbeitsmarktfremde Zielgruppen chancenreich. Vgl. Achatz, J. et al: Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht. IAB-Forschungsbericht 4/2024, S. 128-140.

3 Eckpunkte des Förderdesigns

Der Berliner Landeszuschuss für KMU fördert Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nach Kriterien Guter Arbeit durch Gewährung eines Lohnkostenzuschusses bei Schaffung von neuen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen, darunter auch die Förderung der Umwandlung von geringfügiger Beschäftigung nach § 8 SGB IV („Mini-Jobs“) oder von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen mit ergänzendem Leistungsbezug. Das Land Berlin gewährt diesen Lohnkostenzuschuss bis zu insgesamt 17.000 €, hierbei in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsvertrags und der Höhe des im Unternehmen gezahlten Lohns.

3.1 Zuwendungsempfänger

Zuwendungsempfänger des Berliner Landeszuschusses für KMU sind Berliner Unternehmen, die unter die diesbezügliche Definition der Europäischen Union fallen. Danach zählt ein Unternehmen zur Kategorie KMU, wenn es nicht mehr als 249 Beschäftigte hat und einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro erwirtschaftet oder eine Bilanzsumme von maximal 43 Mio. Euro aufweist.¹⁵

Für die Berechnung dieser Schwellenwerte ist maßgeblich, ob das antragstellende Unternehmen eigenständig ist oder ob Verflechtungen mit anderen Unternehmen vorliegen. Für die diesbezügliche Einstufung haben antragstellende KMU daher eine Selbsterklärung mit Angaben über verbundene Unternehmen und Partnerunternehmen abzugeben.

Bezüglich der förderfähigen Zielgruppe der Beschäftigten siehe Abschnitt 2.2.

Die Betriebsstätte muss in Berlin liegen.

Die Förderung von juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist ausgeschlossen.

3.2 Art, Umfang und Höhe der Förderung

3.2.1 Höchstgrenzen für die Anzahl geförderter Beschäftigter

Die Anzahl der je Unternehmen zu fördernden Beschäftigten ist abhängig von der durchschnittlichen Zahl der regelmäßig Beschäftigten im Zeitraum von 12 Monaten vor der Antragstellung. Es können maximal gefördert werden:

- 1 Person für Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigten,
- 2 Personen für Unternehmen mit 6 bis 19 Beschäftigten,
- 4 Personen für Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten und
- 5 Personen für Unternehmen mit 40 bis 250 Beschäftigten.

¹⁵ Vgl. Empfehlung der Kommission vom 06.05.2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 20.05.2003.

3.2.2 Anforderungen für Förderfähigkeit an Unternehmen und Beschäftigte

Die Förderung eines Unternehmens ist nur möglich, wenn 6 Monate vor Förderbeginn in derselben Betriebsabteilung des Unternehmens bzw. in dem Gewerk, in dem die Beschäftigte eingestellt werden sollen, keine betriebsbedingte Kündigung oder betriebsbedingte fehlende Übernahme von Auszubildenden erfolgt ist.

Erfolgen während des Förderzeitraumes betriebsbedingte Kündigungen und wird durch diese die Anzahl der Beschäftigten in derselben Betriebsabteilung bzw. im selben Gewerk kleiner oder bleibt genauso groß wie zu Beginn der Förderung, sind die Zuschussleistungen von diesem Zeitpunkt an einzustellen.

Die Förderung ist weiterhin ausgeschlossen,

- wenn für dieselben Beschäftigten Lohnkostenzuschüsse nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch (SGB II/III) oder
- Lohnkostenzuschüsse aus anderen vom Land Berlin finanzierten Förderinstrumenten gewährt werden,
- für Personen, die an dem einstellenden Unternehmen finanziell beteiligt sind oder die als Geschäftsführung tätig sind bzw. tätig werden sollen oder für Ehepartner bzw. Verwandte 1. Grades der Unternehmensinhaber (bei GmbH die Gesellschafter oder die Geschäftsführer).

Geförderte bzw. antragstellende Unternehmen haben Änderungen, die Einfluss auf die Förderung haben, insbesondere die Lösung des Arbeitsverhältnisses oder die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit der in die Förderung einbezogenen Beschäftigten, unverzüglich der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. der von ihr beauftragten Bewilligungsstelle anzuzeigen.

Eine Abtretung einer gewährten Förderung durch das Unternehmen/den Zuwendungsempfänger an Dritte ist ausgeschlossen.

Die Förderung wird für ein zusätzliches und neu geschlossenes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden wöchentlich gewährt. Das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis muss für mindestens ein Jahr geschlossen werden. Der Bruttostundenlohn der geförderten Beschäftigten muss mindestens in Höhe des geltenden Landesmindestlohns gezahlt werden.

Der für die förderfähigen Zielgruppen geforderte Nachweis von Zeiten vorheriger Arbeitslosigkeit bzw. einer dem gleichgestellten Zeit hat durch eine Bescheinigung der Arbeitsagentur/des Jobcenters bzw. einer vergleichbaren Bescheinigung bei Förderungen des Landes Berlins zu erfolgen (z.B. einer Kopie des Ausbildungsvertrages des geförderten Ausbildungsverhältnisses). Bei Umwandlung eines „Minijobs“ oder der Umwandlung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses mit ergänzendem Leistungsbezug ist der Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen nachzuweisen, bei dem das Beschäftigungsverhältnis besteht, das entsprechend der Fördervoraussetzungen umgewandelt werden soll. Dabei ist eine Mindestlaufzeit des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses von 6 Monaten nachweislich erforderlich.

3.2.3 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn

Gemäß § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz darf das Land Berlin Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur vergeben, wenn die Empfängerinnen und Empfänger sich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens den Mindestlohn nach § 9 des Landesmindestlohngesetzes zu zahlen. Geförderte KMU sind daher verpflichtet, alle im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens nach Landesmindestlohn zu bezahlen.

Aus diesem Grund ist in den Nebenbestimmungen des bewilligten Bescheids die Einhaltung des Landesmindestlohns zur Auflage zu machen und durch den geförderten Arbeitgeber mit seiner rechtsverbindlichen Unterschrift bestätigen zu lassen. Der Arbeitgeber ist ferner zu verpflichten, dem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister den Arbeitsvertrag der zu fördernden Person als Teil seiner Mitwirkungspflicht vorzulegen. Zusätzlich sind bei jeder Kostenerstattung die Lohnabrechnungen und die dazugehörigen Überweisungsträger im Dreimonatsrhythmus durch den Arbeitgeber einzureichen. Bei einer Erhöhung des Landesmindestlohns sind alle im Rahmen des Instruments geförderten Unternehmen auf dessen Einhaltung hin zu überprüfen. Diejenigen Arbeitgeber, bei denen das Entgelt der geförderten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der Erhöhung unterhalb des neuen Landesmindestlohns liegt, sind aufzufordern, eine Erhöhung vorzunehmen.

Als Nachweis ist ein angepasster Arbeitsvertrag einzureichen. Die Prüfung der Einhaltung nach § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz für alle im geförderten Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt mittels einer durch den geförderten Betrieb auszufüllenden und zu unterzeichnenden Eigenerklärung (siehe Anlage). Auf der Grundlage der Eigenerklärungen wird eine Plausibilitätsprüfung durchgeführt. Ferner können durch das Fachreferat Stichprobenprüfungen der Vergütungssysteme anhand von Belegen veranlasst werden.

3.2.4 Finanzielle Staffelung der Fördersätze

Der Berliner Landeszuschuss für KMU wird gemäß der nachfolgenden Übersicht bezogen auf die Gesamtlauzeit der Förderung, gestaffelt nach Bruttostundenlohn und Dauer des Arbeitsvertrages gewährt:

Entgelt pro Stunde (brutto)	bis zu 10 % über dem Landesmindestlohn pro Stunde (brutto)	mehr als 10 % bis zu 20 % über Landesmindestlohn pro Stunde (brutto)	mehr als 20 % bis zu 30 % über dem Landesmindestlohn pro Stunde (brutto)	mehr als 30 % über dem Landesmindestlohn pro Stunde (brutto)
Vertragsdauer				
Mindestens 12 Monate	4.000 €	4.500 €	5.100 €	5.700 €
Mehr als 12 bis 24 Monate	7.900 €	9.000 €	10.200 €	11.300 €
Bei Entfristung des neuen Arbeitsverhältnisses nach spätestens 24 Monaten nachträgliche Erhöhung des Lohnkostenzuschusses auf	12.400 €	13.600 €	14.700 €	17.000 €
Dies entspricht einer einmaligen Ausgleichszahlung zur Entfristung des Arbeitsverhältnisses i.H.v.	4.500 €	4.600 €	4.500€	5.700 €
unbefristet	12.400 €	13.600 €	14.700 €	17.000

Tabelle: Förderhöhen im Landeszuschuss KMU, ausgewiesen wird die jeweils auszahlbare Gesamtförderung.

Der Berliner Lohnkostenzuschuss wird bei befristeten Arbeitsverhältnissen für die Dauer der Befristung gewährt. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen wird der Lohnkostenzuschuss für die Dauer von 24 Monaten gewährt.

Erfolgt innerhalb der 24 Monate eine Entfristung der bereits mittels des Förderinstruments bezuschussten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse, kann für die Entfristung eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe des Differenzbetrages zur jeweiligen Förderhöhe bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen ausgezahlt werden. Zum Zeitpunkt der Auszahlung der Ausgleichzahlung muss die Entfristung hierfür nachweislich mindestens 6 Monate zurückliegen. Sollte der Zeitraum von 6 Monaten seit der Entfristung die Regelförderdauer von 24 Monaten für unbefristete Arbeitsverhältnisse überschreiten, verlängert sich der Zeitraum der Förderung entsprechend. Um die Ausgleichzahlung zu erhalten, ist durch die Fördermittelempfangenden ein Änderungsantrag zu stellen. Die Leistungen werden als Projektförderung im Wege der Festkostenfinanzierung gewährt.

3.2.5 Rückzahlungspflicht, Nachbesetzung und Leistungseinstellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der gewährte Lohnkostenzuschuss ist zurückzuzahlen, wenn

- die Fördermittelvergabe aufgrund von falschen oder unvollständigen Angaben des antragstellenden Unternehmens/Zuwendungsempfängers im Antrag oder bei der Nachweisung zustande gekommen ist,
- eine der in Abschnitt 3 näher bezeichneten Fördervoraussetzungen nicht vorgelegen hat oder während des Zeitraums nach Antragstellung bis zum geplanten Ende der Förderung zwischenzeitlich entfallen ist,
- der Nachweis der Verwendung der Fördermittel gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. der von ihr beauftragten Bewilligungsstelle nicht ordnungsgemäß erfolgt,
- antragstellende Unternehmen/Zuwendungsempfänger den Fördermittelanspruch entgegen den dies ausschließenden Regelungen an Dritte abtreten,
- Beschäftigte während des Förderzeitraumes aus Gründen ausscheiden, die die jeweiligen Unternehmen als Arbeitgeber zu vertreten haben. Wollen Arbeitgeber geltend machen, dass diese die Beendigung nicht zu vertreten haben, so ist dies der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. der von ihr beauftragten Bewilligungsstelle binnen einer Frist von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.

Bei einem Ausscheiden geförderter Beschäftigter während der Förderzeit, die das Unternehmen als Arbeitgeber zu vertreten hat, ist die Hälfte des gewährten Zuschusses zurückzuzahlen. In allen anderen oben genannten Fällen ist die Zuwendung vollständig zurück zu zahlen.

Der Arbeitsplatz ausscheidender geförderter Beschäftigter kann für die Restlaufzeit des mit Zuwendungsbescheid zugesagten Förderzeitraums nachbesetzt werden bzw. alternativ ist die Förderung einzustellen, wenn

- Beschäftigte selbst kündigen, z.B. um besser entlohnte Beschäftigungsmöglichkeiten anderweitig wahrzunehmen („Aufstiegsmobilität“),
- Unternehmen als Arbeitgeber berechtigt waren, das geförderte Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen,
- Unternehmen als Arbeitgeber innerhalb der vereinbarten Probezeit wegen Nichteignung die Arbeitsverhältnisse mit geförderten Beschäftigten kündigen.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, dass in den vorgenannten Abschnitten dargestellte Förderdesign anzupassen, wenn mit der Förderung von Unternehmen verbundene Mitnahme- und Drehtüreffekte durch Unternehmen empirisch in nicht tolerierbarem Umfang wahrgenommen werden sollten und diese Risiken zugunsten einer weiterhin hohen Wirksamkeit durch weitere Anpassungen minimiert werden können.

4 Schnittstellen für Synergien und Kooperationen

Synergien mit Angeboten des Berliner Jobcoachings (BJC)

Das landesfinanzierte Förderinstrument Berliner Jobcoaching (BJC) hat ein dezidiertes Reintegrationsziel in den Berliner Arbeitsmarkt. Vor diesem gemeinsamen Zielhintergrund sind die geförderten BJC-Träger bzw. die bei ihnen beschäftigten Jobcoaches gehalten, Informationen über den Berliner Landeszuschuss für KMU vor allem im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit gegenüber Unternehmen proaktiv zum Einsatz zu bringen, um das Reintegrationsziel durch die Option eines Lohnkostenzuschusses noch besser zu erreichen. Hierfür sind die Angebote der BJC-Begleitstrukturen (Projekt Koordinierungsstelle Qualifizierung und Fachaustausch; KQF) einzubeziehen, um Jobcoaches die notwendigen Kenntnisse zum Berliner Landeszuschuss für KMU zu vermitteln.

Synergien mit Angeboten des JOB POINT BERLIN

Das landesfinanzierte Förderinstrument JOB POINT BERLIN hat mit seinen stationären und mobilen Angeboten ebenfalls ein ausdrückliches Reintegrationsziel und richtet sich mit einer Vielfalt von persönlich, aber auch anonym adressierten Aktivitäten an Geflüchtete, Langzeitarbeitslose und Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. In den geförderten stationären und mobilen Multiplikatorstrukturen des JOB POINT BERLIN ist zu gewährleisten, dass jederzeit Informationen über den Berliner Landeszuschuss für KMU ausliegen bzw. in die Beratungs- und Netzwerkarbeit proaktiv einbezogen werden können.

Schnittstelle zum Modellprojekt Joboption Berlin und seinen Sozialpartnerfokus

Für eine effiziente Adressierung geringfügiger Beschäftigung im Zusammenhang ihrer Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind fortlaufend Informationen zum Berliner Landeszuschuss für KMU mit dem landesfinanzierten Modellprojekt Joboption Berlin (Teilprojekt Minijobs) auszutauschen, das seinerseits an die Wirtschaftsförderung der Bezirke und die Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit angebunden ist. Im Rahmen des Modellprojektes Joboption sollen die Nutzung von Fachkräftepotenzialen gestärkt, die Ausbreitung von „Minijobs“ eingedämmt und mit dem Teilprojekt Minijobs insbesondere der verstärkte Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung adressiert werden.

Zusammenarbeit mit den Berliner Agenturen für Arbeit und Jobcentern

Obwohl die mit dem Berliner Landeszuschuss für KMU förderfähigen Zielgruppen des Arbeitsmarkts nicht für Lohnkostenzuschüsse der Bundesagentur für Arbeit förderfähig sind, werden die betreffenden Zielgruppen aufgrund ihres (ergänzenden) SGB II-Leistungsbezugs von diesen Institutionen vielfach zumindest regelmäßig betreut. Vor diesem Hintergrund ist es ein regelmäßiger Austausch mit Berliner Agenturen für Arbeit und Jobcentern wichtig, um diese Schnittstelle zur permanenten Akquisition förderfähiger Personengruppen nutzen zu können. Es ist darauf hinzuwirken, dass allen Berliner Arbeitsagenturen und Jobcentern stets aktuelle Informationen über die Förderkonditionen vorliegen.

Weitere Kooperationen

Des Weiteren sind eine Reihe anderer Multiplikatorstrukturen als Schnittstellen zu erschließen, die eine breite Nutzung des Berliner Landeszuschusses für KMU bzw. eine damit bezweckte zahlreiche Integrationswirkung in den Arbeitsmarkt befördern können. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind hierbei zu nennen:

- Jugendberufsagenturen,
- kommunale Ämter und Einrichtungen (z.B. Bezirksämter, Integrationsbeauftragte),
- sonstigen Trägern und Beratungseinrichtungen aus den Bereichen Arbeit, Bildung, Jugend, Soziales, Inklusion, Gesundheit, Familie, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Migration (z.B. Arrivo, Integrationslotsinnen und Integrationslotsen),

5 Erfolgskontrolle entlang Indikatoren und Monitoring

Als Teil der Berichtspflicht gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und zum Zweck der Erfolgskontrolle ist das im Abschnitt 2.1 festgelegte Ziel der nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt mit folgendem Zielindikator versehen und dessen Erreichung auszuweisen:

- Verbleib im ersten Arbeitsmarkt, Status gemessen 12 Monate nach Ende der Förderung durch den Berliner Landeszuschuss für KMU, ausgewiesen als Durchschnittswert für das jeweils zurückliegende Jahr.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung kann im Rahmen ihrer fachlichen Steuerung einen Zielwert für den zu erreichenden Indikatorwert festlegen und diesen auch nach jeweiligen arbeitsmarktlichen Gegebenheiten anpassen. Der gegenwärtig festgelegte Zielwert für den Indikator beträgt 70 %.¹⁶

Im Rahmen eines fortlaufenden Monitorings ist der arbeitsmarktpolitische Dienstleister des Landes Berlin verpflichtet, Strukturdaten zu geförderten Personen zu erheben, die ihn in die Lage versetzen, gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung jederzeit aggregiert Auskunft geben zu können.

- zu den Segmenten der insgesamt geförderten Zielgruppen im Hinblick auf einschlägige Merkmale wie z.B. Qualifikation, Alter, Geschlecht, Migrations- und Fluchthintergrund, SGB II-Leistungsbezug und Ausgangspunkt einer geringfügigen Beschäftigung,
- zu Merkmalen wie Branchenzugehörigkeit der Unternehmen, Dauer abgeschlossener/geförderter Arbeitsverträge, Höhe der Vergütung, Nutzungshäufigkeit des Anreizmechanismus zur Entfristung
- zum Anteil der Förderfälle mit Umwandlung geringfügiger Beschäftigung. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung kann im Rahmen ihrer fachlichen Steuerung für diesen Anteil einen jahresdurchschnittlich zu erreichenden Zielwert festlegen und ggf. entlang

¹⁶ In Anlehnung an die Erfolgsquote des EGZ nach § 88 ff. SGB III.

arbeitsmarktlicher Gegebenheiten verändern. Der Zielwert dieses Anteils wird mit 20 % festgelegt.

6 Öffentlichkeitsarbeit

Eine hohe Breitenwirkung und Wirksamkeit des Berliner Landeszuschuss für Unternehmen ist zwingend mit einem dauerhaft erreichten hohen Bekanntheitsgrad verbunden. Da sich die Förderung unmittelbar an Berliner KMU richtet, ist es wichtig, diesbezügliche Informationen gezielt und in geeigneter Weise (siehe auch Abschnitte 2.3 und 4) zu streuen, um die erforderlichen Multiplikatoreffekte zu erreichen.

Nachfolgende Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit sind mit besonderem Fokus auf die in den Blick zu nehmenden Schwerpunktbranchen (Abschnitt 2.3) sowie Synergien und Kooperationen (Abschnitt 4) umzusetzen:

- **Internetauftritt:** Zentrale Informationsplattform für alle relevanten Informationen zum Berliner Landeszuschuss für KMU ist der Internetauftritt des arbeitsmarktpolitischen Dienstleisters des Landes Berlin, gegenwärtig der zgs consult GmbH. Der Internetauftritt hat stets alle zentralen Informationen zur Förderung aktuell, gut sichtbar und verständlich vorzuhalten und auf die Beratungsleistung des Dienstleisters zu allen Fragen der Beantragung, Umsetzung, Abrechnung und Nachweisführung hinzuweisen. Darüber hinaus sind Informationen auf der Internetseite der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bereitzustellen.
- **Einbeziehung in externe Newsletter:** Ein wichtiger Baustein zur Steigerung des Bekanntheitsgrades der Förderung ist das regelmäßige Schalten von Anzeigen zum Förderinstrument in Newslettern von Netzwerken der Berliner Wirtschaft bzw. der Berliner Wirtschaftsförderung (z.B. Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit, Industrie- und Handelskammer Berlin, Handwerkskammer Berlin, Arbeitgeberverbände, Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH, Investitionsbank Berlin).
- **Informationsschreiben für institutionelle Multiplikatoren:** Über Informationsschreiben zur aktuellen Ausgestaltung der Förderung werden ausgewählte Akteure der Berliner Arbeitsmarktpolitik, die eine Multiplikatorfunktion innehaben, regelmäßig informiert. Als wichtige Partner sind hier insbesondere zu nennen: der Arbeitgeberservice der Berliner Agenturen für Arbeit, die Berliner Jobcenter, Berliner Beratungs- und Coaching-Netzwerke, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer, die Investitionsbank Berlin.
- **Informationsveranstaltungen:** Im Rahmen regelmäßiger oder punktueller und hierbei sowohl digital, als auch in Präsenz stattfindender Informationsveranstaltungen ist dafür Sorge zu tragen, dass die Klientel der KMU über den Berliner Landeszuschuss für KMU informiert wird.
- **Messen:** Zur direkten Ansprache von Unternehmen ist das Förderinstrument Berliner Landeszuschuss für KMU im Rahmen von Messen zu bewerben. Zur gezielten Ansprache

geeigneter Multiplikatoren der Berliner Coachings- und Beratungsnetzwerke ist hierbei begleitend fokussierte Informationsarbeit (z.B. jährlicher Jobcoaches-Tag) zu leisten und sind hierfür geeignete Materialien zu entwickeln und vorzuhalten.

- **Werbung:** Nach Maßgabe hierfür verfügbarer finanzieller Mittel und unter Abwägung des jeweiligen Kosten-Nutzen-Verhältnisses, jedoch stets in einem erforderlichen Mindestmaß zur Absicherung von Netzwerkarbeit und Präsenz auf Veranstaltungen, sind zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des Förderinstruments klassische Werbemittel wie Printwerbung, Außenwerbung, Anzeigen, Online-Werbung zu nutzen und ggf. weiterzuentwickeln. Darüber hinaus bieten sich die Verbandszeitschriften der Wirtschafts- und Sozialpartner an.
- **Social Media:** Ein wichtiges Instrument der Öffentlichkeitsarbeit mit besonderer Reichweite sind soziale Medien. Über soziale Netzwerke mit besonderem Arbeitgeberbezug, wie z.B. LinkedIn oder Xing, können Berliner Unternehmen adressatengerecht zum Landezuschluss für KMU informiert werden. Besonderes Zielgruppenpotenzial kann hierbei die Berliner Start Up-Szene darstellen, da diese Unternehmen über die klassischen Kanäle erfahrungsgemäß weniger gut erreicht werden. Diese Social Media-Kanäle sind nach Maßgabe verfügbarer finanzieller Mittel durch den arbeitsmarktpolitischen Dienstleister des Landes Berlin aufzubauen und zu pflegen, ggf. sind hierbei Informationen über Förderinstrumente zu bündeln.

7 Quellen und Verweise

Achatz, J. et al: Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht. IAB-Forschungsbericht 4/2024.

Bernhard, S.; Dauth, Ch.: Eingliederungszuschüsse für Arbeitslose wirken als Sprungbrett in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum 15.01.2024. Nürnberg 2024.

Bundesagentur für Arbeit: Grundsicherung für Arbeitssuchende (Erwerbstätige erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) nach Art der Erwerbstätigkeit). Land Berlin. Februar 2024.

Bundesagentur für Arbeit: Integration und Verbleib nach Integration von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB). Februar 2024.

Collischon, M. et al: Minijobs in Kleinbetrieben: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt. In: IAB-Forum 10/2021 (20.10.2021).

EU-Kommission: Empfehlung der Kommission vom 06.05.2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. In: Amtsblatt der Europäischen Union vom 20.05.2003.

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

IHK Berlin: Fachkräftemonitor 2021: <https://www.ihk.de/berlin/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt-beschaefigung/fachkraeftesicherung/fachkraeftemonitor-update-2021-5108316>, Berlin 2021.

SenASGIVA Berlin: JOB POINT BERLIN. Fachkonzept. Version Januar 2024.

SenASGIVA Berlin: Stabilisieren und Reintegrieren. JobCoaching für langzeitarbeitslose Berlinerinnen und Berliner und in Berlin lebende Geflüchtete. Fachkonzept zur Umsetzung des Berliner JobCoaching (BJC) ab Januar 2023. Version 01.06.2022.
https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/beschaefigung/jobcoaching/fachkonzept_berliner_jobcoching.pdf?ts=1687960349

Walwei, U.: Geringfügige Beschäftigung: Ausweiten oder Abschaffen? Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.2.2021. (IAB-Stellungnahme 01/2021), Nürnberg 2021.

Anlage: Formular zur Erklärung der Einhaltung des Landesmindestlohns durch Zuwendungsempfänger des Landes Berlin

Das Formular ist dem Fachkonzept als separates Dokument beigelegt.