

## Anlage: Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit – Passiv-Aktiv-Tausch (PAT)“

### Wesentliche Ergebnisse des vorläufigen Endberichts:

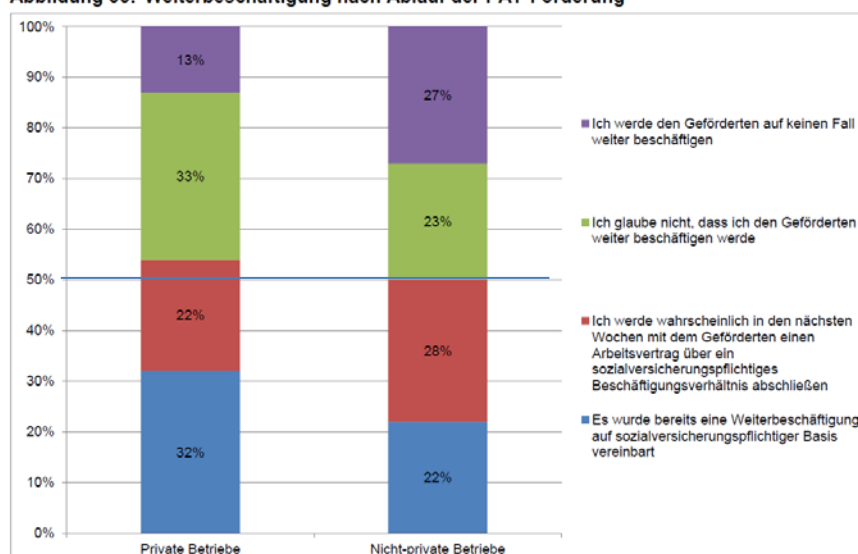
#### Betriebe und Einsatzbereiche

- Die meisten der teilnehmenden Betriebe sind kleine und mittlere Betriebe. 29 % haben weniger als 10 Mitarbeiter, 38 % 10 – 50 Mitarbeiter, 67 % weniger als 50 Mitarbeiter, 27 % 50 - 249 Mitarbeiter und 6 % beschäftigen 250 und mehr Mitarbeiter.
- Die geförderten Arbeitsverhältnisse umfassen überwiegend handwerkliche Tätigkeiten, Reinigungsarbeiten sowie Arbeiten an oder mit Maschinen. Knapp ein Drittel der Personen führt Büro- und Hilfstätigkeiten aus. Arbeiten im Lager, im Versand, in der Garten- und Landschaftspflege und in der Küche sowie Botendienste werden von weniger als 20 % der Beteiligten durchgeführt.
- Die Tätigkeiten der Geförderten sind geprägt von Routinetätigkeiten und werden in der Mehrheit kooperativ mit Kollegen/innen sowie im Kontakt mit Kunden/innen und Auftraggebern erledigt.
- Der Mindestlohn von 8,50 Euro ist Voraussetzung für eine PAT-Anstellung. Im Durchschnitt werden 10,31 Euro Stundenlohn gezahlt.

#### Übernahme nach der PAT-Förderung

- Etwa die Hälfte der Betriebe hat mit den Geförderten zum Befragungszeitpunkt bereits eine Weiterbeschäftigung vereinbart oder plant, dies zu tun. 32 % der privaten Betriebe haben bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, 22 % geben an, dies demnächst tun zu wollen. Bei den nicht-privaten Betrieben haben 22 % bereits einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, 28 % planen dies. 27 % der nicht-privaten Betriebe und 13 % der privaten Betriebe geben an, die Geförderten nicht weiter zu beschäftigen. Bei kleinen Betrieben erfolgt teilweise keine Übernahme aufgrund von starken ökonomischen Schwankungen.

Abbildung 35: Weiterbeschäftigung nach Ablauf der PAT-Förderung



Über  
50 %

Quelle: ISG-Befragung der Betriebe mit PAT-geförderten Beschäftigten.

- Ausschlaggebende Gründe für die Weiterbeschäftigung sind oftmals die positive Entwicklung der Geförderten zu einer vollwertigen Arbeitskraft sowie der aktuelle Bedarf an Arbeitskräften.

### **Arbeitgeber**

- Die Arbeitgeber sehen das Programm überwiegend positiv. Sie geben an, die Geförderten hätten sich als zuverlässig sowie pünktlich erwiesen und sich gut in die betriebliche Gemeinschaft integriert. Sowohl hinsichtlich der betrieblichen Integration als auch der Leistungsfähigkeit der Geförderten sind über zwei Drittel positiv überrascht. Fast durchgängig wird der Einsatz und das Engagement der Geförderten gelobt, allerdings werden in einigen Fällen auch verbleibende Defizite moniert.
- Fast alle Betriebe würden nochmals Geförderte aus dem Programm PAT einstellen. Einige Betriebe geben jedoch an, dass die Kosten für die Begleitung, Einarbeitung und eventuelle persönliche Probleme des Geförderten eine langfristige Subventionierung entsprechender Beschäftigungsverhältnisse unabdingbar mache. Ein Drittel der Betriebe gibt an, dass die Geförderten kaum mehr aus dem Betrieb wegzudenken seien.

### **PAT-geförderte Arbeitnehmer**

- Die Geförderten ziehen für sich durchweg ein positives Fazit. Über 90 % würden sich wieder für eine PAT-geförderte Beschäftigung entscheiden. Gegen Ende der Förderung fühlen sich drei Viertel der Befragten den Herausforderungen des ersten Arbeitsmarktes gewachsen.
- Als positive Effekte der Teilnahme werden genannt, dass man nicht mehr auf SGB-II-Leistungen angewiesen ist, mehr Selbständigkeit gewinnt und wieder mehr soziale Kontakte hat. Bei vielen habe sich auch der allgemeine Gesundheitszustand verbessert, in manchen Fällen sei es zudem gelungen, bestehende Suchtprobleme in den Griff zu bekommen.
- Die gesellschaftliche Teilhabe und die Lebenszufriedenheit der Geförderten sind während der Arbeit gestiegen, die Vergleichsgruppe arbeitslos gemeldeter ALG-II-Bezieher/innen schätzten diese Werte bei sich deutlich geringer ein.
- Den Anforderungen der Arbeit fühlen sich die Beschäftigten mehrheitlich gewachsen. Die Aussagen bestätigen eine gelungene betriebliche Integration mit einem angemessenen Passungsverhältnis von Fähigkeiten und Anforderungen. Gerade mit Blick auf die Integration in Kleinbetrieben finden sich in den Fallstudien zudem eindruckliche Beispiele von familienähnlichen Strukturen.

### **Die sozialpädagogische Betreuung**

- Dieser feste Bestandteil des Passiv-Aktiv-Tausches wird sowohl von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern als wichtige Unterstützung angesehen.
- Privatwirtschaftliche Arbeitgeber wünschen sich eher eine „unsichtbare“ Unterstützung der Geförderten, die im Hintergrund den reibungslosen Verlauf der geförderten Beschäftigung ge-

währleistet und nach Möglichkeit außerhalb des Betriebs stattfindet. Bestätigt wird, dass die Arbeit der sozialen Betreuung in einigen Fällen wesentlich zur Weiterbeschäftigung beigetragen habe und in einigen Fällen sogar von einer zunächst vorgesehenen Kündigung des Beschäftigten abgesehen wurde.

- Ein Großteil der Arbeitnehmer gibt an, dass es für sie wichtig war, während der Arbeit auf die Unterstützung der Betreuungskraft zurückgreifen zu können. Diese ist besonders gefragt bei der Einarbeitung, bei Formalitäten/Behördengängen, bei der Bewältigung persönlicher Probleme (körperlich und psychisch), bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven, bei Bewerbungsgesprächen, teilweise aber auch bei Konflikten mit Kolleg/innen und/oder Vorgesetzten.
- Die Bandbreite der Unterstützungsthematiken ist sehr groß und zeigt, dass hierfür gut ausgebildetes Personal nötig ist. Die soziale Betreuungskraft ist Ansprechpartner/in für den PAT-Arbeitnehmer, den Arbeitgeber und das Jobcenter. Sie muss die Moderation der sozialen sowie arbeitsbezogenen Integration der Geförderten in das betriebliche Gefüge mit Blick auf das Ziel des Jobcenters durchführen.
- Durch den sehr guten Betreuungsschlüssel kann schnell und individuell auf jede Situation reagiert werden.

### **Weitere Ergebnisse**

- Private Arbeitgeber sind doppelt so häufig vertreten wie bei Förderungen von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II, die nicht die besonderen baden-württembergischen Elemente (PAT, soziale Begleitung) beinhalten.
- Drei Viertel aller PAT-Geförderten beziehen durch das PAT-Einkommen keine Leistungen mehr aus dem SGB-II-Bezug.
- Knapp die Hälfte der PAT-Arbeitnehmer-Stellenvermittlungen wurde auf Initiative der Jobcenter durchgeführt.
- Bei gemeinnützigen und sehr kleinen Betrieben ist eine Übernahme nach der PAT-Förderung weniger wahrscheinlich, aber durch die Stabilisierung der PAT-Arbeitnehmer kann durchaus eine mittelfristige Integration erfolgen.
- Die Mehrheit der Betriebe sieht nach wie vor gewisse Defizite bei den Geförderten, die sich in einem höheren Unterstützungsbedarf sowie qualifikatorischen Mängeln bei etwa zwei Dritteln der Geförderten äußern.