

**Flavia-Elvira Bogorin
Eva More-Hollerweger
Olivia Rauscher
Stefan Schöggli
Daniel Heilig**

Studie zum gesellschaftlichen und ökonomischen Mehrwert des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ bzw. des Interreg CE „Social Impact Voucher“ (SIV) Programms in Deutschland (Württemberg) mittels einer Social Return on Investment (SROI) - Analyse

Studienbericht

Wien, November 2021





The logo for SIV consists of the letters "SIV" in a bold, blue, sans-serif font, centered within a yellow, brush-stroke-like rectangular shape.



Impressum:

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen
und Social Entrepreneurship

Perspektivstraße 4, Gebäude AR, 1.OG
1020 Wien
Tel.: +43 1 31336 5878

www.wu.ac.at/npocompetence

Wien, November 2021

Kontakt: Flavia-Elvira Bogorin, flavia-elvira.bogorin@wu.ac.at

Copyright © NPO & SE Kompetenzzentrum

Vorbemerkung

Die vorliegende Studie wurde vom NPO & SE Kompetenzzentrum der WU Wien im Rahmen des Interreg Central Europe (CE) Projekts „Social Impact Voucher“ (SIV) erstellt. Die Studie bedient sich der Methode der Social Return on Investment (SROI)-Analyse.

Die Ergebnisse beruhen auf Daten, die im Rahmen von Interviews und quantitativen Datenerhebungen ermittelt wurden. In diesem Zusammenhang gilt es all jenen zu danken, die hier mitgewirkt haben, allen voran den Teilnehmenden des Gutscheinprogramms sowie den Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. und den Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden, mit denen wir uns während der Datenerhebungsphase öfter schriftlich und telefonisch ausgetauscht bzw. sehr umfassende Gespräche geführt haben und die uns einen spannenden Einblick in ihren Alltag gewährten.

Mit den Herren Pétur Thorsteinsson, Klaus Kittler, Thomas Stürmer und Rainer Scheufele vom Diakonischen Werk Württemberg waren wir laufend in Kontakt, um die Erhebungen vorzubereiten und verschiedene Fragen abzuklären. Auch ihnen sei herzlichst für die stets produktive Zusammenarbeit in angenehmer Atmosphäre gedankt.

Nicht zuletzt sei all den befragten Expert:innen aus dem Bereich der Arbeitsmarktintegration, Vertreter:innen der Landeskirche sowie von anderen sozialen Einrichtungen und von der öffentlichen Hand für die informativen Gespräche gedankt.

Abschließend sei den Kolleg:innen Benedikt Nutzinger, Anna Herzog, Christian Grünhaus und Julia Sorko für ihre Mitarbeit an der Studie sowie für ihre Mitwirkung an der Finalisierung des Studienberichts gedankt.

Ohne das Zutun all dieser Personen wäre diese Studie von deutlich minderer Qualität.

Auf Seiten der Autor:innen war es eine sehr spannende und erkenntnisreiche Studie. Insbesondere war es eine Freude, eine SROI-Analyse für ein Förderprogramm, das sich an die sehr vulnerable Gruppe der Langzeitarbeitslosen richtet, zu berechnen. Die Basis- aber insbesondere die beiden Szenarienberechnungen konnten deutlich aufzeigen, welche umfassenden, sowohl unmittelbare als auch mittel- und langfristige Wirkungen das Gutscheinprogramm für die beteiligten Stakeholder generiert und wie wichtig gezielte Unterstützung für die nachhaltige und dauerhafte Wiedereingliederung der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ist. Darüber hinaus verknüpften wir die im Rahmen der SROI-Analyse identifizierten, gesellschaftlichen Wirkungen des Gutscheinprogramms mit den Sustainable Development Goals (SDGs) und analysierten den Beitrag eines Programms zu ebendiesen. Hierbei konnten die Wirkungen weitergedacht werden und in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext verortet werden.

Wien, am 4. November 2021

Flavia-Elvira Bogorin
Stefan Schöggel

Eva More-Hollerweger
Daniel Heilig

Olivia Rauscher

Executive Summary

Dem NPO & SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) kam im Rahmen des Interreg Central Europe (CE) Projektes „Social Impact Voucher“ (SIV) die Aufgabe zu, die gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen des **Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ sowie des Nachfolgeprogramms „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ der Evangelischen Landeskirche und des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg** zu analysieren. Das Programm startete im Jahr 2013 und wurde insgesamt sieben Jahre lang durchgeführt, allerdings bezieht sich der Beobachtungszeitraum der vorliegenden Analyse ausschließlich auf das Jahr 2019.

Die Evaluation erfolgte mittels einer Social Return on Investment (SROI)-Analyse, deren Ziel es ist, den durch das Gutscheinprogramm geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert möglichst umfassend zu erfassen und zu bewerten. Die SROI-Analyse misst und bewertet neben den finanziellen, explizit auch die sozialen Wirkungen des Programms. Die vorliegende Analyse orientiert sich am von Then/Schober/ Rauscher/ Kehl (2017) herausgegebenen Handbuch „Social Return on Investment Analysis. Measuring the Impact of Social Investment“. Ein wesentlicher Punkt ist die Identifikation wichtiger Stakeholder. Für jede Stakeholdergruppe wird der investierte Input dem erzielten Output sowie dem Outcome (Wirkungen) in einer Wirkungskette gegenübergestellt. Solcherart entsteht ein komplexes Wirkungsmodell als Basis für die weitere Analyse. In weiterer Folge werden die Wirkungen verifiziert, ergänzt, quantifiziert und letztlich, soweit möglich und sinnvoll, monetarisiert, also in Geldeinheiten bewertet.

Mittels dieses Vorgehens kann letztlich der monetäre Wert der aggregierten Wirkungen dem gesamten, in Geldeinheiten vorliegenden, Input gegenübergestellt werden. Die sich daraus ergebende Spitzenkennzahl ist der SROI-Wert, der als Verhältniskennzahl angibt, wie die monetarisierten Wirkungen proportional zu den investierten Geldern sind. Ein Wert von 1:2 signalisiert beispielsweise doppelt so wertvolle gesellschaftliche Wirkungen wie Investitionen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden folgende Forschungsfragen gestellt und beantwortet:

- *„Welche Wirkungen entfaltet das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg?“*
- *„In welchem Umfang (Quantität) treten die identifizierten Wirkungen auf?“*
- *„Wie können die identifizierten und quantifizierten Wirkungen monetarisiert werden?“*
- *„Welcher monetarisierte Gesamtnutzen ergibt sich aus einem in das Gutscheinprogramm investierten Euro?“*
- *„Welche Sustainable Development Goals (SDGs) werden durch die identifizierten Wirkungen erreicht?“*

Als **Alternativszenario** wird angenommen, das zu evaluierende Gutscheinprogramm würde (ceteris paribus) nicht existieren. Dabei wird davon ausgegangen, dass einige Leistungen von anderen existierenden Organisationen oder Programmen, im Rahmen der aktuell bestehenden Kapazitäten, substituiert werden könnten und somit zum Teil ähnliche Wirkungen hervorrufen würden.

Die Studie zeigt weiters die vielfältigen unterschiedlichen Wirkungen des Gutscheinprogramms und deren Wert. Sie identifiziert hierbei vor allem Wirkungen für unterschiedliche Gruppen, die mit dem Gutscheinprogramm zu tun haben, die sogenannten Stakeholder. Als Stakeholder wurden folgende Gruppen bezeichnet: Personen, die am Programm teilgenommen haben, Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden, Arbeitskolleg:innen der Programmteilnehmenden, Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter, Sozialversicherungsträger, der Staat bestehend aus den einzelnen Gebietskörperschaften Bund, Bundesländer sowie Kreise und

Gemeinden, Lieferant:innen, das persönliche bzw. familiäre Umfeld der Teilnehmenden sowie Investoren bzw. die Landeskirche und Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg.

Im Verlauf der Studie zeigte sich relativ rasch, dass aufgrund der vom Gutscheinprogramm zur Verfügung gestellten Daten sowie einer zufriedenstellenden Datenlage im Sekundärmaterialbereich vielfach eine sinnvolle Quantifizierung und Monetarisierung der Wirkungen möglich war. Insbesondere die vom Studienteam selbst durchgeführten Befragungen der Programmteilnehmenden zu Programmende (2021) sowie der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) halfen vielfach bei der Quantifizierung der Wirkungen.

Insgesamt ergeben sich, auf Basis der hier durchgeführten Erhebungen und Berechnungen, für das Jahr 2019 **monetarisierter Wirkungen in der Höhe von 4.330.307 Euro. Dem gegenüber stehen Investitionen von 937.061 Euro.** Durch die Gegenüberstellung der gesamten Investitionen des Jahres 2019 zur Summe der monetarisierten Wirkungen ergibt sich ein **SROI-Wert von 4,62. Dies bedeutet, dass jeder investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 4,62 Euro schafft. Die Investitionen kommen somit als positive gesamtgesellschaftliche Wirkungen mehr als vierfach wieder zurück. Dies unterstreicht die hohe Wirkung des Gutscheinprogramms.**

Die Verteilung der Gesamtwirkungen und Gesamtinvestitionen auf die inkludierten Stakeholder zeigt, dass die **Programmteilnehmenden mit Abstand die größten Nutznießenden** des Gutscheinprogramms sind. Auf aggregierter Ebene profitieren sie von einer Stabilisierung der Lebenssituation und Verbesserung der Lebensqualität im Allgemeinen sowie von einem Sicherheitsgefühl, da aus einer Vielzahl an sozialen, ökonomischen sowie psychischen und physiologischen Detailwirkungen resultiert. Auch die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe der Programmteilnehmenden, was die Hauptziele des Gutscheinprogramms darstellten, werden in vielerlei Hinsicht erreicht. Weitere **große Profiteure sind die Sozialversicherungsträger und die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter.** Diesen beiden Stakeholdern kommen insbesondere ökonomische Wirkungen, etwa durch die Einnahme von zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen oder durch die Einsparung von Grundsicherung für beschäftigte Programmteilnehmende, zugute. Diese drei Stakeholder vereinen gemeinsam rund 90% der Gesamtwirkungen auf sich.

Analysiert man den **Beitrag vom Gutscheinprogramm zu den Sustainable Development Goals**, zeigt sich, dass sich ein Großteil der hervorgebrachten gesellschaftlichen Wirkungen des Programms in den SDGs wiederfindet. **Das Programm adressiert 6 der 17 SDGs**, wobei insbesondere die Ziele „Weniger Ungleichheit“, „Keine Armut“ und „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und deren Unterziele verfolgt werden.

Im Rahmen von **zwei Szenarienberechnungen** wird davon ausgegangen, dass einigen wenigen Programmteilnehmenden eine nachhaltige und dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt, was zur Auslösung von mittel- sowie langfristigen Wirkungen für diesen geringen Anteil der Teilnehmenden in Höhe von 4,9% führt (Diakonisches Werk Württemberg 2020). Diese Effekte wurden in der Basisberechnung nicht berücksichtigt, um einen gut abgesicherten SROI-Wert zu erhalten. Werden diese Effekte zusätzlich in die Berechnungen inkludiert, **erhöht sich der SROI-Wert auf 6,02 bei mittelfristiger Hochrechnung der Wirkungen bzw. sogar auf 8,38 bei Einbezug von langfristig hochgerechneten Wirkungen.** Diese sind vergleichsweise hohe Werte in Anbetracht der geringen Anzahl an Teilnehmenden, der die länger andauernden Wirkungen zugerechnet wurde. Die vorliegende Studie zeigt somit einmal mehr die Bedeutung und das Potenzial nachhaltiger Unterstützung mit Blick auf den gesellschaftlichen Mehrwert.

Nachstehende Tabelle 0-1 stellt eine Gesamtbetrachtung der Investitionen und des gesellschaftlichen Mehrwerts (monetarisierter Wirkungen) des Gutscheinprogramms, bezogen auf das Analysejahr 2019, dar:

TABELLE 0-1: INVESTITIONEN UND GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT DES FÖRDERPROGRAMMS „BESCHÄFTIGUNGSGUTSCHEINE“ DES DIAKONISCHEN WERKES WÜRTTEMBERG (DAS INTERREG CE SIV PROGRAMM IN DEUTSCHLAND) – GESAMTBETRACHTUNG

| Stakeholder | Investitionen ins Gutscheiprogramm | | Wirkungen und gesellschaftlicher Mehrwert des Gutscheiprogramms | | Anteil am Gesamtmehrwert |
|---|--|------------------|--|--------------------|--------------------------|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Zeit; Fertigkeiten; Bereitschaft, sich helfen zu lassen | - | z.B. Zukunftsperspektiven; zusätzliches Einkommen; Tagesstruktur; Erwerb von fachlichen sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen; psychische Belastung | € 3.368.996 | 77,80% |
| Sozialversicherungsträger | N/A | - | z.B. zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 280.342 | 6,47% |
| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | N/A | - | z.B. Arbeitserleichterung; Einsparung von Grundsicherung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Programmteilnehmende | € 264.210 | 6,10% |
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Zusätzliche finanzielle Mittel; Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | € 482.549 | z.B. Imageverbesserung; Netzwerkerweiterung; Ersparnis von Rekrutierungskosten | € 206.716 | 4,77% |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | öffentliche Förderungen | € 159.676 | z.B. zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch die Beschäftigung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 117.139 | 2,71% |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Zeit; Wissen | - | z.B. Sensibilisierung für die Zielgruppe; Einkommen; Arbeitserleichterung; Überforderung aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden | € 54.446 | 1,26% |
| persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | N/A | - | z.B. Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation; Entlastung | € 35.458 | 0,82% |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Zeit; Wissen | - | z.B. Einkommen; Horizontenerweiterung; positives Gefühl | € 1.653 | 0,04% |
| Lieferant:innen | Produkte/ Dienstleistungen | - | z.B. zusätzliche Aufträge | € 1.348 | 0,03% |
| Investoren/ Landeskirche | finanzielle Mittel (Kirchensteuermittel) | € 294.835 | Stakeholder wird nur inputseitig berücksichtigt | | |
| SROI | | € 937.061 | | € 4.330.307 | 4,62 |

Das Gutscheinprogramm ist somit mit einer Rendite von 462% in Bezug auf die getätigten finanziellen Investitionen in der Basisberechnung sehr wirkungsvoll. Werden auch mittel- oder sogar langfristige Wirkungen in der Analyse berücksichtigt, steigt die Rendite des Programms auf 602% im mittelfristigen Szenario oder gar auf 838% im langfristigen Szenario. Hierbei handelt es sich um besonders konservative Berechnungen, deren Wert nach unten gut abgesichert ist.

Zusammengefasst bringt das Gutscheinprogramm den Programmteilnehmenden unter anderem Zukunftsperspektiven, zusätzliches Einkommen und Erwerb von fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen. Auch die größten Financiers des Programms, die Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden, erfahren positive Wirkungen wie Imageverbesserung, Netzwerkerweiterung und zeitliche Erleichterung hinsichtlich Rekrutierungsaktivitäten. Die monetarisierten sozialen Wirkungen des Gutscheinprogramms waren im Jahr 2019 mehr als viermal so hoch wie die gesamten getätigten finanziellen Investitionen. Die beiden Szenarienberechnungen zeigen, dass bei Berücksichtigung der mittel- bzw. langfristigen Wirkungen der monetarisierte Nutzen sogar mehr als sechs- bzw. achtmal so hoch wie die Investitionen ist. Darüber hinaus leistet das Gutscheinprogramm einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals und erzeugt somit zusätzlich zum monetarisierten Mehrwert auch sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Mehrwert.

Inhalt

| | |
|---|------|
| Vorbemerkung | V |
| Executive Summary | VII |
| Tabellenverzeichnis | XIII |
| Abbildungsverzeichnis | XV |
| 1. Einleitung | 16 |
| 1.1. Ausgangssituation | 16 |
| 1.1.1. Problemstellung: Langzeitarbeitslosigkeit | 16 |
| 1.1.2. Privatfinanzierter Lösungsansatz für Langzeitarbeitslosigkeit: Beschäftigungsgutscheine | 16 |
| 1.1.3. Transfer und Skalierung auf EU-Ebene | 17 |
| 1.1.4. Hintergrund der vorliegenden Studie | 17 |
| 1.2. Ziel der Studie | 18 |
| 1.3. Aufbau des Berichts | 18 |
| 2. Methodisches Vorgehen | 20 |
| 2.1. Wirkungsanalyse | 20 |
| 2.2. Social Return on Investment-Analyse | 21 |
| 3. Umfang der Analyse | 25 |
| 3.1. Konzeptionalisierung | 25 |
| 3.2. Identifizierung der Stakeholder | 25 |
| 3.3. Datenerhebung | 28 |
| 4. Analyse der Einnahmen und Ausgaben | 32 |
| 5. Berechnungen der Wirkungen | 34 |
| 5.1. Alternativszenario | 34 |
| 5.2. Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | 35 |
| 5.2.1. Wirkungskette der Programmteilnehmenden (Arbeitssuchende) | 38 |
| 5.2.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen | 39 |
| 5.3. Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | 49 |
| 5.3.1. Wirkungskette des persönlichen bzw. familiären Umfelds der Teilnehmenden | 50 |
| 5.3.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen | 50 |
| 5.4. Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | 51 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 5.4.1. | Wirkungskette der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | 52 |
| 5.4.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 53 |
| 5.5. | Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | 55 |
| 5.5.1. | Wirkungskette der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | 56 |
| 5.5.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 57 |
| 5.6. | Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | 60 |
| 5.6.1. | Wirkungskette der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | 60 |
| 5.6.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 61 |
| 5.7. | Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | 62 |
| 5.7.1. | Wirkungskette Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | 63 |
| 5.7.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 64 |
| 5.8. | Sozialversicherungsträger | 65 |
| 5.8.1. | Wirkungskette der Sozialversicherungsträger | 65 |
| 5.8.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 66 |
| 5.9. | Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, GEMEINDEN) | 67 |
| 5.9.1. | Wirkungskette des Staats (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | 68 |
| 5.9.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 68 |
| 5.10. | Lieferant:innen | 69 |
| 5.10.1. | Wirkungskette der Lieferant:innen | 70 |
| 5.10.2. | Berechnung der stakeholder-spezifischen monetarisierten Wirkungen | 70 |
| 5.11. | Investoren/ Landeskirche | 70 |
| 6. | SROI-Wert – Gesamtrechnung | 72 |
| 7. | Szenarienberechnungen: Auswirkung der Inklusion von mittel- und langfristigen Wirkungen in die Analyse | 76 |
| 7.1. | Erste Szenarienberechnung: Mittelfristige Hochrechnung des gesellschaftlichen Mehrwerts des Gutscheinprogramms | 77 |
| 7.2. | Zweite Szenarienberechnung: Langfristige Hochrechnung des gesellschaftlichen Mehrwerts des Gutscheinprogramms | 79 |
| 8. | Beitrag des Gutscheinprogramms zu den Sustainable Development Goals | 82 |
| 9. | Resümee | 97 |
| 10. | Quellenverzeichnis | 99 |
| 11. | Anhang | 103 |
| 11.1. | Wirkungsketten | 103 |
| 11.2. | Datentabelle | 107 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 0-1: Investitionen und gesellschaftlicher Mehrwert des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg (Das Interreg CE SIV Programm in Deutschland) – Gesamtbetrachtung | IX |
| Tabelle 3-1: Ausmass der SROI-Analyse | 25 |
| Tabelle 3-2: Inkludierte Stakeholder | 27 |
| Tabelle 3-3: Exkludierte Stakeholder | 27 |
| Tabelle 3-4: Übersicht durchgeführter Erhebungen | 30 |
| Tabelle 4-1: Einnahmen | 32 |
| Tabelle 4-2: Ausgaben | 33 |
| Tabelle 5-1: Wirkungskette der Programmteilnehmenden (Arbeitssuchende) | 38 |
| Tabelle 5-2: Monetarisierete Wirkungen der Programmteilnehmenden (Arbeitssuchende)..... | 40 |
| Tabelle 5-3: Wirkungskette des persönlichen bzw. familiären Umfelds der Teilnehmenden..... | 50 |
| Tabelle 5-4: Monetarisierete Wirkungen des persönlichen bzw. familiären Umfelds der Teilnehmenden | 51 |
| Tabelle 5-5: Wirkungskette der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | 52 |
| Tabelle 5-6: Monetarisierete Wirkungen der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden | 53 |
| Tabelle 5-7: Wirkungskette der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | 57 |
| Tabelle 5-8: Monetarisierete Wirkungen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | 57 |
| Tabelle 5-9: Wirkungskette der Mitarbeitenden des Diakonischen Werks | 61 |
| Tabelle 5-10: Monetarisierete Wirkungen der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | 61 |
| Tabelle 5-11: Wirkungskette Agentur für Arbeit/ Jobcenter | 64 |
| Tabelle 5-12: Monetarisierete Wirkungen Agentur für Arbeit/ Jobcenter | 64 |
| Tabelle 5-13: Wirkungskette der Sozialversicherungsträger | 66 |
| Tabelle 5-14: Monetarisierete Wirkungen der Sozialversicherungsträger | 66 |
| Tabelle 5-15: Wirkungskette des Staats (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | 68 |

| | |
|---|-----|
| Tabelle 5-16: Monetarisierete Wirkungen des Staats (Bund, Bundesländer, Kreise, GEMEinden) | 68 |
| Tabelle 5-17: Wirkungskette der Lieferant:innen | 70 |
| Tabelle 5-18: Monetarisierete Wirkungen der Lieferant:innen | 70 |
| Tabelle 6-1: Berechnung SROI-Wert | 72 |
| Tabelle 6-2: Investitionen und gesellschaftlicher Mehrwert des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg (Das Interreg CE SIV Programm in Deutschland) – Gesamtbetrachtung | 72 |
| Tabelle 7-1: Investitionen und gesellschaftlicher Mehrwert des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg (Das Interreg CE SIV Programm in Deutschland) – Gesamtbetrachtung des mittelfristigen Szenarios | 77 |
| Tabelle 7-2: Investitionen und gesellschaftlicher Mehrwert des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg (Das Interreg CE SIV Programm in Deutschland) – Gesamtbetrachtung des langfristigen Szenarios | 80 |
| Tabelle 8-1: Beitrag des Gutscheinprogramms zu den SDG..... | 85 |
| Tabelle 11-1: Wirkungsketten | 103 |
| Tabelle 11-2: Zuordnung von Daten und Quellenangaben..... | 107 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 2-1: Wirkungskette..... | 20 |
| Abbildung 2-2: SROI-Analyse im Überblick | 22 |
| Abbildung 2-3: Grundlegende Schritte einer Wirkungsanalyse..... | 23 |
| Abbildung 3-1: Für die Analyse wesentliche Stakeholder | 26 |
| Abbildung 6-1: Stakeholderanteile an den Gesamtinvestitionen und den monetarisierten Gesamtwirkungen inklusive Detailansicht | 74 |

1. Einleitung

1.1. AUSGANGSSITUATION

1.1.1. Problemstellung: Langzeitarbeitslosigkeit

Als langzeitarbeitslos werden laut §18 SGB III jene Personen bezeichnet, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Häufige Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit sind individuelle Risikofaktoren wie beispielsweise ein Beschäftigungsverlust im höheren Alter oder vielfältige gesundheitliche Einschränkungen, die die Vermittlung der betroffenen Personen in ein Arbeitsverhältnis erschweren (vgl. Schobesberger/ Tamesberger 2018: 170f.). Gleichzeitig sind auch Vorbehalte seitens der Arbeitgeber:innen hinderlich für die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Nüß (2017: 22) zeigt, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, abnimmt. Insbesondere nach zehn Monaten lässt sich ein deutlicher Rückgang beobachten, was darauf hinweist, dass insbesondere Langzeitarbeitslose Schwierigkeiten haben, den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu finden.

Des Weiteren zeigt die Fachliteratur, dass Langzeitarbeitslosigkeit eine Vielzahl an negativen Folgeerscheinungen mit sich bringt, wie etwa die Armutgefährdung der Betroffenen und ihrer unmittelbaren Familienmitglieder, eine Verschlechterung ihres physischen und psychischen Gesundheitszustandes sowie eine generelle Beeinträchtigung der Lebenszufriedenheit. Auf gesellschaftlicher Ebene führt Langzeitarbeitslosigkeit zur Stigmatisierung und sozialen Isolation (vgl. Nüß 2017: 1; Schobesberger/ Tamesberger 2018: 174f).

1.1.2. Privatfinanzierter Lösungsansatz für Langzeitarbeitslosigkeit: Beschäftigungsgutscheine

Aus den oben genannten Gründen ist es besonders wichtig, entsprechende Maßnahmen zu setzen, um dem Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Zur Verfolgung dieser Mission haben die Evangelische Landeskirche und das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg 2013 das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ zur Unterstützung dieser Zielgruppe ins Leben gerufen. Das Programm setzt Kirchensteuermittel ein und zeigt somit Möglichkeiten für privatfinanzierte Arbeitsmarktinstrumente auf. Mit Hilfe dieses Programms sollen Langzeitarbeitslose unmittelbar und niederschwellig unterstützt und diakonische Beschäftigungsunternehmen sowie Kirchengemeinden für Menschen in dieser Lebenslage sensibilisiert werden (vgl. Diakonisches Werk Württemberg 2016: 2). Das Programm strebt auch eine Außenwirkung an, der Politik ein deutliches Signal zu setzen, mehr öffentlich geförderte Beschäftigung für diese Zielgruppe zu schaffen (vgl. ebd: 26).

Aufbauend auf dem Erfolg des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ wurde der Zweck der Gutscheine erweitert, um allgemein die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen in Armut, eine Problemlage von welcher auch Langzeitarbeitslose oft betroffen sind, zu fördern. Somit entstand das Nachfolgeprogramm der Evangelischen Landeskirche und der Diakonie in Württemberg „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ mit den beiden Förderschienen „Teilhabe Gutscheine Beschäftigung“ und „Teilhabe Gutscheine Freizeit, Kultur und Bildung“ (vgl. Diakonie Württemberg o.J.). Der letztere Bereich wurde als wichtige und sinnvolle Ergänzung zur ursprünglichen Zielsetzung mit stärkerem Fokus auf Beschäftigung erachtet, da für diese Zielgruppe aufgrund besonderer Bedürfnisse eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt eine Reihe von Zwischenschritten benötigt, wie etwa die Gestaltung einer Tagesstruktur und die Stärkung sozialer Kontakte

(vgl. Diakonisches Werk Württemberg 2016: 26). Nach sieben Jahren Laufzeit wurde das Gutscheinprogramm des Diakonischen Werkes beendet. Die letzten Förderungen laufen 2021 aus (vgl. Diakonie Württemberg o.J.).

1.1.3. Transfer und Skalierung auf EU-Ebene

Als weitere Maßnahme entschied sich das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg dafür, im Rahmen des Gutscheinprogramms gesammelte Erfahrungen mit zehn ausgewählten europäischen Partnern zu teilen und das Gutscheinprogramm in Zentraleuropa zu skalieren. Dies ist die Hauptzielsetzung des Interreg Central Europe (CE) Projektes „Social Impact Voucher“ (SIV)¹, der derzeit in acht Partnerländern in Zentraleuropa umgesetzt wird. Konkret werden acht Gutschein- bzw. Voucherprogramme in Anlehnung an das Vorgängerprojekt des Diakonischen Werkes Württemberg in Deutschland, Kroatien, Österreich, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn pilotiert. Die Konzepte der Gutscheinprogramme wurden an die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt in den jeweiligen Partnerländern angepasst. Den Gutscheinprogrammen in den teilnehmenden Ländern gemein ist, dass sie alle sozial benachteiligte Zielgruppen adressieren, wie beispielsweise Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung, Ältere, Alleinerziehende, schwach Gebildete oder von struktureller Arbeitslosigkeit Betroffene in unterentwickelten ländlichen Regionen. Eine weitere Gemeinsamkeit der Gutscheinprogramme lässt sich hinsichtlich der Finanzierung beobachten, da sie versuchen, eine private Finanzierung oder eine Mischung aus privaten und öffentlichen Geldmitteln aufzustellen.

1.1.4. Hintergrund der vorliegenden Studie

Im Rahmen des Interreg CE SIV Projektes ist eine Wirkungsanalyse eines der pilotierten Gutscheinprogramme aus den Partnerländer vorgesehen. Dafür wurde das Gutscheinprogramm des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg ausgewählt, das sich zum Zeitpunkt der Analyse bereits in einem fortgeschrittenen Umsetzungsgrad befand.

Die vorliegende Studie wird vom Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), einer der Partner im SIV-Projektkonsortium, durchgeführt. Konkret kommt dafür die Methode der Social Return on Investment (SROI)-Analyse zum Einsatz. Dabei wird der gesamtgesellschaftliche Mehrwert, der durch das Gutscheinprogramm generiert werden konnte, sichtbar gemacht. In der Betriebswirtschaft ist die Berechnung von ökonomischen Kennzahlen zur Bestimmung von Werten ein gängiges Vorgehen. Um das gesamte Tätigkeitsfeld sowie die erzeugten sozialen Effekte nicht-gewinnorientierter Organisationen und deren Programme abbilden zu können, wurden Konzepte entwickelt, die neben betriebswirtschaftlichen auch soziale Faktoren berücksichtigen. Dies zeichnet die SROI-Analyse – eine Spezialform der Wirkungsanalyse – besonders aus. Folglich versucht diese, den ökonomischen und sozialen Nutzen von Investitionen in Organisationen und deren Programme greifbar zu machen. Aus diesem

¹ Das Interreg CE „Social Impact Voucher“ (abgekürzt SIV) Projekt begann im März 2019 und läuft bis Februar 2022. Im Rahmen des Projektes entwickelt ein Konsortium von elf Partnern aus acht mitteleuropäischen Ländern neuartige und innovative Instrumente, die darauf abzielen, die Arbeitsmarktintegration von sozial benachteiligten Personen unter verstärkter Einbindung der Arbeitgeber:innen zu fördern sowie privatfinanzierte Finanzierungsmöglichkeiten für diese Instrumente zu schaffen. Das Konsortium besteht aus folgenden Projektpartner: Deutschland (Sozialunternehmen Neue Arbeit Stuttgart - Lead Partner; Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.); Kroatien (ZEF - Zadruga za etično financiranje); Österreich (Caritas der Erzdiözese Wien; Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship der Wirtschaftsuniversität WU Wien); Polen (CFF - Cooperation Fund Foundation; RARR - Rzeszow Regional Development Agency); Slowakei (Centire); Slowenien (Sklad 05 – ustanova za družbene naložbe); Tschechische Republik (CpKP - Centre for Community Organizing Northern Moravia); Ungarn (IFKA - Iparfejlesztési Közhasznú Nonprofit Kft.); Weitere Informationen zum Interreg CE SIV Projekt sind hier erhältlich: <https://www.interreg-central.eu/Content.Node/SIV-.html> (letzter Zugriff: 09.08.2021).

Grund findet im Folgenden das SROI-Modell Anwendung. Dieses ermöglicht es den gesamtgesellschaftlichen Mehrwert des Gutscheinprogramms sowie die ökonomischen und sozialen Profite für die einzelnen beteiligten Stakeholder zu beurteilen.

Das NPO & SE Kompetenzzentrum beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Frage nach gesellschaftlichen Wirkungen von Projekten, Programmen und Organisationen und hat hierzu etliche Publikationen vorgelegt (Grünhaus/ Rauscher 2021; Schober/ Rauscher 2014a; Schober/ Rauscher 2014b; Schober/ Rauscher/ Milner 2013). Die Social Return on Investment (SROI)-Analyse ist eine sehr innovative und prominente Form der Wirkungsanalyse. Gemeinsam mit Kollegen aus Heidelberg hat das NPO & SE Kompetenzzentrum diese Wirkungsanalyse-Methode wesentlich weiterentwickelt und das aktuelle englischsprachige und deutschsprachige Handbuch zum Thema „Social Return on Investment“ (Then et al. 2017; Schober/ Then 2015) publiziert.

1.2. ZIEL DER STUDIE

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen des Gutscheinprogramms darzustellen und eine monetäre Bewertung der Wirkungen vorzunehmen, um die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Programms aufzuzeigen. Die monetarisierten Wirkungen wurden im Sinne einer Social Return on Investment-Analyse (SROI-Analyse) den Investitionen in das Projekt gegenübergestellt.

Der Analysezeitraum der vorliegenden Wirkungsanalyse umfasst das Jahr 2019. Das heißt, die monetarisierten Wirkungen der Stakeholder beziehen sich auf dieses Jahr.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden folgende Forschungsfragen gestellt und beantwortet:

Die **Forschungsfrage 1** lautet: *„Welche Wirkungen entfaltet das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg?“*

Die **Forschungsfrage 2** lautet: *„In welchem Umfang (Quantität) treten die identifizierten Wirkungen auf?“*

Die **Forschungsfrage 3** lautet: *„Wie können die identifizierten und quantifizierten Wirkungen monetarisiert werden?“*

Die **Forschungsfrage 4** lautet: *„Welcher monetarisierte Gesamtnutzen ergibt sich aus einem in das Gutscheinprogramm investierten Euro?“*

Die **Forschungsfrage 5** lautet: *„Welche Sustainable Development Goals (SDGs) werden durch die identifizierten Wirkungen erreicht?“*

Die vorliegende SROI-Analyse betrachtet die Wirkungen immer auf Basis eines **Alternativszenarios**. Im vorliegenden Fall wird als Alternativszenario angenommen, dass das zu evaluierende Gutscheinprogramm (ceteris paribus) nicht existiert. In diesem Fall wird angenommen, dass einige Leistungen von anderen existierenden Organisationen oder Programmen, die ähnliche Zielgruppen adressieren, im Rahmen der aktuell bestehenden Kapazitäten übernommen werden könnten.

1.3. AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende Bericht besteht aus einer Executive Summary, neun Kapiteln und einem Quellenverzeichnis. Ergänzt wird er um einen Anhang, der das Wirkungsmodell sowie die entsprechenden Wirkungsketten darstellt und in einer Datentabelle auf die verwendeten Daten und deren Quellen eingeht.

Die Einleitung im Kapitel 1 beinhaltet die Ausgangssituation, die Beschreibung des Gutscheinprogramms und dessen konkreter Umsetzung sowie die Ziele der vorliegenden Studie. Kapitel 2 beschreibt das methodische Vorgehen und erklärt die Social Return on Investment (SROI)-Analyse. Kapitel 3 stellt den Umfang der Analyse, die berücksichtigten Stakeholder und die Datenerhebung vor, während im Kapitel 4 die Einnahmen und Ausgaben des Gutscheinprogramms, bezogen auf das Beobachtungsjahr 2019, analysiert werden. Die Berechnungen der Wirkungen werden in Folge im Kapitel 5 bzw. dessen einzelnen Unterkapiteln dargestellt. Diese Kapitel bilden das Herzstück der Analyse und beinhalten die Berechnungen der Wirkungen je Stakeholder. Das heißt, es werden jeweils der Nutzen, die Wirkungsketten und die Berechnungen der monetarisierten Wirkungen pro Stakeholder dargestellt. Anschließend wird in Kapitel 6 der SROI-Wert berechnet und in Kapitel 7 zwei Szenarienberechnungen vorgenommen. In Kapitel 8 werden die identifizierten Wirkungen in Verbindung mit den Sustainable Development Goals (SDGs) thematisiert und der Beitrag des Gutscheinprogramms zur Erreichung der SDGs aufgezeigt. Kapitel 9 resümiert die Studie. Das Quellenverzeichnis sowie der Anhang in den Kapiteln 10 bzw. 11 komplettieren den Studienbericht.

2. Methodisches Vorgehen

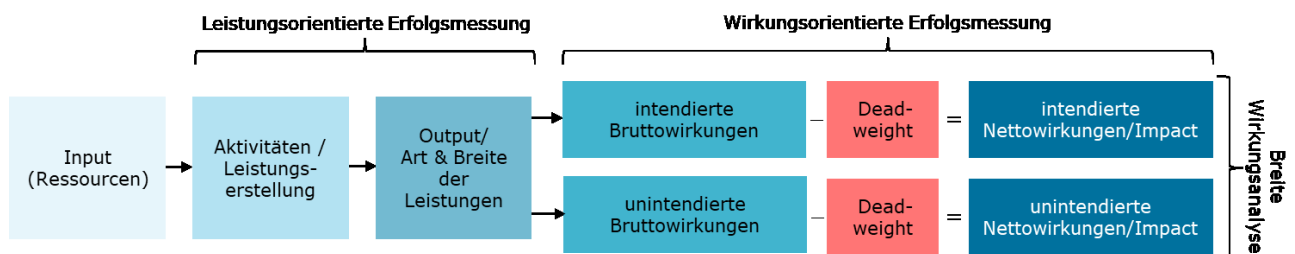
2.1. WIRKUNGSANALYSE

Das Thema Wirkungen und Wirkungsmessung bzw. Social Impact Measurement ist in aller Munde. Wie Schöber/ Rauscher (2014a) aufzeigen, wird das Thema Wirkungen und Wirkungsanalyse in der Evaluationsforschung, im Bereich des Rechnungswesens, der Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung, der NPO-Forschung, im Zusammenhang mit sozialem Unternehmertum und hinsichtlich des Themas Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Ethik bei Unternehmen diskutiert.

Nun gibt es allerdings eine Reihe von Analysemethoden, die den Anspruch erheben, Wirkungen zu identifizieren und/oder zu messen und/oder zu bewerten. Die Methoden kommen zum Teil aus völlig unterschiedlichen Traditionen bzw. Themenbereichen und haben daher auch verschiedene inhaltliche wie konzeptionelle Schwerpunkte. Einen Überblick über ausgewählte Methoden geben Grünhaus/ Rauscher (2021: 72).

Vielen Methoden liegt das Denken in Wirkungsketten zugrunde, so auch der hier angewandten SROI-Analyse (siehe Kapitel 2.2). Eine solche Wirkungskette ist nachfolgend in Abbildung 2-1 dargestellt.

ABBILDUNG 2-1: WIRKUNGSKETTE



Quelle: eigene Darstellung, basierend auf Grünhaus/ Rauscher 2021: 6

Organisationen setzen zur Erreichung ihrer Mission Ressourcen (**Input**) ein, um regelmäßige Aktivitäten zu setzen und damit **Leistungen** unterschiedlichster Art zu erstellen. Diese Leistungen dienen in der Regel nicht dem Selbstzweck, sondern vielmehr der Erreichung der in der Mission definierten Wirkungen. Hieraus lässt sich demnach bereits der Unterschied zwischen Leistungen und Wirkungen herauslesen. Wirkungen entfalten sich aus der Leistungserstellung. Leistungen sind den Wirkungen vorgelagert. Der **Output** stellt das Ausmaß der erbrachten Leistungen dar. Ist die Leistung eine Beratung von Programmteilnehmenden, ist der Output die Anzahl der Beratungsstunden. **Wirkungen** bezeichnen hingegen jene positiven und/ oder negativen Veränderungen, die an Begünstigten bzw. Betroffenen nach erbrachter Aktivität bzw. konsumierter Leistung (z.B. Menschen, Gruppen, Gesellschaft) oder in der Umwelt festzustellen sind. Stehen die Wirkungen im Fokus, wird es nochmals komplexer. Wirkungen können intendiert oder nicht-intendiert sein. Sind sie intendiert, also für den angestrebten Erfolg wesentlich, handelt es sich um geplantes zielorientiertes Handeln. Sind sie nicht-intendiert, können sie dennoch bedeutsam sein und einen positiven oder auch negativen Einfluss auf die Gesamtwirkung der gesetzten Aktivitäten bzw. erbrachten Leistungen haben. Dies ist von zentraler Relevanz hinsichtlich der Art und Breite einer allfälligen Wirkungsanalyse. Wird nur auf intendierte Wirkungen fokussiert, handelt es sich um einen zielbasierten Ansatz. Dieser hat zwangsläufig einen engeren Fokus und kann lediglich Aussagen über einzelne Wirkungsdimensionen machen. Zudem werden (Wirkungs-

)Ziele meist entlang von wünschenswerten Kategorien etabliert und negative Wirkungen bewusst oder unbewusst außer Acht gelassen.

Als **Deadweight** werden jene Wirkungen bezeichnet, die ohnehin, also auch ohne die konkreten Aktivitäten eingetreten wären. In der Evaluationsliteratur wird in diesem Zusammenhang auch vom Programmeffekt (Rossi/ Lipsey /Freeman 2004: 207) oder kontrafaktischer Evaluation gesprochen. Diese Wirkungen müssen konsequenterweise von den Bruttowirkungen abgezogen werden, um schließlich jene Wirkungen zu erhalten, die ausschließlich durch die Organisation bzw. das Projekt generiert werden.

Nur wenn unintendierte und auch negative Wirkungen sowie der Deadweight in die Analyse inkludiert werden, kann von einer umfangreichen Beurteilung im Sinne einer Gesamtwirkungsbetrachtung ausgegangen werden. Eine breite Wirkungsanalyse umfasst daher immer die Betrachtung der intendierten und der unintendierten Wirkungen. Die SROI-Analyse ist eine solch breite Form der Wirkungsanalyse.

Die skizzierte **Wirkungskette** wird für jeden Stakeholder des analysierten Projekts, Programms oder der Organisation aufgestellt. Diese logische Kette zeigt auf, was ein Stakeholder investiert (Input), welche Aktivitäten mit den Ressourcen gesetzt werden, welcher Output damit produziert wird und welche Wirkungen (Brutto und Netto) hierdurch letztlich für den Stakeholder zustande kommen. Die Summe der identifizierten Wirkungsketten der Stakeholder stellt das **Wirkungsmodell** der analysierten Organisation bzw. des Programms dar.

Wirkungen entfalten sich als Folgen von Handlungen oder Leistungen in vielfältiger Hinsicht. Sie sind in der Regel nicht eindimensional. So hat z.B. die Heilung der Krankheit einer bestimmten Person nicht nur Folgen für die körperliche Gesundheit der betroffenen Person, sondern auch ökonomische und soziale Folgen. Es werden mehr oder weniger Folgekosten im Gesundheitssystem anfallen und die sozialen Kontakte der geheilten Person werden zunehmen.

Wirkungen können somit in unterschiedlichen inhaltlichen Dimensionen zum Tragen kommen. Auf aggregierter Ebene können dies folgende sechs Dimensionen sein (Rauscher et al. 2015: 48):

- kulturell
- politisch
- sozial
- ökonomisch
- ökologisch
- psychisch und physiologisch.

Die identifizierten Wirkungen von NPOs oder auch anderen Organisationen, Unternehmen oder Individuen, können also in einer oder mehrerer dieser inhaltlichen Dimensionen verortet werden. Zusätzlich spielt auch die zeitliche und strukturelle Dimension eine Rolle.

Gesellschaftliche Relevanz entfalten die Wirkungen, wenn sie entweder viele Individuen betreffen und daher Kraft ihrer Breite relevant werden oder kollektive Bedürfnisse befriedigen. Um gesellschaftliche Kernwirkungen wird es sich wiederum handeln, wenn sie direkt auf breit akzeptierte Werte oder allgemein anerkannte Normen positiv einwirken (Grünhaus/ Rauscher 2021).

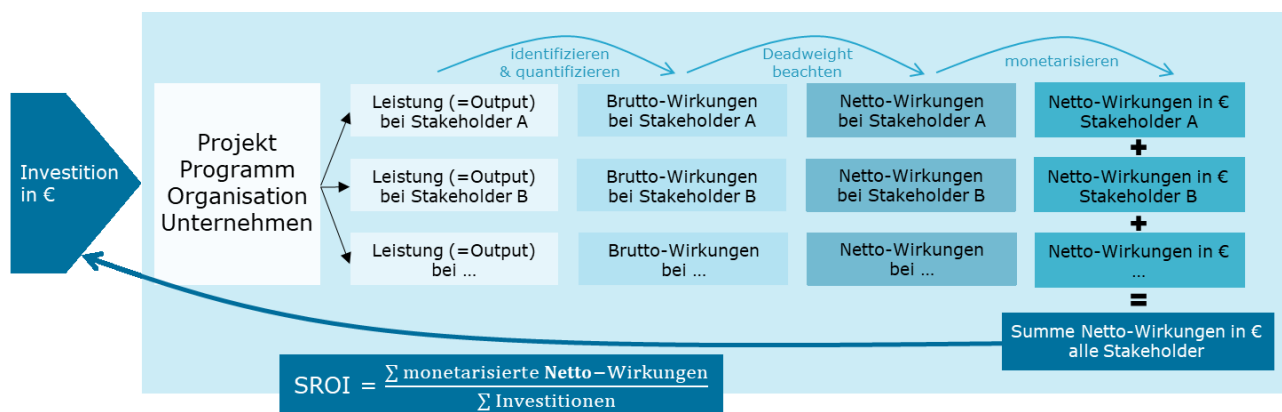
2.2. SOCIAL RETURN ON INVESTMENT-ANALYSE

Die vorliegende Evaluation erfolgte mittels einer Social Return on Investment (SROI)-Analyse, deren Ziel es ist, den durch das Gutscheinprogramm geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert möglichst umfassend zu bewerten.

Die Herangehensweise der SROI-Analyse ähnelt herkömmlichen Kosten-Nutzen-Analysen, die in manchen Ausprägungen ebenfalls Nutzen in Geldeinheiten darstellen (Cost-Benefit-Analysen; CBA). Die SROI-Analyse ist hierbei allerdings wesentlich breiter und berücksichtigt explizit gesellschaftliche Wirkungen von einer Reihe von Stakeholdern, wohingegen die CBA primär einzelne Wirkungsdimensionen und Stakeholder im Fokus hat. Mithilfe der SROI-Analyse sollen neben den finanziellen, explizit auch die sozialen Wirkungen des Gutscheinprogramms quantifiziert und bewertet werden. Die SROI-Analyse ist aktuell die am weitesten verbreitete Form, eine umfassende Wirkungsanalyse durchzuführen.

Im Rahmen einer SROI-Analyse wird das Wirkungsmodell, also die Summe der identifizierten Wirkungsketten mit Kausalzusammenhängen, für ein bestimmtes Projekt, ein Programm oder eine Organisation erstellt. Im konkreten Fall handelt es sich um das Gutscheinprogramm des Diakonischen Werkes Württemberg. Die identifizierten Wirkungen in den einzelnen Wirkungsketten werden **quantifiziert** und, wo möglich, **monetari-siert**. Die SROI-Analyse verfolgt im Kern den Ansatz, in Geldeinheiten dargestellte Wirkungen nach Möglichkeit dem dort investierten Kapital gegenüberzustellen. Das Ergebnis wird in Form einer hochaggregierten Kennzahl, dem **SROI-Wert**, dargestellt. Hierbei wird stark auf die Stakeholder fokussiert, die eine konkrete Leistung erhalten, die wiederum Wirkungen auslöst. Folgende Abbildung 2-2 gibt diesen grundlegenden Zusammenhang wieder.

ABBILDUNG 2-2: SROI-ANALYSE IM ÜBERBLICK



Quelle: Grünhaus/ Rauscher 2021: 64

Konkret fließt in eine bestimmte analysierte Organisation oder in ein Programm, hier das Gutscheinprogramm, eine bestimmte Summe Geld. Mit diesen Investitionen werden Leistungen für unterschiedliche Stakeholder erbracht, beispielsweise die teilnehmenden Arbeitslosen. Die erbrachten Leistungen sind aber nicht Selbstzweck, sondern bewirken etwas. Beispielsweise spart der Staat Ressourcen in Form von Grundsicherung ein und erhält zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen, während die Programmteilnehmende zusätzliche Kompetenzen erwerben und von einer verbesserten Tagesstruktur profitieren. Die Wirkungen müssen im Rahmen der SROI-Analyse zunächst identifiziert und anschließend quantifiziert werden. Es ist also darauf zu achten, an wie viele Personen keine Grundsicherung mehr ausbezahlt werden muss oder wie viele Programmteilnehmende zusätzliche Fähigkeiten im Zuge der Maßnahme erwerben.

Die quantifiziert vorliegenden Wirkungen werden in einer SROI-Analyse dann unter Verwendung verschiedenster Methoden in Geldeinheiten bewertet. Einen Überblick über gängige Verfahren gibt Schober (2015). Das Modell versucht somit explizit auch nicht-pekuniäre Effekte, wie die verbesserte Tagesstruktur der Programmteilnehmende, durch die zusätzlich erworbenen Fähigkeiten einzubeziehen.

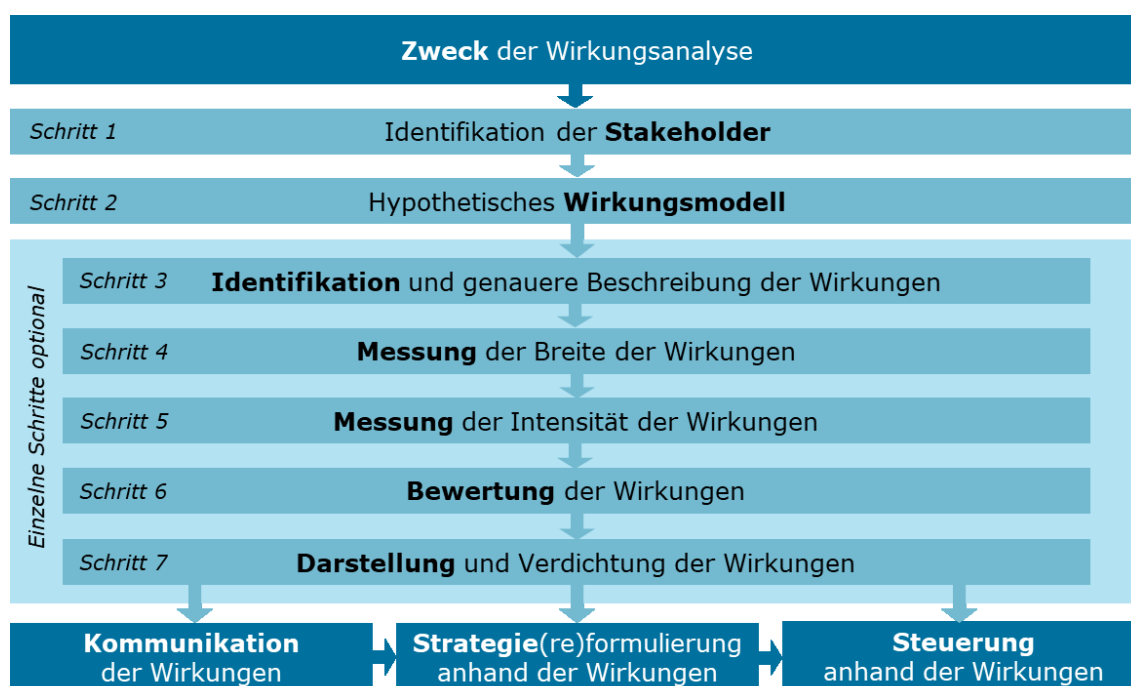
Grundsätzlich ist bei Identifikation, Quantifizierung und Monetarisierung der Wirkungen immer darauf zu achten, ob im Falle der Nichtexistenz der beobachteten Intervention nicht alternative Möglichkeiten existiert hätten, die gleiche oder ähnliche Leistungen und Wirkungen hervorgerufen hätten. Die Frage, die hierbei gestellt wird ist also, ob im Falle der Nichtexistenz des Gutscheinprogramms tatsächlich alle Stakeholder keine der identifizierten Wirkungen hätten. Damit wird im Rahmen der SROI-Analyse auf die Nettowirkungen bzw. den Impact fokussiert, wie in Kapitel 2.1 beschrieben.

Sind am Ende der Analyse die Nettowirkungen der Stakeholder erhoben und monetarisiert worden, werden sie addiert und den investierten, meist finanziellen, Ressourcen gegenübergestellt. Die sich daraus ergebende Spitzenkennzahl ist der **SROI-Wert**, der als Verhältniskennzahl angibt, wie die monetarisierten Wirkungen proportional zu den investierten Geldern sind. Ein Wert von 1:2 signalisiert doppelt so wertvolle gesellschaftliche Wirkungen als Investitionen.

Zusammenfassend steht am Ende der Analyse ein monetärer Wert, der angibt, welche monetären und monetär bewerteten Rückflüsse sich aus einem in das Gutscheinprogramm des Diakonischen Werkes Württemberg investierten Euro ergeben.

Die hier durchgeführte Analyse orientiert sich am nachfolgenden, von Then/ Schober (2015: 221) vorgeschlagenen, Vorgehen, der von Grünhaus/ Rauscher (2021) weiterentwickelt wurde. Der Fokus dieses Modells liegt bei den Stakeholdern und den für sie durch das Programm generierten Wirkungen. Dies bringt Folgendes mit sich:

ABBILDUNG 2-3: GRUNDLEGENDE SCHRITTE EINER WIRKUNGSANALYSE



Quelle: eigene Darstellung, basierend auf Then/ Schober 2015: 221 & Grünhaus/ Rauscher 2021: 18

Es handelt sich somit um einen stark **stakeholderfokussierten** Ansatz. Zunächst werden die relevanten Stakeholder des betrachteten Programms, der Organisation oder Unternehmens, hier des Gutscheinprogramms, identifiziert (siehe Kapitel 3.2) und deren Input eruiert. Anschließend wird hypothetisch und anhand von Vorwissen und vorhandener Literatur überlegt, welche positiven und negativen gesellschaftlichen Wirkungen bei den Stakeholdern eintreten könnten. In qualitativen und quantitativen Erhebungen wird erhoben,

ob die vermuteten Wirkungen tatsächlich eintreten und welche weiteren Wirkungen allenfalls noch zusätzlich existieren. In weiteren Schritten werden die Wirkungen quantifiziert und monetarisiert. Zur Messung und Monetarisierung der Wirkungen werden diesen aussagekräftige Indikatoren zugeordnet und mit Daten belegt. In diesem Schritt werden verbal beschriebene Wirkungen in verschiedene Indikatoren „übersetzt“. Häufig wird mit sogenannten **„Proxy-Indikatoren bzw. Proxys“** gearbeitet, die in einer Annäherung versuchen, die Wirkungen zu quantifizieren bzw. monetär zu bewerten. Bei Proxys handelt es sich um Hilfskonstruktionen, die nicht direkt mess- und/oder monetarisierbare Größen möglichst akkurat abbilden.

Die hier angewendete Art der Monetarisierung ist bei den jeweiligen Stakeholdern im entsprechenden Subkapitel beschrieben. Für die Berechnung der Gesamtwerte ist weiters das Alternativszenario relevant, damit eine realistische Quantifizierung gegeben ist. Auf die Definition des Alternativszenarios wird im Kapitel 5.1 näher eingegangen.

Zum Schluss der SROI-Analyse werden die monetarisierten Wirkungen aggregiert und dem Input gegenübergestellt, um den SROI-Wert darzustellen. Nicht-monetarisierte Wirkungen werden extra angeführt.

Eine SROI-Analyse kann zukunftsorientiert, im Sinne einer Prognose, oder vergangenheitsorientiert, im Sinne einer Evaluation, durchgeführt werden. Da der Beobachtungszeitraum auf das Jahr 2019 festgelegt wurde, wurde eine ex-post Analyse durchgeführt. Was die Datensammlung für die monetäre Bewertung und Berechnung des SROI-Werts betrifft, wurden, soweit vorhanden, Daten aus diesem Zeitraum mit konkretem Bezug auf die zehn in der Analyse berücksichtigten Stakeholder recherchiert und erhoben. Die Entscheidung für diesen Zeitraum wurde getroffen, um die Wirkung des Gutscheinprogramms im Zuge von dessen Umsetzung als Teil des Interreg CE SIV Programms aber dennoch unabhängig von der Covid-19-Pandemie zu analysieren und abzubilden. Werden entfaltete Wirkungen mehreren Stakeholdern zuteil oder werden Wirkungen durch andere bereits monetär bewertete Wirkungen abgedeckt, wie dies z.B. bei der Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation der Programmteilnehmenden der Fall ist, werden die Wirkungen (Outcome) nur einem Stakeholder zugerechnet oder anteilmäßig aufgeteilt bzw. wird nur eine Wirkung monetarisiert, um eine unzulässige Doppelzählung zu vermeiden.

3. Umfang der Analyse

3.1. KONZEPTIONALISIERUNG

Die vorliegende SROI-Analyse bezieht sich auf die Aktivitäten des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ sowie dessen Nachfolgeprogramms „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ des Diakonischen Werkes Württemberg, der im Rahmen des Interreg CE „Social Impact Voucher“ (SIV) Projektes in Deutschland umgesetzt wird.

Das Förderprogramm startete im Jahr 2013 und hatte eine Gesamtlaufzeit von sieben Jahren. Der Analysezeitraum umfasst allerdings nur das Jahr 2019. Dies bedeutet, dass der eruierte Gesamtmehrwert der Stakeholder sich grundsätzlich nur auf dieses eine Jahr bezieht. Zwei Szenarienberechnungen zeigen, wie der Gesamtmehrwert bei mittel- bzw. langfristiger Hochrechnung steigt. Im Rahmen der Datensammlung für die monetäre Bewertung und Berechnung des SROI-Wertes wurde auf möglichst aktuelle Daten aus diesem Zeitraum zurückgegriffen.

Verfolgen zwei oder mehrere Stakeholder zumindest teilweise dieselben Ziele bzw. genießen dieselben Wirkungen, dürfen die Wirkungen nur einem Stakeholder zugerechnet werden oder es müssen die Wirkungen auf die Stakeholder aufgeteilt werden, um eine Doppelzählung zu vermeiden. Das Gleiche gilt auch wenn Wirkungen durch weitere bereits monetär bewertete Wirkungen abgedeckt sind. Auch in diesem Fall werden die monetarisierten Effekte nur einmal berücksichtigt.

TABELLE 3-1: AUSMASS DER SROI-ANALYSE

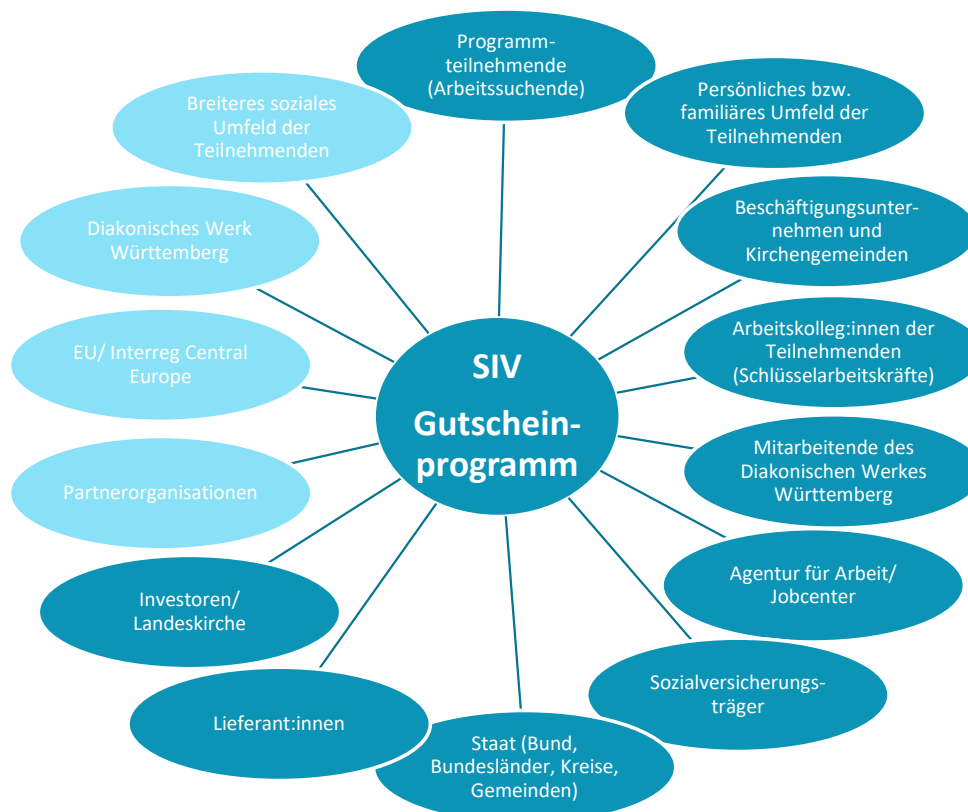
| | |
|----------------------------|--|
| Analysesubjekt | Das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ und des Nachfolgeprogramms „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ des Diakonischen Werkes Württemberg (Das Interreg CE „Social Impact Voucher“ (SIV) Programm in Deutschland) |
| Projektträger | Interreg Central Europe (CE) |
| Dauer der Analyse | zwölf Monate |
| Berechnungszeitraum | <u>Basisberechnung</u> : ein Jahr (2019) <u>Szenarienberechnungen</u> : mittel- (auf 5 Jahre) und langfristige Hochrechnung (auf 10 Jahre bzw. auf durchschnittliche Lebensdauer) |

3.2. IDENTIFIZIERUNG DER STAKEHOLDER

Wie in Kapitel 2.2 skizziert, ist die Sicht der Stakeholder bei der SROI-Analyse zentral, weshalb in einem ersten Schritt die für die Analyse wesentlichen Interessensgruppen identifiziert werden mussten. Gemeint sind damit all jene Gruppen, die besonders von den Leistungen und damit verbundenen Wirkungen des Gutscheinprogramm profitieren.

Nach Gesprächen mit den Projektpartnern und einer Sichtung des vorhandenen Sekundärmaterials wurden die relevanten Stakeholder identifiziert. Im Laufe der Analyse wurden die in die Analyse einzuschließenden Stakeholder fixiert. Entscheidend dafür war, dass sie einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung und Umsetzung des Gutscheinprogramms leisten oder einen wesentlichen Nutzen aus dem Programm ziehen. Treffen diese Kriterien nicht zu, wurden die Stakeholder aus der Analyse exkludiert. Die **identifizierten Stakeholder** sind in nachfolgender Abbildung 3-1 angeführt.

ABBILDUNG 3-1: FÜR DIE ANALYSE WESENTLICHE STAKEHOLDER



Quelle: eigene Darstellung

Anmerkung: Dunkel unterlegte Stakeholder stellen inkludierte Stakeholder dar. Aus der Analyse exkludierte Stakeholder sind hell hinterlegt.

Im Rahmen der SROI-Analyse müssen Wirkungen zunächst identifiziert und anschließend quantifiziert werden. Es ist also darauf zu achten, welche die wichtigsten Stakeholder für das Gutscheinprogramm sind und in welchen inhaltlichen und strukturellen Dimensionen sie vom Programm profitieren. Im Folgenden werden in Tabelle 3-2 die einzelnen Stakeholder kurz beschrieben und Gründe für deren Inklusion in die Analyse angegeben. In Kapitel 5 werden dann die einzelnen Stakeholder genauer beschrieben und der tatsächlich ermittelte Nutzen auf Basis der empirischen Erhebungen und der Erkenntnisse aus Sekundärquellen, sowie die Quantifizierungen und Monetarisierungen der Wirkungen, ausführlich dargestellt.

TABELLE 3-2: INKLUDIERTER STAKEHOLDER

| Inkludierter Stakeholder | Hauptgründe für Inklusion (Nutzen) |
|---|---|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Profitieren u.a. von verbesserten Zukunftsperspektiven, Einkommen, Tagesstruktur, Erwerb von Kompetenzen, Sammlung von praktischen Arbeitserfahrung durch Betreuung und Beschäftigung. Als Adressat:innen des Gutscheinprogramms sind die Teilnehmenden auch die Hauptprofiteur:innen der Intervention. Allgemein wirkt sich das Programm auf verschiedene Lebensbereiche, wie etwa die familiäre Situation, Freizeitgestaltung, den Gesundheitszustand, aus. |
| Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | Profitiert, wie die Programmteilnehmende selbst, ebenfalls von einer Verbesserung der familiären Situation. |
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Profitieren u.a. von Imageverbesserung, Netzwerkerweiterung und Arbeitserleichterung bei Rekrutierungstätigkeiten. |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Profitieren u.a. von Sensibilisierung für die Zielgruppe, Einkommen, positivem Gefühl durch sinnvolle Tätigkeit sowie Arbeitserleichterung. |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Profitieren u.a. von Sensibilisierung für die Zielgruppe, positivem Gefühl durch sinnvolle Tätigkeit und Einkommen. |
| Agentur für Arbeit/ Jobcenter | Profitiert u.a. von Arbeitserleichterung durch Ersparnis von Vermittlungsaktivitäten für Programmteilnehmenden. |
| Sozialversicherungsträger | Profitieren von zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen. |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | Profitiert von zusätzlicher Steuer- und Abgabeneinnahmen sowie Einsparung von Grundsicherung. |
| Lieferant:innen | Profitieren von zusätzlichen Aufträgen. |
| Investoren/ Landeskirche | Hauptgeldgeberin, wird daher nur inputseitig in der Analyse berücksichtigt. |

Im Allgemeinen werden in einer SROI-Analyse Stakeholder aus der Analyse exkludiert, wenn sich im Verlauf der Analyse herausstellt, dass keine relevanten Wirkungen vorliegen oder der Erhebungsaufwand aufgrund einer unzureichenden Datenlage bzw. der Aufwand für empirische Erhebungen im Verhältnis zum vermuteten Nutzen zu groß ist.

Im vorliegenden Fall wurden einige Stakeholder exkludiert, die nur marginal mit dem Gutscheinprogramm zu tun haben. Nachfolgende Tabelle 3-3 führt diese Gruppen sowie die Gründe für deren Exklusion an.

TABELLE 3-3: EXKLUDIERTER STAKEHOLDER

| Exkludierter Stakeholder | Gründe für Exklusion |
|------------------------------|--|
| Partnerorganisationen | Sind z.B. die Interreg CE SIV-Projektpartner und externe Kooperationspartner, die von Wissenstransfer und Vernetzung profitieren. Allerdings erfolgt dies später im Zuge des Interreg CE SIV-Projektes durch Skalierungs- und Disseminationsaktivitäten und kann folglich nicht auf die Aktivitäten des Gutscheinprogramms im Analysezeitraum (das Jahr 2019) zurückgeführt werden. Der Stakeholder wird daher aus der Analyse ausgeschlossen. |

| | |
|--|--|
| EU/ Interreg Central Europe | Exkludiert, da Wirkungen für das Interreg CE Programm erst später im Zuge der Umsetzung des SIV-Projektes auftreten und somit nicht auf die Aktivitäten des Gutscheinprogramms im Analysezeitraum (das Jahr 2019) zurückgeführt werden können. Profitiert vermutlich von Weiterentwicklung der zentraleuropäischen Region durch Skalierung von innovativen Pilotprojekten und durch deren transnationalen Transfer innerhalb der Region. |
| Diakonisches Werk Württemberg | Überschreitet das Ausmaß der Analyse, daher exkludiert. Der Nutzen ist aufgrund einer fehlenden empirischen Basis kaum zu bewerten. Zudem würde der Nutzen vermutlich einem sehr hohen Deadweight unterliegen, das dieser großteils auch durch etwaige alternative Programme des Diakonischen Werkes für diese Zielgruppe entstehen würde. Das Diakonische Werk profitiert von der Erfüllung des sozialen Versorgungsauftrages, Menschen in Not zu helfen sowie soziale Lücken aufzuzeigen und die Themen Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung verstärkt auf die politische Agenda zu setzen. Dies wird durch die Bewertung der Wirkungen bei den einzelnen Stakeholdern (z.B. Programmteilnehmende und deren persönliche und familiäre Umfeld) bereits abgedeckt. Weiters profitiert das Diakonische Werk ebenfalls von der Förderung des eigenen Netzwerks an diakonischen Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden durch deren Unterstützung und Einbindung in das Gutscheinprogramm, Wirkungen, die bereits bei diesem Stakeholder bewertet wurden. |
| Breiteres soziales Umfeld der Teilnehmenden | Überschreitet das Ausmaß der Analyse, daher exkludiert. Der Nutzen spielt keine entscheidende Rolle in der Analyse, weil das Gutscheinprogramm kein flächendeckendes Angebot ist und somit eine relativ kleine Reichweite hat. Personen aus der Nachbarschaft wo die Programmteilnehmende im Rahmen des Gutscheinprogramms beschäftigt werden, profitieren vermutlich von Sensibilisierung für die Themen Arbeitslosigkeit, Armut und soziale Ausgrenzung. Es wird ein Bewusstsein für den Beitrag, den die Programmteilnehmende im Zuge ihrer Beschäftigung für die Gemeinden leisten, und somit mehr Akzeptanz für diese Zielgruppe geschaffen. |

In Summe ist die vorliegende Analyse hinsichtlich der berücksichtigten Stakeholdergruppen und Wirkungen als umfangreich zu bezeichnen.

3.3. DATENERHEBUNG

Die gesamtgesellschaftlichen Wirkungen des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ mussten zunächst identifiziert und anschließend quantifiziert werden. Neben der Verwendung von Sekundärdaten, die entweder recherchiert wurden oder früher vom Diakonischen Werk zum Zweck der Selbstevaluation erhoben wurden, wurde hierfür zusätzlich auch auf verschiedene Methoden der Datenerhebung für Primärerhebungen im Rahmen der vorliegenden Studie zurückgegriffen. Eine Übersicht, welche Methoden zur Datengewinnung pro Stakeholdergruppe angewandt wurden sowie Informationen zur Anzahl der Befragten pro Interessensgruppe, ist nachfolgender Tabelle 3-4 zu entnehmen. Aufgrund der Thematik wurden neben einer umfassenden Sekundärdatenrecherche vor allem persönliche Interviews und Telefoninterviews mit Vertreter:innen der zentralen Stakeholdergruppen geführt. Darüber hinaus wurde auch eine quantitative, telefonische Befragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden sowie eine quantitative, schriftliche Befragung der Programmteilnehmenden zu Ende der Beschäftigung durchgeführt.

Insgesamt wurden **neun halbstrukturierte, leitfadengestützte Interviews** mit Vertreter:innen der Stakeholdergruppen der Programmteilnehmenden, Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden sowie des Diakonischen Werkes und der Landeskirche durchgeführt. Fünf Interviews wurden persönlich im August 2020 in Stuttgart durchgeführt. Die restlichen vier Gespräche fanden zwischen September 2020 und März

2021 telefonisch statt. Alle Interviews wurden aufgezeichnet und protokolliert bzw. teilweise transkribiert. Daraus wurde ein Teil der Wirkungen und Nutzen des Gutscheinprogramms abgeleitet. Die jeweilige Anzahl an Interviews pro Stakeholdergruppe ergab sich, einem qualitativen Forschungsparadigma folgend, aus der notwendigen Anzahl bis eine theoretische Sättigung mit Information eintrat (Flick 2002). Anders gesagt: Wenn ein zusätzliches Interview keine neuen, relevanten Informationen brachte, wurde der Erhebungsprozess gestoppt.

Eine weitere wichtige Datenquelle für die vorliegende Analyse waren die **Finanz- und Outputdaten** über die Umsetzung des Gutscheinprogramms im Jahr 2019, die direkt beim Diakonischen Werk Württemberg mittels eines quantitativen Datenerhebungsformulars erhoben wurden.

Für die Stakeholdergruppe der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden wurde im Februar und März 2021 eine **strukturierte Telefonumfrage** durchgeführt. Es wurden alle Arbeitgeber:innen, die im Analysezeitraum, d.h. im Jahr 2019, Programmteilnehmenden beschäftigt haben, eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Inhaltlich lag der Fokus auf die Erhebung von zusätzlichen Kosten, die durch das Gutscheinprogramm direkt bei den Arbeitgeber:innen entstanden, sowie von Leistungskennzahlen zur Darstellung der Aktivitäten der Arbeitgeber:innen im Rahmen des Gutscheinprogramms. Diese Daten wurden als Grundlage für die Hochrechnung der Outputs sowie des finanziellen Aufwands der Arbeitgeber:innen auf die Grundgesamtheit im genannten Analysezeitraum herangezogen. Des Weiteren wurden auch Wirkungskennzahlen für den Nutzen, der bei den Beschäftigungsunternehmen und deren Mitarbeitenden sowie eingeschränkt bei den Programmteilnehmenden selber entstand, im Rahmen dieser Befragung erfasst. Insgesamt wurden Vertreter:innen von 31 Arbeitgeber:innen kontaktiert, von denen sich zwölf bereit erklärten, befragt zu werden. Somit lag die Rücklaufquote bei 39%. Die in dieser Stichprobe enthaltenen Arbeitgeber:innen beschäftigten 71% aller Programmteilnehmenden, die im Jahr 2019 im Gutscheinprogramm involviert waren. Dies bedeutet, dass die im Rahmen dieser Befragung erfassten Daten Auskunft über etwas weniger als die Hälfte der Arbeitgeber:innen sowie mehr als zwei der beschäftigten Programmteilnehmenden im Analysezeitraum gibt, was eine zufriedenstellende Basis für Hochrechnungen gilt (Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021, eigene Auswertungen).

Die Wirkungen der Programmteilnehmenden wurden im Rahmen einer **schriftlichen Offboardingbefragung** im Mai und Juni 2021 umfassend erhoben. Thematische Schwerpunkte der Befragung waren unter anderem die Auswirkungen der Teilnahme am Gutscheinprogramm auf die Arbeitssituation, Freizeitgestaltung, das soziale Umfeld sowie auf die aktuellen Lebensumstände und Zukunftsaussichten der Programmteilnehmenden. Diese Daten wurden hauptsächlich zur Quantifizierung der im Zuge der Leitfadeninterviews identifizierten Wirkungen angewendet. Dabei wurden die Programmteilnehmenden der letzten, derzeit auslaufenden Vergaberunde der Beschäftigungsgutscheine, die im Juni 2020 startete, adressiert – insgesamt 73 Personen. Die Fragebögen wurden entweder von den Programmteilnehmenden selber ausgefüllt oder gemeinsam mit Vertreter:innen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden im Zuge von persönlichen Gesprächen ausgefüllt. Insgesamt wurden 47 auswertbare Fragebögen retourniert, was einem Rücklauf von 64% entspricht (Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021, eigene Auswertung).

Des Weiteren wurden **Programmunterlagen und interne Dokumente** des Diakonischen Werkes Württemberg und von einzelnen Stakeholdern herangezogen sowie Daten und Informationen einer intensiven **Recherchetätigkeit** genutzt. Letztere umfasste eine Literatur- und Internetrecherche, spezifische telefonische und persönliche Gespräche sowie E-Mails zur Informationsgewinnung für den jeweiligen Themenbereich.

TABELLE 3-4: ÜBERSICHT DURCHGEFÜHRTER ERHEBUNGEN

| Stakeholder | Methode zur Informationsgewinnung | Anzahl der qualitativ Befragten pro Gruppe |
|---|---|---|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Persönliche und telefonische Interviews mit Programmteilnehmenden Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Vertreter:innen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | 3 Programmteilnehmende |
| persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | Persönliche und telefonische Interviews mit Programmteilnehmenden Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Vertreter:innen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | - |
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Vertreter:innen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | 3 Vertreter:innen der Beschäftigungsträger |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Vertreter:innen der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | - |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | 2 Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg |
| Agentur für Arbeit/ Jobcenter | Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | - |
| Sozialversicherungsträger | Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | - |

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse Recherche | - |
| Investoren/ Landeskirche | Persönliche und telefonische Interviews mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, Vertreter:innen der Landeskirche bzw. Landessynode Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse | 1 Vertreter:in der Landessynode |
| Lieferant:innen | Dokumenten- und Sekundärdatenanalyse | - |

4. Analyse der Einnahmen und Ausgaben

Um den Social Return on Investment berechnen zu können, müssen alle aufgewendeten finanziellen Mittel, die eingesetzt oder verwendet wurden, um das Gutscheinprogramm zu betreiben, bestimmt werden. Ebenso gilt es, die Ausgaben, die direkt in Zusammenhang mit den Wirkungen stehen, zu identifizieren. Hierfür wurden Daten zu den Einnahmen und Ausgaben für die Umsetzung des Gutscheinprogramms vom Diakonischen Werk Württemberg zur Verfügung gestellt. Das Gutscheinprogramm wurde durch die Landeskirche aus Kirchensteuermitteln finanziert. Der Großteil dieser finanziellen Mittel wurde für die Auszahlung der Beschäftigungsgutscheine verwendet, ein geringer Anteil davon für die Deckung der Personal- und Sachaufwände, die beim Diakonischen Werk für die Verwaltung und Durchführung des Gutscheinprogramms entstehen. Die Aufstellung nach Aufwandkategorien wurde mittels einem vom Diakonischen Werk bestimmten Verteilungsschlüssel berechnet. Somit wurden die in der Jahresabrechnung für das Analysejahr 2019 mit Hilfe dieses Verteilungsschlüssels anteilmäßig auf das Gutscheinprogramm umgelegt. Diese Daten wurden mittels eines Excel-Fragebogens erhoben.

Neben denen vom Diakonischen Werk für die Finanzierung der Gutscheine bereitgestellten Mittel, hatten die Beschäftigungsträger auch andere Einnahmequellen für die Finanzierung des Gutscheinprogramms, mussten aber gleichzeitig auch einen Teil des für das Gutscheinprogramm entstandene Aufwands selber tragen. Da die Gutscheine auf einem maximalen Betrag von 500 Euro im Monat gedeckelt waren, mussten die Beschäftigungsträger insbesondere für sozialversicherungspflichtige Jobs selber für den nicht gedeckten Personalaufwand aufkommen, sei es durch Einnahmen aus öffentlichen Förderungen oder aus sonstigen eigenen Finanzierungsquellen. Diese Finanzdaten wurden im Rahmen der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) teilweise erfasst. Auf Basis dieser Daten wurden die Gesamteinnahmen- und -ausgaben der 24 im Jahr Analysejahr 2019 beteiligten Beschäftigungsträger für die Durchführung des Gutscheinprogramms in diesem Zeitraum hochgerechnet (interne Dokumentation des Diakonischen Werkes Württemberg, eigene Auswertung). Dies war notwendig, weil nicht alle Beschäftigungsträger, die im Jahr 2019 Personen im Rahmen des Gutscheinprogramms beschäftigt haben, erreicht werden konnten und für die SROI Analyse die Ermittlung des Gesamtinputs sowie -aufwands für das Gutscheinprogramm im Analysezeitraum notwendig war. Für die Hochrechnung wurde die Gesamtanzahl an Gutscheinbezieher:innen im Analysezeitraum, unterteilt nach Beschäftigungsart wie z.B. sozialversicherungspflichtiger Job, Minijob oder ehrenamtliche Beschäftigung, sowie die durchschnittliche Dauer der Förderung pro Gutscheinbezieher:in berücksichtigt.

Insgesamt hat das Gutscheinprogramm im Jahr 2019 937.061 Euro an Einnahmen erzielt und Ausgaben in ähnlicher Höhe von 936.608 Euro getätigt. Die nachfolgende Tabelle 4-1 zeigt die Aufschlüsselung der Einnahmen des Gutscheinprogramms nach relevanten Unterkategorien.

TABELLE 4-1: EINNAHMEN

| Art der Einnahmen | Höhe der Einnahmen | Anteil an Einnahmen in % |
|--|--------------------|--------------------------|
| Einnahmen des Diakonischen Werkes Württemberg von der Landeskirche für das Gutscheinprogramm (aus Kirchensteuermitteln) | € 294.835 | 31,5% |
| sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. aus öffentlichen Förderungen) | € 159.676 | 17,0% |

| | | |
|---|------------------|-------------|
| sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger, die für die Beschäftigung der Programmteilnehmenden eingesetzt werden (z.B. aus eigenen Umsatzerlösen, sonstigen Quellen) | € 482.549 | 51,5% |
| Summe Einnahmen | € 937.061 | 100% |

Quelle: Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020, Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021, eigene Berechnungen und Hochrechnungen

Es ist deutlich zu sehen, dass das Gutscheinprogramm lediglich zu einem geringen Anteil von 31,5% aus für die Gutscheine eingesetzten Kirchensteuermittel finanziert wurde – für die restlichen noch benötigten Mittel mussten die Beschäftigungsträgern selber aufkommen. Die Einnahmen der Beschäftigungsträger aus öffentlichen Förderungen (17,0%), aber insbesondere aus sonstigen, nicht spezifizierten Eigenquellen (51,5%) stellen weitere bedeutende Finanzierungsquellen dar.

Aufwandseitig sind beim Gutscheinprogramm, wie Tabelle 4-2 zeigt, vor allem die Aufwände für Nettogehälter sowie die Steuern und Aufgaben von großer Bedeutung, die mit 49,3% bzw. 49,7% der Aufwendungen stark ins Gewicht fallen. Der Sachaufwand, der hauptsächlich den Aufwand für Material und sonstigen bezogenen Leistungen beinhaltet, steht mit 0,7% an dritter Stelle. Die restlichen 0,3% stellen sonstige Aufwendungen, wie etwa Umlagen, dar.

TABELLE 4-2: AUSGABEN

| Art der Ausgaben | Höhe der Aufwendung | Anteil an Aufwendungen in % |
|---|----------------------------|------------------------------------|
| Aufwand für Nettogehälter insgesamt (des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger für Programmteilnehmende, für Schlüsselpersonal) | € 462.111 | 49,3% |
| Steuern und Abgaben | € 465.035 | 49,7% |
| Sachaufwand für das Gutscheinprogramm | € 6.742 | 0,7% |
| Sonstige Aufwendungen (z.B. Umlagen auf Personal- und Sachkosten) | € 2.719 | 0,3% |
| Summe Ausgaben | € 936.608 | 100% |

Quelle: Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020, Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021, eigene Berechnungen und Hochrechnungen

5. Berechnungen der Wirkungen

5.1. ALTERNATIVSZENARIO

Wie bereits in Kapitel 1.3 beschrieben, berechnet die vorliegende SROI-Analyse die Wirkungen immer auf Basis eines Alternativszenarios. Im vorliegenden Fall ist dies ceteris paribus das völlige Fehlen des zu evaluierenden Gutscheinprogramms ohne Ersatzleistung. Die Programmteilnehmenden bzw. Arbeitssuchenden müssten demnach über andere, bereits bestehende Beschäftigungsprogramme vermittelt werden und in anderen Beschäftigungsunternehmen betreut werden. Hierbei muss vor allem auf die Verfügbarkeit von alternativen Angeboten, die für die Zielgruppe des Gutscheinprogramms in Frage kommen würden, geachtet werden.

Die Verteilung der Programmteilnehmenden im Alternativszenario ist für viele nachgelagerte Wirkungen von großer Bedeutung und kann daher als zentral in der vorliegenden Analyse angesehen werden. Konkret wurde auf Basis unterschiedlicher Sekundärdaten sowie durch Setzung von Annahmen unter Fachberatung der Arbeitsgruppe bestehend aus dem Studienteam und dem Team des Diakonischen Werkes ermittelt, was mit den 126 Programmteilnehmenden im Analysejahr 2019 ohne das Gutscheinprogramm passieren könnte.

Grundsätzlich gilt, dass es sich hier um eine äußerst schwer vermittelbare Zielgruppe mit vielfachen Problemlagen, wie etwa Behinderungen, niedriges Bildungsniveau oder mangelnde Arbeitserfahrung, handelt. Darüber hinaus sind die meisten Teilnehmenden langzeitarbeitslos, was bedeutet, dass sie kaum bis gar keine Möglichkeiten mehr haben, in anderen öffentlichen Ausbildungs- oder Beschäftigungsprogrammen der Jobcenter aufgenommen zu werden. Den meisten Teilnehmenden würde folglich nur noch die Option übrig bleiben, sich selber Beschäftigungsmöglichkeiten zu organisieren, aber laut Einschätzung der Arbeitsgruppe wären sie großteils nicht in der Lage, dies eigenständig zu bewerkstelligen. Selbst das Beitreten des Gutscheinprogramms erfolgt meistens nicht aus Eigeninitiative der Arbeitssuchenden, sondern durch die aktive Ansprache durch Vertreter:innen der Kirchengemeinden oder Beschäftigungsunternehmen. Dass der Wiedereinstieg in den regulären Arbeitsmarkt nach Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosigkeit sehr unwahrscheinlich ist, bestätigt auch eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, die festhält, dass in Baden-Württemberg im Durchschnitt lediglich 2,1% der Langzeitarbeitslosen in jedem Monat erfolgreich eine neue reguläre Erwerbstätigkeit aufnehmen, während die Wiedereinstiegsquote bei Arbeitslosen, die nur kurzzeitig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, durchschnittlich bei 15,2% liegt (Hammann et al. 2019: 30). Dies ist ein wichtiges Indiz, dass Langzeitarbeitslosigkeit ein schwerwiegender Faktor im Hinblick auf die Beeinträchtigung der Wiedereinstiegschancen von Arbeitslosen ist. Vor diesem Hintergrund wird nun für die Programmteilnehmenden bestimmt, in welchem Ausmaß sie im Alternativszenario durch etwaige Ersatzprogramme/-leistungen ähnliche Wirkungen erreichen könnten.

Ausgangspunkt der Überlegungen und Berechnungen sind die drei Beschäftigungsarten, die im Rahmen des Gutscheinprogramms angeboten werden. Folglich unterscheiden wir auch bei der Definition des Alternativszenarios zwischen folgenden Kategorien der Beschäftigung:

- Kategorie 1: Teilnehmende, die im Rahmen des Gutscheinprogramms ein sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis antreten
- Kategorie 2: Teilnehmende, die geringfügige Beschäftigungen in Form von Minijobs aufnehmen
- Kategorie 3: Teilnehmende, die gegen geringe Aufwandsentschädigungen ehrenamtlich tätig sind

Beruhend auf fundierten Annahmen wird für Programmteilnehmenden der Kategorie 1 eingeschätzt, dass es ihnen am ehesten von allen drei Kategorien gelingen würde, in anderen Ausbildungs- oder Beschäftigungsprogrammen aufgenommen zu werden oder selbstständig einen Job zu finden. Diese Einschätzung basiert auf dem Argument, dass, um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung behalten zu können, ein gewisses Maß an Selbstständigkeit vorausgesetzt wird. **Folglich wird angenommen, dass 10% der Teilnehmenden in Kategorie 1 bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms ähnliche Wirkungen durch die Inanspruchnahme von Ersatzleistungen erzielen würden.** Dieser Wert ist vergleichsweise hoch und sorgt somit für eine konservative monetäre Bewertung der Wirkungen, da beispielsweise eine eigene Erhebung des Diakonischen Werkes zur Einschätzung der Nachhaltigkeit der Beschäftigung (2020) zeigt, dass lediglich 4,9% der Programmteilnehmenden erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. Der angenommene Prozentsatz von 10% fließt in den Berechnungen des Deadweights im Zusammenhang mit der monetären Bewertung der Wirkungen der Programmteilnehmenden der Kategorie 1 ein.

Für Programmteilnehmende in Kategorie 2 wird angenommen, dass es kaum bis gar keine alternative Programme gäbe, die hinsichtlich der Ausmaß der Beschäftigung mit den Minijobs vergleichbar wären. Aus diesem Grund würden diese Teilnehmende bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms kaum ähnliche Wirkungen erzielen. Auch für Programmteilnehmende in Kategorie 3 ist es schwer vorstellbar, dass sie selbstständig bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms alternative Maßnahmen organisieren würden, weil sie ohne das Gutscheinprogramm sehr schwer erreichbar und aktivierbar wären. **Folglich wird nach ebenfalls gut abgesicherte Schätzung angenommen, dass jeweils lediglich 5% der Teilnehmenden in den Kategorien 2 und 3 bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms ähnliche Wirkungen hätten, die aber durch alternative Programme zustande kommen würden.** Auch hier wird der oben genannte Anteil von 5% in die Berechnung des Deadweights für monetarisierte Wirkungen der Programmteilnehmenden der Kategorien 2 und 3 herangezogen.

Da eine SROI-Analyse darauf fokussiert, den durch ein Gutscheinprogramm zusätzlich geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert zu eruieren, fließen jene gesellschaftliche Wirkungen, die auch ohne das Gutscheinprogramm entstanden wären, nicht in den SROI-Wert ein. Die oben beschriebenen Annahmen für das Alternativszenario werden im Folgenden in Form des Deadweight berücksichtigt.

In den folgenden Kapiteln 5.2 bis 5.11 wird nun der gesellschaftliche Mehrwert, der durch das Gutscheinprogramm generiert wurde, stakeholderspezifisch dargestellt.

5.2. PROGRAMMTEILNEHMENDE (ARBEITSSUCHENDE)

Die Hauptstakeholdergruppe des Gutscheinprogramms sind die **Arbeitssuchenden bzw. die Programmteilnehmenden** selbst, welche die primäre Adressat:innen des Programms und somit die Hauptempfänger:innen der Leistungen sind. Ziel des Gutscheinprogramms ist es, schwer vermittelbaren Arbeitssuchenden, Langzeitarbeitslosen sowie weiteren Personen aus benachteiligten Gesellschaftsgruppen durch Entwicklung einer Tagesstruktur und Förderung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe wieder in den Arbeitsmarkt und in das soziale Leben einzugliedern sowie sie nachhaltig zu unterstützen und zu befähigen.

Den Programmteilnehmenden kommen vielfältige Wirkungen zugute, wie in weiterer Folge ausführlich beschrieben wird. Diese Wirkungen wurden zuerst hypothetisch definiert und anschließend empirisch verifiziert sowie mit Daten aus den eigenen Erhebungen und aus Sekundärquellen untermauert. Folglich wurden leitfadengestützte Interviews mit Programmteilnehmenden geführt, um ihre Wirkungen identifizieren zu können. Bei Gesprächen mit Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes sowie der Beschäftigungsträger wurde ebenfalls darauf geachtet, Eindrücke zu den Wirkungen der Teilnehmenden zu erhalten. Weiters wurde eine quantitative Offboardingumfrage (2021) der Teilnehmenden durchgeführt, wo sie zu verschiedenen Aspekten ihrer Lebenssituation sowie zur Art und Umfang, wie sich diese durch die Teilnahme am

Gutscheinprogramm geändert hat, befragt wurden. Diese Datenquelle liefert also ebenfalls wichtige Erkenntnisse über die Wirkungen der Teilnehmenden. Darüber hinaus wurde die Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) genutzt, um Eindrücke zu den Wirkungen der Teilnehmenden aus Sicht der Arbeitgeber:innen zu bekommen. Auf all diese Datenquellen wurde zurückgegriffen, um die Wirkungskette der Programtteilnehmenden zu erstellen.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt 126 Programtteilnehmende über das Gutscheinprogramm beschäftigt – 43 Frauen und 83 Männer. Differenziert nach Beschäftigungsart ergibt sich folgendes Bild: 59 Teilnehmende wurden im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, während weitere zwei Teilnehmende im Rahmen von Minijobs auf geringfügiger Basis angestellt wurden. Die Mehrheit der Programtteilnehmenden, sprich die restlichen 65 Teilnehmenden, war im Analysejahr 2019 auf ehrenamtlicher Basis und gegen geringe Aufwandsentschädigungen bei Beschäftigungsunternehmen oder in Kirchengemeinden tätig (interne Dokumentation des Diakonischen Werkes Württemberg, eigene Auswertung). Die Offboardingbefragung (2021), an welcher insgesamt 47 Programtteilnehmende, die sich kurz vor Programmende befanden, teilgenommen haben, gibt einen besseren Überblick über die spezifischen Merkmale unserer Zielgruppe: Die Teilnehmenden waren im Schnitt 48,4 Jahre alt und mehrheitlich deutsche Staatsbürger:innen (85%). Über die Hälfte (52%) gab an, einen Grund- oder Volksschulabschluss als höchste abgeschlossene Bildung zu haben und fast ein Viertel hat die mittlere Reife erlangt (24%). Daraus lässt sich schließen, dass die Programtteilnehmenden tendenziell schlechter gebildet sind. Zudem berichteten sie auch über weitere Vermittlungshindernisse, die eine Erwerbstätigkeit erschweren, wie beispielsweise eine Beeinträchtigung (61%) oder mangelnde Arbeitserfahrung, da die Befragten sich als Berufseinsteiger:innen bezeichnen (18%). Weitere 12% waren alleinerziehend und 9% meldeten, Migrationshintergrund zu haben oder asylwerbend zu sein. Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass es sich dabei um eine schwer vermittelbare Zielgruppe handelt, die umfassende Begleitung und Unterstützung auf dem Weg zum beruflichen (Wieder)Einstieg benötigt. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass die Programtteilnehmenden über ein großes Weiterentwicklungspotenzial verfügen, welches durch das Gutscheinprogramm genutzt werden kann, wie die Vielzahl der identifizierten und bewerteten Wirkungen es in weiterer Folge auch zeigen.

Die Programtteilnehmenden profitieren von **zusätzlichem Einkommen durch die Gutscheine**. Hiermit ist lediglich das zusätzliche Einkommen, das bei angenommener Nichtteilnahme am Gutscheinprogramm nicht durch die Grundsicherung oder sonstige Sozialhilfen ersetzt werden könnte. Ergänzend zu dieser ökonomischen Wirkung lässt sich auch **eine gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage** der Teilnehmenden beobachten – eine psychische Wirkung. Obwohl die Offboardingbefragung (2021) deutlich zeigt, dass sich das Einkommen der meisten Teilnehmenden absolut gesehen durch das Gutscheinprogramm nicht maßgeblich verbessert hat, schätzen viele der Befragten ihre finanzielle Situation dennoch wesentlich besser als zuvor ein.

Eine zentrale Wirkung der Teilnehmenden ist der **Gewinn von wertvoller Arbeitserfahrung** im Zuge der Beschäftigung, was ihnen neue Chancen für ihren weiteren beruflichen Werdegang eröffnet und **Zukunftsperspektiven schafft**. Insbesondere für Berufseinsteiger:innen kann sich dies als besonders nützlich erweisen.

Viele Teilnehmende sehen ihre Beschäftigung im Rahmen des Gutscheinprogramms als eine **Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten**, was auch eine **sinnstiftende** Wirkung hat. Wie ein:e Interviewpartner:in eindrücklich schilderte, *„die Arbeit gibt ein Stück weit Lebenssinn“* (Interview 8). Zudem wurde auch das Gefühl des Gebrauchtwerdens öfter als ein Grund, um *„morgens in die Straßenbahn zu steigen, zum Bäcker zu gehen, einfach ein Stück weit am normalen Leben teilzunehmen“* (Interview 7), wahrgenommen. Dies geht auch damit einher, dass die Teilnehmenden eine gewisse **Tagesroutine entwickeln und einhalten**. Darüber hinaus zeigte sich, dass sich die Teilnehmenden in ihrem Arbeitskontext **wertgeschätzt fühlen**, was auch zur **Erhöhung deren Selbstwertgefühls** und zur **Verbesserung des**

Selbstbildes führt (Interview 7). Entscheidend dafür ist „*nicht nur das Geld, welches eher symbolisch ist. Mehr ist es ein strukturierter Alltag, die Möglichkeit, sich einzubringen und ernst genommen zu werden*“ (Interview 2). All dies wäre aber ohne das **Vorhandensein eines Unterstützungs- und Beratungsnetzwerks**, das die Teilnehmenden in diesem Prozess Schritt für Schritt begleitet, großteils nicht möglich. Eine:e Interviewpartner:in erzählte beispielsweise, dass er bzw. sie noch nie auf Sucht- oder Schuldnerberatung zurückgreifen musste, da er bzw. sie im Rahmen des Programms auf kollegialer Basis viel Unterstützung und wertvolle Ratschläge erhält (Interview 7). Allgemein lässt sich sagen, dass diese Wirkungen auch dem **psychischen Wohlbefinden** der Teilnehmenden zugrunde liegen.

Eine gute psychische Verfassung der Teilnehmenden ist eine wichtige Voraussetzung für deren Befähigung und Weiterentwicklung auf persönlicher Ebene sowie für die Förderung deren Partizipation am gesellschaftlichen Leben. Dadurch werden sie aufgeschlossener, lassen sich auf neue Herausforderungen im beruflichen Kontext ein und **erlernen somit wichtige soziale und persönliche Kompetenzen wie etwa Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit und Verantwortungsübernahme** (Interview 3). Neben sozialen und persönlichen Fähigkeiten werden im Zuge des Gutscheinprogramms auch **Fachkompetenzen erworben**. Die **Beibehaltung von bereits vorhandenen Fähigkeiten** ist ebenfalls ein großes Thema, da durch lange Zeiten der Inaktivität Fähigkeiten abgebaut werden können (Interview 8). Eine strukturierte und verlässliche Arbeitsweise führt dazu, dass die Teilnehmenden **ins Arbeitsteam aufgenommen werden und sich als Teil davon fühlen** (Interview 6). Folglich können **soziale Kontakte hergestellt** werden, was sich wiederum auf den Privatbereich der Teilnehmenden auswirkt. Ein:e Interviewpartner:in hebt den Wert der Erfahrung, im Zuge der Beschäftigung mit Menschen außerhalb des heimischen bzw. familiären Zirkels zu tun zu haben, besonders hervor (Interview 7), wie auch aus folgender Aussage deutlich hervorgeht: „*Ich stehe morgens auf und weiß, da wartet jemand auf mich, das sind Leute, die ich kenne und wir bringen zusammen etwas zustande*“ (Interview 8). Dies wirkt sich letztendlich auf die **familiäre Situation** positiv aus, indem **weniger Konflikte** entstehen. Gesellschaftlich eingebunden zu sein trägt auch zur **Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes** der Teilnehmenden bei, indem beispielsweise ein Anreiz vorhanden ist, nicht in die Sucht, etwa durch Substanzmissbrauch, oder gar in die Kriminalität abzurutschen (Interview 7).

Es zeigt sich also, welcher erheblichen und vielfältigen Einfluss das Gutscheinprogramm auf verschiedene Lebensbereiche der Teilnehmenden hat. Letztlich führen alle bereits aufgezählten Wirkungen generell zu einer **Stabilisierung der Lebenssituation** der Teilnehmenden sowie zur **Verbesserung ihrer Lebensqualität**. Das Gutscheinprogramm ermöglicht, zumindest im geschützten Rahmen, auch die **Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt**, was ihnen ermöglicht, **sozial eingebunden zu bleiben und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben**. Daraus lässt sich ein allgemeines **Sicherheitsgefühl** ableiten, das sich ebenfalls in vieler Hinsicht positiv auf die Lebenssituation der Teilnehmenden auswirkt. Diese übergeordneten Wirkungen werden nicht monetär bewertet, um Mehrfachbewertungen zu vermeiden, da sie sich in den bereits erläuterten, vorgelagerten Detailwirkungen wiederfinden bzw. daraus resultieren. Sie werden hier lediglich zur Abrundung des Bildes angeführt und um zu zeigen, wie facettenreich der Nutzen, den die Teilnehmenden aus dem Gutscheinprogramm ziehen, ist.

Dennoch muss festgehalten werden, dass das Gutscheinprogramm auch vereinzelte negative Wirkungen bei den Programmteilnehmenden auslöst. Durch die Aufnahme von Teil- oder sogar Vollzeitbeschäftigungen melden einige Teilnehmende **eingeschränkte zeitliche Ressourcen**. Dies betrifft beispielsweise ihre Freizeit oder auch die Zeit, die sie für die persönlichen oder familiären Aufgaben aufwenden würden (Offboardingumfrage 2021). Des Weiteren erleben manche Teilnehmende auch **psychische Belastung**, zum Beispiel durch Konflikte am Arbeitsplatz oder generell durch die Beteiligung an der Arbeitswelt, was nach langer Auszeit überfordern kann (Interview 1). Wenige Teilnehmende haben auch das Gefühl, für ihre Arbeit nicht ausreichend entlohnt zu werden, was manchmal zu **Frust** sowie zur **Verringerung der Arbeitsmotivation** führt. Grund für die geringe Entlohnung sind allerdings die begrenzten Zuverdienstmöglichkeiten.

ten der Teilnehmenden in Ergänzung zu den bereits bezogenen Sozialhilfen (Interview 6). Ebenfalls psychisch belastend ist das Gefühl der **Ungewissheit** über ihre Möglichkeiten nach Programmende. Da die Beschäftigung im Rahmen des Gutscheinprogramms befristet ist, ist es für manche Teilnehmende in der Abschlussphase noch nicht abschätzbar, ob ihnen ein Übergang zu einem anderen Programm gelingen wird oder ob eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt in Frage kommt, was **hinsichtlich ihrer Zukunftsperspektiven verunsichert** (Offboardingumfrage 2021; Interview 8).

Zusammengefasst ergibt sich für die Programmteilnehmenden bzw. Arbeitssuchenden somit eine im nachfolgenden Abschnitt 5.2.1 dargestellte Wirkungskette.

5.2.1. Wirkungskette der Programmteilnehmenden (Arbeitssuchende)

Die Programmteilnehmenden sind die wesentlichsten Nutznießer:innen des Gutscheinprogramms. Sie haben keinen finanziellen Input in das Programm und bringen lediglich ihre Zeit, Fertigkeiten sowie ihre Bereitschaft, sich helfen zu lassen, ein. Es finden eine Reihe von Aktivitäten statt, die ihnen zu Gute kommen, wie beispielsweise die Vermittlung an und anschließend Beschäftigung bei Beschäftigungsträgern des Diakonischen Werkes sowie Begleitungs-, Betreuungs- und Coachingaktivitäten. Der unmittelbare Output ist mitunter die Anzahl an vermittelten, beschäftigten bzw. betreuten Programmteilnehmenden. Für die Teilnehmenden ergeben sich vielfältige Wirkungen, wie beispielsweise eine Verbesserung des physischen und psychischen Gesundheitszustandes oder der Erwerb von zusätzlichen Kompetenzen. Die identifizierten Wirkungen sind vorwiegend positiv, allerdings konnten auch vereinzelte negative Wirkungen beobachtet werden, wie etwa eingeschränkte zeitliche Ressourcen durch die Beschäftigung. Die negativen Wirkungen werden in roter Schrift abgebildet und werden in der SROI-Gesamtberechnung vom monetarisierten Gesamtmehrwert abgezogen. Die grau bzw. hellrot hinterlegten und kursiv geschriebenen Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden folglich nicht zusätzlich monetarisiert. Die Wirkungen der Programmteilnehmenden sind nachfolgender Tabelle 5-1 zu entnehmen und deren Bewertung wird im nächsten Abschnitt 5.2.2 genauer beschrieben.

TABELLE 5-1: WIRKUNGSKETTE DER PROGRAMMTEILNEHMENDEN (ARBEITSSUCHEDE)

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|--|--|---|--|--|
| Zeit Fertigkeiten Bereitschaft, sich helfen zu lassen | Programmanmeldung | Anzahl der Anmeldungen | zu monetarisierende Ebene der Wirkungskette: zusätzliches Einkommen durch Gutscheine | Anzahl der Arbeitslosen, die auch in anderen Angeboten des Jobcenters bzw. am freien Arbeitsmarkt diese Wirkungen erzielt hätten |
| | Vermittlung an Beschäftigungsträgern | Anzahl der vermittelten Teilnehmenden | gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage | |
| | Bereitstellung von (finanziellen) Mitteln für Arbeit | Höhe der bereitgestellten (finanziellen) Mittel | Gewinn von Arbeitserfahrung | |
| | Coaching, Begleitung und Betreuung | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden | Sinnstiftung bzw. Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten | |
| | Beschäftigung | Anzahl an gecoachten/ begleiteten/ betreuten Teilnehmenden | psychisches Wohlbefinden | |
| | Teilnahme an Programmevaluation | Anzahl an befragten Teilnehmenden | Wertschätzung bzw. Anerkennung | |
| | | | Routinisierung bzw. Strukturierung des Alltags | |
| | | Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks | | |
| | | Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) | | |
| | | Herstellung sozialer Kontakte | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam</p> <p>Persönlichkeitsentwicklung bzw. Erwerb von sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit)</p> <p>Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen</p> <p>Entwicklung von Zukunftsperspektiven</p> <p>Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes</p> <p><i>Frust bzw. Verringerung der Arbeitsmotivation durch schwierige Vereinbarung des Zuverdienstes mit sonstigen bezogenen Sozialhilfen</i></p> <p>eingeschränkte zeitliche Ressourcen</p> <p>psychische Belastung bzw. Überforderung durch Arbeitswelt (z.B. durch Konflikte am Arbeitsplatz, Verantwortungsübernahme, Stress)</p> <p>unsichere Zukunftsperspektiven bzw. Ungewissheit bei Übergang zwischen einzelnen Gutscheinen</p> <p>übergeordnete Abstraktionsebene der Wirkungskette:</p> <p><i>Stabilisierung der Lebenssituation und Verbesserung der Lebensqualität</i></p> <p><i>Integration in den Arbeitsmarkt</i></p> <p><i>soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe</i></p> <p><i>Sicherheitsgefühl</i></p> |
|--|--|--|---|

Anmerkung: Grau bzw. hellrot hinterlegte und kursiv geschriebene Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden nicht zusätzlich monetär bewertet.

5.2.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Programmteilnehmende erzielen den größten Nutzen durch das Gutscheinprogramm, dessen Höhe mit **3.368.996 Euro** bewertet wurde. Damit entfällt mit **77,8 Prozent** der größte Anteil von dem insgesamt durch das Gutscheinprogramm geschaffenen monetären Mehrwert auf die Programmteilnehmenden. Dieser Wert bezieht sich ausschließlich auf das Analysejahr 2019. Bei mittel- bzw. langfristiger Hochrechnung erhöht sich der Mehrwert entsprechend, wie die Szenarienberechnungen im Kapitel 7 zeigen. Wie sich der Mehrwert im Detail zusammensetzt wird in nachfolgender Tabelle 5-2 dargestellt und in den anschließenden Ausführungen detaillierter erläutert.

TABELLE 5-2: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER PROGRAMMTEILNEHMENDEN (ARBEITSSUCHEDE)

| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | |
|---|------------------|
| <p>zusätzliches Einkommen durch Gutscheine</p> <p>Ausgaben des Diakonischen Werkes für Gutscheine im Jahr 2019</p> <p>zuzüglich selbstfinanzierter Personalaufwand durch die Beschäftigungsträger (nur sozialversicherungspflichtige Jobs), hochgerechnet auf das Jahr 2019</p> <p>abzüglich Grundsicherung, hochgerechnet auf das Jahr 2019</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 119.972 |
| <p>gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage</p> <p>monetärer Wert HACT Indikator „financial comfort“ (Annahme: 50% zugerechnet) bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihres Einkommens durch das Gutscheinprogramm wahrnehmen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 79%; Minijobs: 75%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 71%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 247.535 |
| <p>Gewinn von Arbeitserfahrung</p> <p>durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die angeben, wertvolle Arbeitserfahrung gesammelt zu haben (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 86%; Minijobs: 90%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 93%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 548.667 |
| <p>Sinnstiftung bzw. Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten</p> <p>durchschnittlicher Gehaltsunterschied zwischen Nonprofit- (Gesundheits- und Sozialwesen) und Profitbereich (fünf Branchen aus dem Dienstleistungsbereich sowie dem produzierenden Bereich)</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die das Gefühl haben, einen Beitrag für die Gesellschaft/ Gemeinschaft zu leisten (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 79%; Minijobs: 68%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 57%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 386.989 |

| | |
|---|---|
| <p>psychisches Wohlbefinden</p> <p>Anteil der durchschnittlichen Kosten pro QALY (qualitätsvolles Lebensjahr), das sich auf die psychische Gesundheit bezieht bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihres psychischen/ mentalen Gesundheitszustandes durch das Gutscheinprogramm wahrnehmen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 48%; Minijobs: 36%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 23%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 99.595 |
| <p>Wertschätzung bzw. Anerkennung</p> <p>Leistungsprämie in Höhe von einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die der Meinung sind, dass ihre Bemühungen mehr geschätzt/ anerkannt werden (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 86%; Minijobs: 72%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 57%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 286.389 |
| <p>Routinisierung bzw. Strukturierung des Alltags</p> <p>durchschnittliche Kosten eines Projektmanagement- / Zeitmanagementseminars bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die gelernt haben, ihren Tagesablauf besser zu strukturieren (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 76%; Minijobs: 62%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 47 %)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 110.409 |
| <p>Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks</p> <p>durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD hochgerechnet auf die durchschnittliche Arbeitszeit für Einschulung- und Betreuung durch Schlüsselpersonal, 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die das Gefühl haben, wertvolle Unterstützung vom Team/ der Gemeinschaft erhalten zu haben (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 89%; Minijobs: 85%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 80%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 18.389 (aufgeteilt: 50% Programmteilnehmende & 50% persönliches Umfeld) |

| | |
|---|---|
| <p>Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) durchschnittliche Kosten für eine Familientherapie bezogen auf die durchschnittliche Dauer einer Familientherapie multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihrer Familiensituation durch das Gutscheinprogramm wahrnehmen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 14%; Minijobs: 14%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 13%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p style="text-align: right;">€ 17.069 (aufgeteilt: 50% Programmteilnehmende & 50% persönliches Umfeld)</p> |
| <p>Herstellung sozialer Kontakte durchschnittlicher Bruttolohn Baden-Württemberg bezogen auf die durchschnittliche Zeitverwendung für soziale Kontakte im Jahr 2019 multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die neue Leute mit ähnlichen Interessen kennenlernen konnten und Zeit mit den Kolleg:innen außerhalb des Programms verbringen (möchten) (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 29%; Minijobs: 28%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 27%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p style="text-align: right;">€ 786.514</p> |
| <p>Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam durchschnittlicher Wert der Produktivitäts- und Einkommenssteigerung bei Teamarbeit bezogen auf das Jahr 2019 multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die sich als Teil eines Teams/ einer Gemeinschaft fühlen und effektiver mit anderen zusammenarbeiten können (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 80%; Minijobs: 75%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 70%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p style="text-align: right;">€ 413.229</p> |
| <p>Persönlichkeitsentwicklung bzw. Erwerb von sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. gestärktes Selbstwertgefühl, Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeiten) monetärer Wert HACT Indikator „high confidence“ und Indikator „improve your knowledge and skills“ bezogen auf das Jahr 2019 multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die angeben, ein verbessertes Selbstwertgefühl, Zuverlässigkeit und Verantwortungsübernahme entwickelt zu haben etc. (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 75%; Minijobs: 65%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 55%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p style="text-align: right;">€ 622.452</p> |

| | |
|---|--------------------|
| <p>Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen</p> <p>monetärer Wert HACT Indikator „general training for job“ bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die sich neue Fachkenntnisse aneignen konnten und ihre Computer- und Sprachkenntnisse verbessern konnten (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 40%; Minijobs: 39%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 37%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 83.477 |
| <p>Entwicklung von Zukunftsperspektiven</p> <p>Kosten Berufsfindungspaket inkl. Potenzialanalyse & Persönlichkeitstest bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die klarere Vorstellungen von ihren beruflichen Zielen haben und ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz besser einschätzen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 38%; Minijobs: 36%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 34%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 38.062 |
| <p>Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes</p> <p>durchschnittliche Kosten einer kompletten Vorsorgeuntersuchung bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihres körperlichen Gesundheitszustandes und ihres Lebensstils durch das Gutscheinprogramm wahrnehmen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 15%; Minijobs: 13%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 11%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 27.031 |
| <p><i>Frust bzw. Verringerung der Arbeitsmotivation durch schwierige Vereinbarung des Zuverdienstes mit sonstigen bezogenen Sozialhilfen</i></p> <p><i>abgedeckt durch die Wirkung „psychische Belastung“.</i></p> | - |
| <p>Eingeschränkte zeitliche Ressourcen</p> <p>durchschnittlicher Bruttolohn Baden-Württemberg bezogen auf die durchschnittliche eingeschränkte Zeitverwendung für Haushalt und Freizeitaktivitäten im Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, deren Freizeit sich durch das Programm verschlechtert hat und ihre persönliche/ familiäre Aufgaben nur eingeschränkt erfüllen können (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 11%; Minijobs: 13%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 16%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | - € 304.364 |

| | |
|--|--------------------|
| <p>psychische Belastung bzw. Überforderung durch Arbeitswelt (z.B. durch Konflikte am Arbeitsplatz, Verantwortungsübernahme, Stress)</p> <p>Anteil der durchschnittlichen Kosten pro QALY, das sich auf die psychische Gesundheit bezieht bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die sich manchmal überfordert fühlen und mit zusätzlichem Stress umgehen müssen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 27%; Minijobs: 31%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 36%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | - € 83.848 |
| <p>unsichere Zukunftsperspektiven bzw. Ungewissheit bei Übergang zwischen einzelnen Gutscheinen</p> <p>Kosten Berufsfindungspaket inkl. Potenzialanalyse & Persönlichkeitstest bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die noch nicht wissen, was sie nach Programmabschluss machen werden (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 31%; Minijobs: 48%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 64%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | - € 48.572 |
| <p>Stabilisierung der Lebenssituation und Verbesserung der Lebensqualität</p> <p><i>übergeordnete, aggregierte Wirkung, die aus allen anderen Detailwirkungen der Programmteilnehmenden resultiert</i></p> | - |
| <p>Integration in den Arbeitsmarkt</p> <p><i>übergeordnete, aggregierte Wirkung; bereits abgedeckt durch die Wirkungen „Entwicklung von Zukunftsperspektiven“, „Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen“ und „Gewinn von Arbeitserfahrung“</i></p> | - |
| <p>soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe</p> <p><i>übergeordnete, aggregierte Wirkung; bereits abgedeckt durch die Wirkungen „Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks“, „Herstellung sozialer Kontakte“ und „Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam“</i></p> | - |
| <p>Sicherheitsgefühl</p> <p><i>übergeordnete, aggregierte Wirkung; bereits abgedeckt durch die Wirkungen „psychisches Wohlbefinden“ und „gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage“</i></p> | - |
| <p>Gesamtmehrwert der Programmteilnehmenden (Arbeitssuchende)</p> | € 3.368.996 |

Die Programmteilnehmenden profitieren je nach Beschäftigungsart unterschiedlich stark von den identifizierten Wirkungen, wie die Ergebnisse der Offboardingbefragung (2021) zeigen. Bei der Auswertung wurde für jeden Wirkungsindikator zwischen ehrenamtlich tätigen Teilnehmenden sowie Teilnehmenden, die im Rahmen von Minijobs bzw. von sozialversicherungspflichtigen Jobs beschäftigt wurden, differenziert. Diese Ergebnisse wurden anschließend für die Quantifizierung der einzelnen Wirkungen herangezogen. Aufgrund der geringen Fallanzahl konnten für die im Rahmen von Minijobs beschäftigten Teilnehmenden keine aussage-

kräftigen Auswertungen durchgeführt werden, weshalb für diese Gruppe ein Mischsatz aus den anderen beiden Beschäftigungsarten für die Quantifizierung herangezogen wurde. Wie im Kapitel 5.1 ausführlich erläutert, wurde die Beschäftigungsart auch für die Bestimmung des Deadweights berücksichtigt. Aufgrund mangelnder Alternativangebote für die Zielgruppe des Gutscheinprogramms wurde in Abstimmung mit der Arbeitsgruppe bestehend aus dem Studienteam und Arbeitsmarktexpert:innen des Diakonischen Werkes ein Deadweight von jeweils 5% für ehrenamtlich Tätige sowie für im Rahmen von Minijobs Beschäftigte und ein Deadweight von 10% für im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Jobs Beschäftigte angenommen. Dieser wurde für jede monetär bewertete Wirkung konsequent abgezogen.

Durch ihre Beschäftigung profitiert ein Teil der Programmteilnehmenden von **zusätzlich verfügbarem Einkommen**, das über die im alternativen Fall bezogenen Sozialhilfen hinausgeht. Dieser Wert wurde ausgehend von den Nettogehältern der Programmteilnehmenden im Jahr 2019 berechnet, abzüglich der Grundsicherung, die sie ohne die Beschäftigung erhalten hätten. Es wurde angenommen, dass sich die Grundsicherung im Monat durchschnittlich auf 410,5 Euro beläuft (Sozialverband VdK Baden-Württemberg 2021). Das Nettoeinkommen wurde auf Basis der erhobenen Finanzdaten beim Diakonischen Werk sowie bei den Beschäftigungsträgern ermittelt. Als Deadweight wurden, wie oben beschrieben, jeweils 5% für ehrenamtlich Tätige sowie für im Rahmen von Minijobs Beschäftigte und 10% für im Rahmen von sozialversicherungspflichtigen Jobs Beschäftigte herangezogen.

Ergänzend zur ökonomischen Wirkung des tatsächlich zusätzlich verfügbaren Einkommens berichtete ein Großteil der Teilnehmenden von einer **gefühlten Verbesserung der finanziellen Lage** durch das Gutscheinprogramm. Um diese Wirkung in Geldeinheiten zu bewerten, wurde als Proxy-Indikator ein Teil des jährlichen Wertes für den Effekt „financial comfort“ (Fujiwara et al. 2014) herangezogen. Den Teilnehmenden wurde nicht der Gesamtwert zugerechnet, weil sie sich trotz der gefühlten Verbesserung dennoch in einer prekären finanziellen Situation befinden, die weit von einem Wohlstandgefühl entfernt ist. Die Quantifizierung der Wirkung erfolgt indem der monetarisierte Nutzen jedem Anteil an Teilnehmenden zugerechnet wird, der in der Offboardingumfrage (2021) angegeben hat, das Einkommen habe sich durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm (erheblich) verbessert (zwischen 71% und 79%, je nach Beschäftigungsart). Vom Gesamtbetrag wurde der Deadweight entsprechen abgezogen.

Das Gutscheinprogramm ermöglicht den Teilnehmenden auch, wertvolle **Arbeitserfahrung zu gewinnen**. Als Proxy-Indikator für die Monetarisierung dieser Wirkung wurde der durchschnittliche Verdienst für ein Praktikum, bezogen auf die durchschnittliche Dauer von Praktika, in Höhe von 5.266 Euro (CLEVIS GmbH 2020) verwendet. Für die Quantifizierung wurde jener Anteil an Gutscheinbezieher:innen, die laut der Offboardingumfrage (2021) im Rahmen ihrer Beschäftigung wertvolle Arbeitserfahrung sammeln konnten, berücksichtigt (zwischen 86% und 93%).

Da die Beschäftigung der Teilnehmenden meist in der eigenen Kirchengemeinde oder in diakonischen Sozialunternehmen mit teilweise engen Beziehungen zur Kirchengemeinschaft stattfindet, nehmen die Teilnehmende ihre Tätigkeit als **sinnstiftend** wahr. Für die Monetarisierung der Wirkung wurde der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen dem Nonprofit- und dem Profitbereich in der Höhe von 401,4 Euro im Monat (Statistisches Bundesamt 2019) als Proxy-Indikator eingesetzt, unter der Annahme, dass ein gutes Gefühl durch sinnvolle Beschäftigung für die geringere Bezahlung im Nonprofit-Bereich kompensiert. Laut einer Studie von Leete (2000) ist das Gehaltsniveau in profitorientierten Unternehmen zwischen 10% und 20% höher als in Nonprofit-Organisationen. Die Quantifizierung beruht erneut auf die Offboardingumfrage (2021), die besagt, dass je nach Beschäftigungsart zwischen 57% und 79% der Teilnehmenden den Eindruck haben, einen Beitrag für die Gesellschaft bzw. die Gemeinschaft leisten zu können. Auch diese Wirkung wird anschließend um den entsprechenden Deadweight reduziert.

Eine wesentliche Wirkung des Gutscheinprogramms ist dessen Beitrag zum **psychischen Wohlbefinden** der Teilnehmenden. Da diese Wirkung nicht direkt gemessen werden kann, erfolgt die Monetarisierung über

den Proxy-Indikator „Kosten pro qualitätsvolles Lebensjahr (QALY)“ (Bödeker 2016), anteilmäßig bezogen auf die psychische Gesundheit. Dafür wurde das Konzept des QALYs mit den Dimensionen der Lebensqualität nach Eurostat (2016) in Verbindung gebracht. Eurostat nennt neun Dimensionen der Lebensqualität, unter anderem auch jene der Gesundheit, die wir nochmal in physische und psychische Gesundheit unterteilt haben. Somit ergeben sich zehn Dimensionen der Lebensqualität, welchen nach der oben beschriebenen Logik und unter der Annahme, dass jede dieser Dimensionen gleich viel wert ist, jeweils 0,1 von einem QALY zugerechnet wird. Dieses Ergebnis wird auch vom Sainsbury Centre for Mental Health (2003) untermauert, der den gefühlten Verlust vom Gesundheitsbefinden bei Individuen mit mittelschweren geistigen Problemen (Gruppe zwei aus drei) mit 0,098 – aufgerundet auf 0,1 – QALYs bewertet. Der monetarisierte Mehrwert wird jenem Anteil an Teilnehmenden, der laut der Offboardingumfrage (2021) durch das Gutscheinprogramm von einer (erheblichen) Verbesserung ihres psychischen bzw. mentalen Gesundheitszustandes im Allgemeinen profitiert, zugerechnet (zwischen 23% und 48%) und wiederum um den entsprechenden Deadweight reduziert.

Vermutlich ebenfalls förderlich für das psychische Wohlbefinden der Teilnehmenden sind die Gefühle der **Wertschätzung** und **Anerkennung**, die sie im Zuge ihrer Tätigkeit bekommen. Als Proxy-Indikator wurde eine Leistungsprämie in Höhe von einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt, der sich in Deutschland bei 3.380 Euro (Statistisches Bundesamt 2019) belief, als Kennzeichen für Wertschätzung im beruflichen Kontext herangezogen. Laut der Offboardingumfrage (2021) waren je nach Beschäftigungsart zwischen 57% und 86% der Teilnehmenden der Meinung, dass ihre Bemühungen im Rahmen des Gutscheinprogramms mehr geschätzt bzw. anerkannt werden, was als Grundlage für die Quantifizierung dient.

Durch ihre Beschäftigung profitieren die Teilnehmenden von einer **Routinisierung bzw. Strukturierung ihres Alltags**, da es in Zeiten von Arbeitslosigkeit möglicherweise schwierig wird, eine fixes Programm zu gestalten und eine feste Tagesstruktur einzuhalten. Die Monetarisierung erfolgte über die durchschnittlichen Kosten für ein Projekt- bzw. Zeitmanagementseminar in Höhe von 1.511 Euro (Kursfinder.de o.J.a; ebd. o.J.b & ebd. o.J.c), welche als Proxy-Indikator herangezogen wurden. Diese Wirkung kommt jenen Teilnehmenden, die in der Offboardingumfrage (2021) angaben, gelernt zu haben, ihren Tagesablauf durch das Gutscheinprogramm besser zu strukturieren, zugute. Insgesamt stimmten 47% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten und 76% der ehrenamtlich tätigen Programmteilnehmenden dieser Aussage zu. Auch hier wurde der entsprechende Deadweight vom Gesamtbetrag abgezogen.

Die Strukturierung des Alltags sowie die Verbesserung der Lebenssituation der Teilnehmenden allgemein ist maßgeblich auf das **Vorhandensein eines Unterstützungs- und Beratungsnetzwerks** zurückzuführen. Diese Wirkung wurde mittels des Proxy-Indikators „durchschnittliche Erschwerniszulagen lt. TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)“ im Wert von 1,35 Euro pro Stunde (KommunalForum o.J.; Infoportal für den öffentlichen Dienst 2018) abgebildet. Hier wird angenommen, dass durch die angebotene Unterstützung die Teilnehmenden in der Lage sind, fordernde Situationen schnell zu bewältigen und sich dadurch Zeit zu sparen. Als eingesparte Zeit wurde die durchschnittliche Arbeitszeit für Betreuung durch das Schlüsselpersonal der Beschäftigungsträger angenommen, die sich bei 2,4 Stunden pro Woche für Ehrenamtliche und 12,8 bzw. 13,1 Stunden pro Woche für Beschäftigte im Rahmen eines Minijobs bzw. eines sozialversicherungspflichtigen Jobs beläuft (Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021). Dieser Nutzen wurde allen Teilnehmenden zugerechnet, die laut der Offboardingumfrage (2021) wertvolle Unterstützung von Team bzw. der Gemeinschaft erhalten haben. Für jede Beschäftigungsart, mindestens 80% und für Ehrenamtliche sogar 89% der Befragten stimmten dieser Aussage zu. Da die erhaltene Unterstützung und die daraus resultierende Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation der Teilnehmenden auch deren Angehörigen, Freunden und sonstigen Vertrauenspersonen zugute kommt, wird diese Wirkung zwischen den Teilnehmenden und dem Stakeholder „persönliches Umfeld der Teilnehmenden“ aufgeteilt.

Weiters ziehen sowohl die Teilnehmenden selber als auch deren näheres persönliches Umfeld aus dem Gutscheinprogramm auch den Nutzen, dass ihre **familiäre Situation im Allgemeinen stabilisiert bzw. verbessert** wird. Die Bewertung dieser Wirkung errechnet sich aus den Kosten für eine Einheit systemischer Familientherapie multipliziert mit der durchschnittlichen Dauer einer Familientherapiebetreuung. Die Kosten für eine 90-minütige Therapieeinheit betragen 160 Euro und im Schnitt werden 13,5 Therapieeinheiten benötigt (Hainz 2017). Dieser Betrag wurde allen Teilnehmenden zugerechnet, die laut der Offboardingumfrage (2021) der Meinung sind, dass sich ihre Familiensituation als Ergebnis ihrer Teilnahme am Gutscheinprogramm (erheblich) verbessert hat (zwischen 13% und 14%). Anschließend wurde der entsprechende Deadweight abgezogen und der verbleibende monetarisierte Mehrwert erneut zwischen den beiden Stakeholdergruppen der Programmteilnehmenden und deren persönliches Umfeld aufgeteilt.

Neben der Verbesserung der Beziehung zu ihrem vorhandenen persönlichen Umfeld ermöglicht das Gutscheinprogramm den Teilnehmenden auch, im Zuge der Beschäftigung neue **soziale Kontakte herzustellen**. Als Proxy-Indikator für die Monetarisierung dieser Wirkung wurde die durchschnittliche Zeitverwendung für soziales Leben und Unterhaltung inklusive für soziale Kontakte herangezogen. Laut Auswertungen der deutschen Zeitverwendungserhebung 2012/2013 sind dies 110 Minuten pro Tag (Statistisches Bundesamt 2015). Des Weiteren wurde der durchschnittliche Bruttostundenverdienst, der im Jahr 2018 in Baden-Württemberg bei 23,58 Euro lag (Statistisches Bundesamt 2019), in den Berechnungen verwendet. Für die Quantifizierung wurden zwei in der Offboardingumfrage (2021) enthaltenen Wirkungsindikatoren aus herangezogen: Der Anteil an Teilnehmenden, die durch das Gutscheinprogramm neue Leute mit ähnlichen Interessen kennenlernen konnten (zwischen 55% und 60%) sowie die regelmäßig Zeit mit ihren Kolleg:innen außerhalb des Gutscheinprogramms verbringen (möchten) (zwischen 27% und 29%).

Unmittelbar am Arbeitsplatz profitieren die Teilnehmenden von einem ausgeprägten **Teamgefühl bzw. von Integration ins Arbeitsteam**. Als Ausdruck des intensiven Austausches zwischen den Teilnehmenden und ihren Arbeitskolleg:innen wurde für die Monetarisierung der Wirkung der Proxy-Indikator „durchschnittliche Produktivitäts- und Einkommenssteigerung bei Teamarbeit“, die anhand der Ergebnisse einer Studie über die Produktivität in Teams, im Vergleich zu Einzelarbeit, bestimmt wird, herangezogen. Der Wert wurde dem Preisniveau des Jahres 2019 angepasst und beträgt 4.713 Euro im Jahr (Hamilton et al. 2003). Für die Quantifizierung wurden erneut die Ergebnisse der Offboardingumfrage (2021) herangezogen, und zwar ein Mischsatz zwischen den beiden Wirkungsindikatoren „durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm fühle ich mich als Teil eines Teams bzw. einer Gemeinschaft“ (zwischen 87% und 89%) und „durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm kann ich effektiver mit anderen zusammenarbeiten, um meine Aufgaben zu erfüllen“ (zwischen 53% und 70%). Der monetär bewertete Gesamtnutzen wurde auch hier um den entsprechenden Deadweight für jede Beschäftigungsart reduziert.

Eine weitere wesentliche Wirkung des Gutscheinprogramms ist die **Persönlichkeitsentwicklung** der Teilnehmenden durch die **Stärkung des eigenen Selbstwertgefühls** sowie durch den **Erwerb diverser sozialer und persönlicher Kompetenzen**, wie etwa Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme oder Kommunikationsfähigkeit. Um die verschiedenen Facetten dieser Wirkung abzubilden, werden zwei Proxy-Indikatoren für die Monetarisierung kombiniert herangezogen: Der monetäre Wert für den Effekt „high confidence“ als zentraler Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung und für den Effekt „improve your knowledge and skills“, der sonstige Persönlichkeitsentwicklungsmerkmale abgesehen vom gesteigerten Selbstvertrauen abbildet. Daraus ergibt sich ein jährlicher Durchschnittswert in Höhe von 8.140 Euro für die monetäre Bewertung der Persönlichkeitsentwicklung in ihrer Gesamtheit (Fujiwara et al. 2014; Dolan/ Fujiwara 2012). Auch für die Quantifizierung wurde ein Mischsatz, der sich aus mehreren Wirkungsindikatoren aus der Offboardingumfrage (2021) mit Fokus auf Persönlichkeitsentwicklungsaspekte zusammensetzt, angewendet. Konkret wurde die Wirkung jenen Teilnehmenden zugerechnet, die ein verbessertes Selbstwertgefühl (zwischen 57% und 79%), mehr Zuverlässigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben (zwischen 20% und 74%) und verbesserte Kommunikationsfähigkeiten (zwischen 67% und 81%) meldeten. Darüber hinaus wurde auch der Anteil an Teilnehmenden berücksichtigt, der gelernt hat, eigenständig zu arbeiten (zwischen 60% und

68%), die Arbeit besser zu organisieren (zwischen 57% und 73%) sowie mehr Verantwortung bei der Erfüllung der eigenen Aufgaben zu übernehmen (zwischen 67% und 74%). Auch für diese Wirkung wurde der gleiche Deadweight je nach Beschäftigungsart gesetzt.

Ergänzend zu den Persönlichkeitsentwicklungsmerkmalen trägt das Gutscheinprogramm auch zur **Wissenserweiterung** bei den Teilnehmenden durch den **Erwerb von Fachkompetenzen** bei. Die Monetarisierung dieser Wirkung erfolgt über den monetären Wert für den Effekt „general training for job“, der als Proxy-Indikator in die Berechnungen einbezogen wird. Dieser Wert liegt pro Person bei 1.836 Euro im Jahr (Fujiwara et al. 2014). Die Quantifizierung berücksichtigt auch in diesem Fall verschiedene Aspekte der fachlichen Wissenserweiterung, die im Rahmen der Offboardingumfrage (2021) abgefragt wurden. Konkret wird der Nutzen jenem Anteil an Teilnehmenden zugerechnet, die der Meinung waren, sie konnten durch das Gutscheinprogramm sich neue Fachkenntnisse aneignen (zwischen 57% und 86%), aber auch ihre Computerkenntnisse (zwischen 13% und 37%) und Sprachkenntnisse verbessern (zwischen 13% und 27%).

Die vielfältigen Vorteile, die sich für die Teilnehmende durch das Gutscheinprogramm ergeben, führen somit auch dazu, dass diese generell **bessere Zukunftsperspektiven entwickeln**. Eine Möglichkeit, diese Wirkung sichtbar zu machen, ist der Proxy-Indikator „Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest“ im Wert von 899 Euro (Dr. Holzinger Institut o.J.). Die Quantifizierung erfolgt erneut über mehrere Wirkungsindikatoren aus der Offboardingumfrage (2021). Der daraus resultierende Nutzen wird jenem Anteil an Teilnehmenden zugerechnet, der aufgrund des Gutscheinprogramms die eigenen Chancen auf einen Arbeitsplatz bzw. auf Zugang zu anderen Beschäftigungsmaßnahmen oder Schulungen als besser einschätzt (zwischen 33% und 47%) sowie jenen Teilnehmenden, die eine klarere Vorstellung von ihren beruflichen Zielen sowie einen klareren Plan, wie diese erreicht werden können, haben (zwischen 21% und 43%). Schließlich wird der errechnete Gesamtbetrag um den entsprechenden Deadweight reduziert.

Das Gutscheinprogramm hat auch **positive** Auswirkungen auf den **physischen Gesundheitszustand** der Teilnehmenden. Hierfür wurden die durchschnittlichen Kosten einer kompletten Vorsorgeuntersuchung als Proxy-Indikator für die monetäre Bewertung verwendet. Die Höhe des Indikators wurde mittels einer Recherche bestimmt, aus welcher sich ergeben hat, dass die Kosten einer Vorsorgeuntersuchung im Schnitt 1.793 Euro betragen. Für die Berechnung des Durchschnitts wurden die Tarife zweier privater Kliniken für eine umfangreiche medizinische Vorsorgeuntersuchung herangezogen (Wiener Privatklinik 2021; Prescan 2021). Laut der Offboardingumfrage (2021) profitieren zwischen 11% und 14% der Teilnehmenden von einem (erheblich) verbesserten körperlichen Gesundheitszustand im Allgemeinen durch das Gutscheinprogramm, während andere 7% bis 19% der Teilnehmenden eine (erhebliche) Verbesserung ihres Lebensstils hinsichtlich Ess- und Sportgewohnheiten beobachten konnten.

Das Gutscheinprogramm löst wiederum auch vereinzelt negative Wirkungen bei den Teilnehmenden aus. Obwohl die meisten Teilnehmenden die Beschäftigung als sinnvoll wahrnehmen und sie deren Beitrag zur Strukturierung des Alltags erkennen, bindet diese auch viele **zeitliche Ressourcen**, die nun dadurch **eingeschränkt** werden. Für die Monetarisierung der Wirkung wird erneut auf Daten aus der Zeitverwendungserhebung zurückgegriffen, um zu bestimmen, wie viel Zeit im Durchschnitt für Haushalt und Freizeitaktivitäten verwendet wird. Hierfür wird angenommen, dass aufgrund der Beschäftigung diese Aktivitäten um ein Viertel gekürzt werden müssen, was einer Anzahl von 140 Minuten pro Tag, die nicht mehr für Haushalt und Freizeit zur Verfügung stehen, entspricht (Statistisches Bundesamt 2015). Die eingesparte Zeit wird mit dem durchschnittlichen Bruttolohn, der sich im Baden-Württemberg bei 23,58 Euro pro Stunde belief (Statistisches Bundesamt 2019), multipliziert und auf das Analysejahr 2019 hochgerechnet. Laut der Offboardingumfrage (2021) wurden jene Teilnehmende von dieser negativen Wirkung betroffen, die eine (erhebliche) Verschlechterung ihrer verfügbaren Freizeit durch das Gutscheinprogramm sowie eine Notwendigkeit, oft auf Freizeitaktivitäten zu verzichten, um sich auf das Programm konzentrieren zu können, meldeten. Zusätzlich

wurden auch jene Teilnehmende, deren persönliche bzw. familiäre Aufgaben wie etwa Hausarbeit oder Kinderbetreuung, die sie bisher selber erfüllt haben, aufgrund des Programms nun stärker von anderen übernommen werden müssen, in der Berechnung des Mischsatzes für die Quantifizierung berücksichtigt. Insgesamt konnten 11% der Ehrenamtlichen und 16% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Einschränkung ihrer zeitlichen Ressourcen feststellen. Auch für die Berechnung der negativen Wirkungen wurde je nach Beschäftigungsart der gleiche Deadweight wie oben beschrieben angenommen.

Des Weiteren führte das Gutscheinprogramm bei einzelnen Teilnehmenden auch zu **psychischer Belastung** und **Überforderung** durch die Arbeitswelt. Um diese negative Wirkung darzustellen, wurde der gleiche Proxy-Indikator, der für die Monetarisierung der Wirkung „psychisches Wohlbefinden“ verwendet wurde, herangezogen, und zwar der Anteil der Kosten pro QALY, der sich auf die psychische Gesundheit bezieht (Eurostat 2016; Bödeker 2016; Sainsbury Centre for Mental Health 2003), nur in diesem Fall wurde der monetarisierte Betrag vom Gesamtmehrwert abgezogen. Betroffen sind laut der Offboardingumfrage (2021) jene Teilnehmenden, die sich manchmal durch das Gutscheinprogramm überfordert fühlen (zwischen 14% und 31%) und die angeben, im Zuge der Beschäftigung mit zusätzlichem Stress umgehen zu müssen (zwischen 39% und 40%). Auch diese Wirkung wird um den entsprechenden Deadweight reduziert.

Ein weiterer Belastungsfaktor für die Teilnehmenden ist die **Ungewissheit** über ihre Möglichkeiten nach Programmende, was **hinsichtlich ihrer Zukunftsperspektiven verunsichert**. Hierfür wurde erneut der Proxy-Indikator „Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest“ (Dr. Holzinger Institut o.J.) angewendet, der bei der monetären Bewertung der Wirkung „Entwicklung von Zukunftsperspektiven“ einfluss. Der resultierende Betrag wurde jenen Teilnehmenden, die zum Zeitpunkt der Offboardingumfrage (2021) noch keine konkreten Pläne für die Zeit nach Ende des Gutscheinprogramms meldeten (zwischen 31% und 34%), vom monetarisierten Gesamtmehrwert abgezogen und anschließend um den entsprechenden Deadweight reduziert. Bei Gegenüberstellung dieser negativen Wirkung und der positiven Wirkung „Entwicklung von besseren Zukunftsperspektiven“ wird ersichtlich, dass der monetarisierte negative Effekt den positiven übersteigt. Dies könnte darauf hinweisen, dass im Vergleich zur Hoffnung auf eine bessere Zukunft die Zukunftsangst bei den Programmteilnehmenden tendenziell überwiegt.

5.3. PERSÖNLICHES BZW. FAMILIÄRES UMFELD DER TEILNEHMENDEN

Die **Mitglieder des persönlichen bzw. familiären Umfeldes der Programmteilnehmenden** sind keine direkte Adressat:innen des Gutscheinprogramms, ziehen allerdings indirekt einen Nutzen daraus, da die Lebenssituation der Teilnehmenden generell stabilisiert werden konnte. Dieser Stakeholdergruppe werden beispielsweise Familienangehörige, Freunde, Bekannte sowie andere Vertrauenspersonen der Teilnehmenden, die regelmäßig mit ihnen in Kontakt sind bzw. eine bedeutsame Beziehung zu diesen haben, zugeordnet.

Arbeitslosigkeit kann Beziehungen massiv belasten, da diese einerseits sozialen Druck verursacht und gleichzeitig die davon betroffenen Personen auch sozial ausgrenzt. Dies führt dazu, dass bestehende Verhältnisse zu Personen aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld auf die Probe gestellt werden. Durch die Aufnahme der Beschäftigung im Rahmen des Gutscheinprogramms werden die ehemaligen Arbeitslosen in die Gesellschaft wieder eingegliedert, ihr soziales Netzwerk wird dadurch erweitert und darüber hinaus erhalten sie wertvolle Unterstützung von diesem Netzwerk, wie im Kapitel 5.2 bereits ausgeführt. Dies wirkt sich besonders **entlastend** auf die Personen im unmittelbaren Umfeld der Teilnehmenden aus. Es verleiht ein bestimmtes Sicherheitsgefühl, dass die Teilnehmenden im beruflichen Kontext gut aufgehoben sind und somit die Verantwortung für deren Wohlbefinden nicht mehr so stark im privaten Bereich liegt (Interview 7).

Genauso wie die Programmteilnehmenden selber profitieren auch ihre Familienangehörigen von der **Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation**. Wie bereits erwähnt, entscheidend dafür ist zum einen die Entlastung der familiären Beziehungen. Besonders förderlich dafür ist, dass die Teilnehmenden im beruflichen Kontext nun auch mit Menschen außerhalb des familiären Zirkels interagieren (Interview 7). Somit können auch etwaige Konflikte vom Familienumfeld nach draußen verlagert werden, was einerseits zur Belastung der Beziehungen zwischen den Teilnehmenden und deren Arbeitskolleg:innen führen kann, aber andererseits die familiären Beziehungen schont (Interview 1).

Zusammengefasst ergibt sich für das persönliche bzw. familiäre Umfeld der Teilnehmenden somit eine im nachfolgenden Abschnitt 5.3.1 dargestellte Wirkungskette.

5.3.1. Wirkungskette des persönlichen bzw. familiären Umfelds der Teilnehmenden

Mitglieder des persönlichen bzw. familiären Umfeldes der Programmteilnehmenden leisten keinen Input in das Gutscheiprogramm und profitieren hauptsächlich indirekt von den Aktivitäten, die die Teilnehmenden im Rahmen des Programms in Anspruch nehmen. Konkret entstehen durch die Beschäftigung und Betreuung der Programmteilnehmenden Synergieeffekte, die auch den Personen in unmittelbarer Nähe zu den Teilnehmenden zugute kommen. Aus diesem Grund werden die in nachstehender Tabelle 5-3 aufgelistete Wirkungen auf die Stakeholdergruppen der Teilnehmenden und deren persönlichen bzw. familiären Umfeld aufgeteilt.

TABELLE 5-3: WIRKUNGSKETTE DES PERSÖNLICHEN BZW. FAMILIÄREN UMFELDS DER TEILNEHMENDEN

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|-------|--|---|---|---|
| N/A | Beschäftigung der Programmteilnehmenden Betreuung der Programmteilnehmenden | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten/ begleiteten Teilnehmenden | Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiärer Situation (weniger Konflikte) Entlastung durch Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks für die Teilnehmenden | Wirkungen, die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären |

5.3.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Insgesamt erzielt das persönliche bzw. familiäre Umfeld der Programmteilnehmenden monetarisierte Wirkungen von **35.458 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen, wird in nachfolgender Tabelle 5-4 näher erläutert.

TABELLE 5-4: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DES PERSÖNLICHEN BZW. FAMILIÄREN UMFELDS DER TEILNEHMENDEN

| Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | |
|---|--|
| <p>Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) durchschnittliche Kosten für eine Familientherapie bezogen auf die durchschnittliche Dauer einer Familientherapie multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihrer Familiensituation durch das Gutscheinprogramm wahrnehmen (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 14%; Minijobs: 14%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 13%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p>€ 17.069 (aufgeteilt: 50% Programmteilnehmende & 50% persönliches Umfeld)</p> |
| <p>Entlastung durch Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks für die Teilnehmenden durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD hochgerechnet auf die durchschnittliche Arbeitszeit für Einschulung- und Betreuung durch Schlüsselpersonal, 2019 multipliziert mit der Anzahl der Programmteilnehmenden, die das Gefühl haben, wertvolle Unterstützung vom Team/ der Gemeinschaft erhalten zu haben (Quantifizierung: ehrenamtliche Tätigkeit: 89%; Minijobs: 85%; sozialversicherungspflichtige Jobs: 80%) abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | <p>€ 18.389 (aufgeteilt: 50% Programmteilnehmende & 50% persönliches Umfeld)</p> |
| <p>Gesamtmehrwert des persönlichen bzw. familiären Umfeld der Teilnehmenden</p> | |
| <p>€ 35.458</p> | |

Der monetäre Nutzen für die Wirkung **Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation** wurde schon im Ausmaß von 50% dem Stakeholder „Programmteilnehmende“ zugerechnet. Das persönliche bzw. familiäre Umfeld der Teilnehmenden profitiert bei dieser Wirkung von den restlichen 50%. Als Proxy-Indikator für die Monetarisierung der Wirkung wurden die durchschnittlichen Kosten für eine Familientherapie herangezogen. Näheres zum Berechnungsweg ist dem Kapitel 5.2.2 zu entnehmen.

Das Gutscheinprogramm wirkt sich **entlastend** auf das persönliche bzw. familiäre Umfeld der Teilnehmenden aus – ein Effekt, der über den Proxy-Indikator „durchschnittliche Erschwerniszulagen lt. TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)“ monetär bewertet wurde. Auch diese Wirkung wurde zwischen den beiden Stakeholdergruppen der Programmteilnehmenden und deren persönlichen bzw. familiären Umfelds gleichmäßig aufgeteilt. Eine detaillierte Beschreibung der verwendeten Monetarisierungs- und Quantifizierungsindikatoren wurde bereits beim Stakeholder „Programmteilnehmende“ im Kapitel 5.2.2 ausgeführt.

5.4. ARBEITSKOLLEG:INNEN DER TEILNEHMENDEN (SCHLÜSSELARBEITSKRÄFTE)

Als **Arbeitskolleg:innen der Programmteilnehmenden** sind jene Mitarbeitende zu verstehen, die bei den Beschäftigungsträgern eng mit den Gutscheinbezieher:innen zusammenarbeiten. Sie sind gleichzeitig auch als **Schlüsselarbeitskräfte** der Beschäftigungsträger zu betrachten, die für die Einschulung, Betreuung und laufende Begleitung der beschäftigten Gutscheinbezieher:innen verantwortlich sind.

Eine wichtige Wirkung der Schlüsselmitarbeitenden umfasst den Aspekt der **Beschäftigung und Erwerbseinkommens** durch ihre Arbeit im Zusammenhang mit dem Gutscheinprogramm. Hier gilt es zu beachten, dass diese Mitarbeitenden auch andere Aufgaben über die Begleitung der Programmteilnehmenden hinaus innehaben. Folglich wurde für die Ermittlung dieser Wirkung von ihrem Gesamteinkommen nur jener Teil,

der laut der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) der im Rahmen des Gutscheinprogramms erbrachten Arbeitszeit entspricht, anteilig heruntergerechnet.

Durch die enge Zusammenarbeit mit den Zielgruppen des Gutscheinprogramms entwickeln die Schlüsselarbeitskräfte ein **besseres Verständnis für die Bedürfnisse und persönlichen Umstände dieser Zielgruppen** und werden folglich dafür **sensibilisiert** (Interview 2). Andersrum kann diese enge Zusammenarbeit auch zu Schwierigkeiten und gar Konflikten am Arbeitsplatz führen, die gleichermaßen die Schlüsselarbeitskräfte und, wie in Kapitel 5.2 beschrieben, auch die Programmteilnehmenden selbst **beansprucht und überfordert**. Wie ein:e Interviewpartner:in eindrücklich schilderte, fühlen sich insbesondere manche Mitarbeitenden der Kirchengemeinden nicht ausreichend gut ausgerüstet, um den Programmteilnehmenden adäquate Betreuung entsprechend deren besonderen persönlichen und sozialen Bedürfnissen anzubieten (Interview 3).

Andererseits profitieren die Schlüsselarbeitskräfte in manchen Situationen auch von **Arbeitserleichterung**, da die Programmteilnehmenden manche Aufgaben übernehmen und selbstständig erledigen. Dies ist eindeutig das Ergebnis der zunehmenden sozialen und persönlichen Fähigkeiten der Programmteilnehmenden, die durch das Gutscheinprogramm erlernen, Verantwortung zu übernehmen und verlässlicher zu sein (Interview 3).

Die gesamte Wirkungskette der Arbeitskolleg:innen der Programmteilnehmenden bzw. der Schlüsselarbeitskräfte der Beschäftigungsträger ist der folgenden Tabelle 5-5 zu entnehmen.

5.4.1. Wirkungskette der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte)

Die Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden investieren ihre Zeit und ihre Fähigkeiten in die Einschulung, Betreuung und Begleitung der Gutscheinbezieher:innen. Das Gutscheinprogramm bietet wiederum Aktivitäten, die den Beschäftigungsträgern, für welche diese Personen arbeiten, zugute kommen und somit implizit auch für die einzelnen Mitarbeitenden von Relevanz sind. Solche Aktivitäten sind die Förderung von Arbeitsplätzen inklusive Unterstützungsleistungen bei der Rekrutierung von Teilnehmenden für das Gutscheinprogramm, woraus sich auch die entsprechenden Outputs wie beispielsweise die Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden ergeben. Die Arbeitskolleg:innen profitieren unter anderen von Arbeitserleichterung durch die zusätzlichen Arbeitskräften sowie von höherer Sensibilisierung für die Zielgruppe. Ein Gesamtüberblick über die Wirkungen des Gutscheinprogramms bei den Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden gibt die untere Tabelle 5-5.

TABELLE 5-5: WIRKUNGSKETTE DER ARBEITSKOLLEG:INNEN DER TEILNEHMENDEN (SCHLÜSSELARBEITSKRÄFTE)

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|------------------------------|---|--|--|--|
| Zeit Wissen | Arbeitsplatzförderung in Trägerorganisation Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten der Trägerorganisation Vermittlung | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten Teilnehmenden | Einkommen (anteilig berechnet für die Betreuungs- und Einschulungszeit der Teilnehmenden) Arbeitserleichterung durch Übernahme von Aufgaben durch die Teilnehmenden höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden | Wirkungen die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären |

5.4.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Für die Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden ergibt sich durch das Gutscheinprogramm ein monetarisierte Nutzen in der Höhe von **54.446 Euro**. Wie sich dieser Wert im Detail zusammensetzt, wird in nachfolgender

Tabelle 5-6 dargestellt und in der anschließenden Ausführung erläutert.

TABELLE 5-6: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER ARBEITSKOLLEG:INNEN DER TEILNEHMENDEN

| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | |
|--|-----------------|
| <p>Einkommen (anteilig berechnet für die Betreuungs- und Einschulungszeit der Teilnehmenden) direkt erhoben bei Beschäftigungsträgern und hochgerechnet auf das Jahr 2019 abzüglich Deadweight: Anteil der Arbeitskolleg:innen, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 312 |
| <p>Arbeitserleichterung durch Übernahme von Aufgaben durch die Teilnehmenden durchschnittlicher Bruttolohn Baden-Württemberg hochgerechnet auf das Jahr 2019 multipliziert mit dem Anteil der Beschäftigungsträger, die eine erhöhte Arbeitsproduktivität durch die zusätzlichen Arbeitskräfte feststellen konnten (27%) Annahme: für diesen Anteil der Beschäftigungsträger wird angenommen, dass die Teilnehmenden ihre Kolleg:innen entlastet haben, indem sie jeweils 8 Stunden pro Woche eingespart haben abzüglich Deadweight: Anteil der Arbeitskolleg:innen, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 48.407 |
| <p>höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum bezogen auf das Jahr 2019 Annahme: 3 sensibilisierte Arbeitskolleg:innen pro Beschäftigungsträger multipliziert mit der Anzahl der Beschäftigungsträger, die durch das Programm eine gesteigerte Diversität im Team und bei den Mitarbeitenden ein besseres Verständnis für die Zielgruppe beobachtet haben (60%) abzüglich Deadweight: Anteil der Arbeitskolleg:innen, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 7.280 |

| | |
|---|-----------------|
| Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden | |
| durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD | |
| hochgerechnet auf die durchschnittliche Arbeitszeit der Programmteilnehmenden, 2019 | |
| multipliziert mit dem Anteil der Beschäftigungsträger, die eine Überforderung ihrer Mitarbeitenden aufgrund der Zielgruppe beobachteten (25%) | |
| Annahme: für diesen Anteil der Beschäftigungsträger wird angenommen, dass die von den Teilnehmenden erbrachte Arbeitszeit von den Kolleg:innen als belastend wahrgenommen wurde | |
| abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%) | |
| Nettowirkung | -€ 1.553 |
| Gesamtmehrwert der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | € 54.446 |

Ein Teil des **Einkommens** der Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden ist auf das Gutscheinprogramm zurückzuführen. Für die Berechnung dieser Wirkung wurden die durchschnittlichen monatlichen Personalkosten, die den Beschäftigungsträgern durch die Einschulung, Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden durch die Schlüsselarbeitskräfte anfallen, herangezogen und auf das Analysejahr 2019, unter Berücksichtigung der Anzahl an geförderten Programmteilnehmenden sowie der durchschnittlichen Laufzeit deren Förderung, hochgerechnet. Auch hier wurde erneut nach Beschäftigungsart differenziert, da Ehrenamtliche und Beschäftigte im Rahmen von Minijobs bzw. sozialversicherungspflichtigen Jobs unterschiedlich intensive Betreuung benötigen. Laut der Telefonumfrage der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) wendeten die Beschäftigungsträger im Monat durchschnittlich 25 Euro für die Betreuung von Ehrenamtlichen und 14,95 Euro für die Betreuung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Der Deadweight entspricht der Wahrscheinlichkeit, eine alternative Beschäftigung zu erlangen. Hierfür wurde die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Baden-Württemberg im Jahr 2019 in der Höhe von 3,2% herangezogen (Bundesagentur für Arbeit 2020). Somit beträgt der Deadweight 96,8%.

Eine wesentliche Wirkung der Schlüsselarbeitskräfte der Beschäftigungsträger, die durch das Gutscheinprogramm zum Tragen kommt, ist die **Arbeitserleichterung** durch die Hilfeleistungen der Teilnehmenden, die nun Aufgaben von ihren Kolleg:innen übernehmen. Die Monetarisierung dieser Wirkung erfolgte indem der durchschnittliche Bruttostundenlohn im Baden-Württemberg in Höhe von 23,58 Euro (Statistisches Bundesamt 2019) als Proxy-Indikator herangezogen wurde und wurde jenem Anteil an Beschäftigungsträger zugerechnet, der laut unserer telefonischen Arbeitgeber:innenbefragung (2021) durch die zusätzlichen Arbeitskräfte eine erhöhte Arbeitsproduktivität im eigenen Betrieb feststellen konnte (27%). Für diese Beschäftigungsträger wurde angenommen, dass die Teilnehmenden ihre Kolleg:innen im Ausmaß von einem Vollzeitarbeitstag á acht Stunden entlasten konnten. Der Deadweight wurde bei 10% angesetzt, da angenommen wurde, dass im Alternativszenario Arbeitserleichterung der Schlüsselarbeitskräfte zu einem bestimmten Grad durch andere Kolleg:innen ebenfalls eintreten würde.

Durch ihre Zusammenarbeit mit den Programmteilnehmenden entwickeln die Schlüsselarbeitskräfte der Beschäftigungsträger eine **höhere Sensibilisierung für diese Zielgruppe sowie ein besseres Verständnis für deren Bedürfnisse**. Diese Wirkung wurde mithilfe des Proxy-Indikators „entgangener durchschnittlicher Verdienst durch ein Praktikum“, der sich bei 5.266 Euro pro Kopf beläuft (CLEVIS GmbH 2020), monetarisiert. Für die Quantifizierung der Wirkung wurden Ergebnisse der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) herangezogen. Konkret war es ein Anteil von 45% der Arbeitgeber:innen, die bei ihren Mitarbeitenden durch das Gutscheinprogramm ein besseres Verständnis für die Zielgruppe beobachteten. Ebenfalls berücksichtigt wurde der Anteil der Arbeitgeber:innen, die durch das Gutscheinprogramm eine gesteigerte Diversität im Team feststellen konnte, der bei 75% lag. Zusätzlich wurde angenommen, dass die Programmteilnehmenden mit drei Arbeitskolleg:innen enger zusammenarbeiten und

dass somit pro Beschäftigungsträger drei Mitarbeitende als Resultat des Gutscheinprogramms sensibilisiert wurden. Auch diese Wirkung wurde um einen Deadweight von 96,8%, der der Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung in Baden-Württemberg im Analysejahr 2019 entspricht, reduziert (Bundesagentur für Arbeit 2020). Da diese Wirkung hauptsächlich durch den ausgeprägten sozialen Charakter der Arbeit hervorgerufen wurde, wurde bei der Bestimmung des Deadweights auch der Beschäftigungsausmaß im Sozialwesen im Baden-Württemberg berücksichtigt. Im Analysejahr 2019 wurde im Bereich „Heime und Sozialwesen“ ein Anstieg von 44,5% im Vergleich zu 2008 verzeichnet (ebd. 2020), was auf die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Bereich hinweist. Dies deutet darauf hin, dass die Arbeitslosenquote in diesem Bereich möglicherweise unter dem Durchschnitt liegt, was für einen höheren Deadweight spricht. Die Wirkung ist folglich keinesfalls überbewertet, was auch für die Bewertung weiterer sozialen Wirkungen der Schlüsselarbeitskräfte der Beschäftigungsträger sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werks gleichermaßen gilt.

Im Zuge der Analyse konnte auch eine negative Wirkung, die die Arbeitskolleg:innen der Programmteilnehmenden besonders betrifft, identifiziert werden. Trotz erhöhter Sensibilisierung für die Zielgruppe fühlten sich manche Mitarbeitende **aufgrund spezieller sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden überfordert**. Dieser negative Effekt wurde mittels des Proxy-Indikators „durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)“ in Höhe von 1,35 Euro pro Stunde (KomunalForum o.J.; Infoportal für den öffentlichen Dienst 2018) monetarisiert. Aus der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) wurde eruiert, dass 25% der Arbeitgeber:innen eine Überforderung ihrer Mitarbeitenden aufgrund der Zielgruppe beobachteten. Für diesen Anteil der Arbeitgeber:innen wurde angenommen, dass die von den Teilnehmenden erbrachte Arbeitszeit von ihren Kolleg:innen als belastend wahrgenommen wurde, welche auf das Analysejahr 2019 hochgerechnet wurde. Nach der gleichen Logik wie bei der vorherigen Wirkung, wo die Sensibilisierung der Kolleg:innen im Fokus war, wurde auch hier der Deadweight bei 96,8% (Bundesagentur für Arbeit 2020), der der Wahrscheinlichkeit eines Alternativjobs entspricht, gesetzt.

5.5. BESCHÄFTIGUNGSUNTERNEHMEN UND KIRCHENGEMEINDEN

Mit **Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden** sind jene Trägerorganisationen gemeint, die im Rahmen des Gutscheinprogramms Langzeitarbeitslose beschäftigt haben. Im Analysejahr 2019 waren es insgesamt 24 Beschäftigungsträger, die Programmteilnehmende aufgenommen und ihnen einen Arbeitsplatz angeboten haben (interne Dokumentation des Diakonischen Werkes Württemberg, eigene Auswertung).

Im Rahmen der Erhebung wurden, neben leitfadengestützten Interviews mit den Programmteilnehmenden und den Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, auch Gespräche mit den Mitarbeitenden der Beschäftigungsträger geführt. Weiters wurde auch eine quantitative Telefonbefragung bei den Beschäftigungsträger durchgeführt, um Finanz-, Output sowie Wirkungskennzahlen zu erfassen. Aus den Ergebnissen konnte ein empirisch verifiziertes Wirkungsmodell erarbeitet sowie eine fundierte, datenbasierte Quantifizierung der identifizierten Wirkungen vorgenommen werden.

Obwohl die erhaltenen Gutscheine oft nicht alle Kosten, die bei den Beschäftigungsträgern im Zusammenhang mit der Beschäftigung der Programmteilnehmenden entstehen, decken, ziehen die Beschäftigungsträger auch indirekte ökonomische Nutzen aus dem Gutscheinprogramm. Eine wichtige Wirkung umfasst den Aspekt der **Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. der zeitlichen Erleichterung hinsichtlich Rekrutierungsaktivitäten**. Das Diakonische Werk leistet durch die Bearbeitung der Anträge für das Gutscheinprogramm sowie durch den laufenden Austausch mit den beteiligten Akteur:innen wichtige Vorarbeit, was für die Beschäftigungsträger in eingesparten Ressourcen durch die geschaffenen Synergien resultiert. Dass hier aufwändige Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozesse wegfallen, wird als positiv bezeichnet (Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021).

Die Beschäftigungsträger sehen die Möglichkeit, die über das Gutscheinprogramm erhaltenen Fördermittel mit **öffentlichen Förderungen** zu kombinieren, als weiterer Vorteil. Diese werden zur Deckung des Eigenanteils der Beschäftigungsträger an den Personalkosten der Programmteilnehmenden genutzt (ebd. 2021). Dies stellt nun eine weitere Einnahmequelle der Beschäftigungsträger dar, die sich aus dem Gutscheinprogramm ergibt und teilweise den Aufwand, der durch das Programm entsteht und von den Beschäftigungsträger selber zu finanzieren ist, kompensiert.

Manche Beschäftigungsträger sehen das Gutscheinprogramm auch als **Chance, neue Kontakte zu möglichen Kooperationspartner:innen zu knüpfen und somit ihr Netzwerk zu erweitern** (ebd. 2021). Zum einen vernetzen sie sich dadurch mit anderen diakonischen Unternehmen und Kirchengemeinden innerhalb des Diakonischen Werkes bzw. pflegen und intensivieren diese Beziehungen weiter. Zum anderen ergibt sich gelegentlich auch die Möglichkeit, mit externen Partner:innen in Kontakt zu treten.

Im Rahmen der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) meldeten manche Beschäftigungsträger auch einen bestimmten **Imagegewinn bzw. zusätzliche Anerkennung** aufgrund der Tatsache, dass sie im Rahmen des Gutscheinprogramms benachteiligte, schwer vermittelbare Zielgruppen beschäftigen und diese dadurch fördert. Die Zusammenarbeit mit Personen aus diesen Zielgruppen ist bekanntlich anspruchsvoll, weshalb die Bemühungen der Beschäftigungsträger, diese Personen zu unterstützen und nachhaltig zu befähigen, anerkannt und geschätzt werden.

Weitere Wirkungen, die bereits beim Stakeholder „Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden“ berücksichtigt und monetarisiert wurden, kommen indirekt auch den Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden zugute, werden aber nicht erneut monetär bewertet. Dies passiert, weil die Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden aus Sicht der Beschäftigungsträger gleichzeitig auch die Rolle deren Schlüsselarbeitskräfte einnehmen. Beispielsweise von der Arbeitserleichterung, die ihre Schlüsselarbeitskräfte erleben, weil die Teilnehmende Aufgaben übernehmen, profitieren auch die Beschäftigungsträger selber in Form von **erhöhter Arbeitsproduktivität**. Weiters, dass die Schlüsselarbeitskräfte eng mit den Gutscheinbezieher:innen zusammenarbeiten und dadurch ihre Bedürfnisse und persönliche Umstände kennenlernen, wirkt sich auch auf die Beschäftigungsträger in Form von **erweiterter Diversität im Team** aus. Dies kann aber auch negative Entwicklungen mit sich bringen, da insbesondere die Vertreter:innen der Kirchengemeinden manchmal nicht über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrung verfügen, um Teilnehmende mit besonderen persönlichen und sozialen Bedürfnissen adäquat betreuen zu können, was in vereinzelt Fällen zu einer **Überforderung** führen kann (Interview 3).

Zusammengefasst ergibt sich für die Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden somit die im nachfolgenden Abschnitt 5.5.1 dargestellte Wirkungskette.

5.5.1. Wirkungskette der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden

Die Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden investieren Zeit- und Personalressourcen in das Gutscheinprogramm, die durch die Arbeit ihrer Schlüsselarbeitskräfte zu Geltung kommen. Zusätzlich bringen sie finanzielle Mittel für Kosten, die nicht durch die Gutscheine gedeckt werden konnten, ein. Dies sind beispielsweise Personalkosten der Programmteilnehmenden, die den maximalen Wert der Gutscheine übersteigen, oder sonstige betriebliche Kosten, die im Zusammenhang mit dem Gutscheinprogramm und ihren Teilnehmenden entstehen, wie etwa die anteiligen Personalkosten der Schlüsselarbeitskräfte für Einschulung, Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden. Ihnen werden (teilweise) geförderte Arbeitsplätze sowie Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten als Programmaktivitäten zur Verfügung gestellt. Der unmittelbare Output ist die Anzahl an vermittelten sowie beschäftigten Teilnehmenden. Im Gegenzug erhalten die Beschäftigungsträger auch vielfältige Wirkungen, wie etwa eine Erweiterung des Netzwerks und ein verbessertes Image. Alle identifizierten Wirkungen der Beschäftigungsträger sind in nachfolgender Tabelle 5-7 angeführt und werden im nächsten Abschnitt 5.5.2 genauer beschrieben.

TABELLE 5-7: WIRKUNGSKETTE DER BESCHÄFTIGUNGSUNTERNEHMEN UND KIRCHENGEMEINDEN

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|--|--|--|--|---|
| Zusätzliche finanzielle Mittel Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | Arbeitsplatzförderung Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten Vermittlung | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten Teilnehmenden | Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. zeitliche Erleichterung durch die Vorarbeit des Diakonischen Werkes sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. durch öffentliche Förderungen) Herstellung von Beziehungen zu möglichen Kooperationspartner:innen bzw. Netzwerkerweiterung verbessertes Image bzw. Anerkennung durch die Beschäftigung der Zielgruppe <i>erhöhte Arbeitsproduktivität durch zusätzliche Arbeitskräfte</i> <i>Erweiterung der Diversität im Team durch die Beschäftigung der Zielgruppe</i> <i>höhere Betriebskosten durch Betreuungsaktivitäten des Schlüsselpersonals</i> <i>Überforderung der Kirchengemeinden bei Betreuung von Teilnehmenden mit besonderen sozialen und persönlichen Bedürfnisse (spezialisierte Betreuung benötigt)</i> | Arbeitgeber:innen, die auch ohne das Gutscheinprogramm dieselben Wirkungen erzielt hätten |

Anmerkung: Grau bzw. hellrot hinterlegte und kursiv geschriebene Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden nicht zusätzlich monetär bewertet.

5.5.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Die Beschäftigungsträger und Kirchengemeinden erzielen durch das Gutscheinprogramm einen Nutzen, der mit **206.716 Euro** bewertet wurde. Wie sich dieser im Detail zusammensetzt, wird in nachfolgender Tabelle 5-8 dargestellt und in den anschließenden Ausführungen weiter erläutert.

TABELLE 5-8: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER BESCHÄFTIGUNGSUNTERNEHMEN UND KIRCHENGEMEINDEN

| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | |
|--|----------------|
| Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. zeitliche Erleichterung durch die Vorarbeit des Diakonischen Werkes | |
| durchschnittlicher Bruttolohn Baden-Württemberg | |
| multipliziert mit der Arbeitszeit der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes für genehmigte Anträge im Jahr 2019 | |
| multipliziert mit dem Anteil der Beschäftigungsträger, die von zeitlicher Ersparnis bzw. Erleichterung profitieren (45%) | |
| abzüglich Deadweight: Anteil der Beschäftigungsträger, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: 0%) | |
| Nettowirkung | € 6 239 |

| | |
|--|------------------|
| <p>sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. durch öffentliche Förderungen)</p> <p>Gesamteinnahmen der Beschäftigungsträger aus externen Quellen für die Programmteilnehmenden (hochgerechnet auf das Jahr 2019)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Beschäftigungsträger, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: 0%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 159.676 |
| <p>Herstellung von Beziehungen zu möglichen Kooperationspartner:innen bzw. Netzwerkerweiterung</p> <p>durchschnittlicher Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft in nationalen/ EU-weiten Netzwerken</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit dem Anteil der Beschäftigungsträger, die durch das Gutscheinprogramm von Netzwerkerweiterung profitiert haben (50%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Beschäftigungsträger, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: 10%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 20.010 |
| <p>verbessertes Image bzw. Anerkennung durch Beschäftigung der Zielgruppe</p> <p>Kosten für eine Online-Werbekampagne</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit dem Anteil der Beschäftigungsträger, die ein verbessertes Image durch das Gutscheinprogramm meldeten (33%)</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Beschäftigungsträger, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Annahme: 25%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 20.790 |
| <p>erhöhte Arbeitsproduktivität durch zusätzliche Arbeitskräfte</p> <p><i>abgedeckt durch die Wirkung „Arbeitserleichterung durch die Übernahme von Aufgaben durch die Programmteilnehmenden“ beim Stakeholder „Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden“</i></p> | - |
| <p>Erweiterung der Diversität im Team durch die Beschäftigung der Zielgruppe</p> <p><i>abgedeckt durch die Wirkung „höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe“ beim Stakeholder „Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden“</i></p> | - |
| <p>höhere Betriebskosten durch Betreuungsaktivitäten des Schlüsselpersonals</p> <p><i>nicht monetarisiert, da der Effekt auf der Inputseite bereits berücksichtigt wurde</i></p> | - |
| <p>Überforderung der Kirchengemeinden bei Betreuung von Teilnehmenden mit besonderen sozialen und persönlichen Bedürfnisse (spezialisierte Betreuung benötigt)</p> <p><i>abgedeckt durch die Wirkung „Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden“ beim Stakeholder „Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden“</i></p> | - |
| <p>Gesamtmehrwert der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden</p> | € 206.716 |

Zu Beginn des Gutscheinprogramms profitieren die Beschäftigungsträger insbesondere von der **Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. von zeitlicher Erleichterung** dadurch, dass die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes die Vorarbeit für die Aufnahme der Teilnehmenden ins Programm leisten. Die Monetarisierung dieser Wirkung erfolgt über den Proxyindikator „durchschnittlicher Bruttolohn im Baden-Württemberg“, der zum Zeitpunkt der Analyse bei 23,58 Euro pro Stunde lag (Statistisches Bundesamt 2019). Für die Quantifizierung der Wirkung wurde die Anzahl an Arbeitsstunden der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, die für die genehmigten Anträge verwendet wurde und sich im Jahr 2019 insgesamt bei 588 Stunden belief, herangezogen (Erhebung der Finanz- und Outputdaten beim Diakonischen Werk

2020). Der daraus resultierende Nutzen wurde einem Anteil von 45% aller Beschäftigungsträger zugerechnet, der jenen Trägern, die durch das Programm zeitliche Erleichterung und Ersparnis meldeten, entspricht (Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021). Für diese Wirkung wurde kein Deadweight abgezogen, da sie unmittelbar auf das Gutscheinprogramm zurückzuführen ist und somit ohne das Programm nicht zustande kommen würde.

Die am höchsten bewertete Wirkung der Beschäftigungsträger ist eine ökonomische Wirkung, die nicht monetär bewertet werden muss, sondern bereits in Geldeinheiten vorliegt. Manche Beschäftigungsträger haben die Möglichkeit, die über das Gutscheinprogramm erhaltenen Fördermittel mit **öffentlichen Förderungen**, welche der Deckung des Eigenanteils an den Personalkosten für Programmteilnehmende dienen, zu kombinieren. Die durchschnittlichen Einnahmen pro Teilnehmenden wurden im Rahmen der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) erhoben und für die Hochrechnung der Gesamteinnahmen im Analysejahr 2019 herangezogen. Auch in diesem Fall wurde kein Deadweight gesetzt, da die Wirkung ebenfalls unmittelbar durch das Gutscheinprogramm entsteht und somit im Alternativszenario komplett ausfallen würde.

Die Beschäftigungsträger profitieren auch von der **Erweiterung des eigenen Netzwerks** durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm, da sie mit anderen Partnerorganisationen in Kontakt treten. Als Proxy-Indikator für diese Wirkung wurde der durchschnittliche Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft in nationalen bzw. EU-weiten Netzwerken in Höhe von 1.852,78 Euro (Netzwerk Wissenschaftsmanagement o.J.; Netzwerk für Nachhaltiges Wirtschaften o.J.; MFA Netzwerk o.J.) herangezogen. Die Wirkung wurde jenen Beschäftigungsträgern zugerechnet, die laut der telefonischen Arbeitgeber:innenbefragung (2021) durch das Gutscheinprogramm von einer Netzwerkerweiterung profitiert haben (50%). Da im Alternativszenario weitere Vernetzungsmöglichkeiten nicht ausgeschlossen werden können, wurde ein angenommener Deadweight von 10% abgezogen.

Durch die Beschäftigung von Programmteilnehmenden mit diversen, oft mehrfachen Vermittlungshindernissen profitieren die Beschäftigungsträger von einem **verbesserten Image** sowie von einer zusätzlichen **Anerkennung**. Da die Wirkung allerdings nicht direkt monetär bewertet werden kann, wurden als Proxy-Indikator die Kosten für eine Online-Werbekampagne in Höhe von 3.500 Euro (Yuhiro 2019) verwendet. Dabei wird davon ausgegangen, dass Unternehmen für diese Leistung zahlen, um ihre öffentliche Präsenz zu steigern. Für die Quantifizierung wurden erneut auf Daten aus der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) zurückgegriffen. Konkret wurde die Wirkung jenen 33% der Beschäftigungsträger, die ein verbessertes Image meldeten, zugerechnet. Der monetarisierte Gesamtbetrag wurde anschließend um einen Deadweight von 25% unter der Annahme, dass die Beschäftigungsträger einen sozialen Zweck verfolgen und somit auch ohne das Gutscheinprogramm teilweise mit ähnlichen Zielgruppen zusammenarbeiten würden, reduziert.

Wirkungen, die den einzelnen Arbeitskolleg:innen der Programmteilnehmenden zugutekommen, gelten zu einem bestimmten Ausmaß auch für die Beschäftigungsträger wo diese tätig sind. Um Mehrfachbewertungen zu vermeiden, wurden diese Wirkungen allerdings lediglich beim Stakeholder der Arbeitskolleg:innen berücksichtigt. Beispielsweise profitieren die Beschäftigungsträger implizit von einer **erhöhten Arbeitsproduktivität durch zusätzliche Arbeitskräfte**, aber dieser Effekt wurde hier nicht mehr monetär bewertet, da er durch die Wirkung „Arbeitserleichterung durch die Übernahme von Aufgaben durch die Programmteilnehmenden“ bereits abgedeckt ist.

Zum anderen entstanden für die Beschäftigungsträger **höhere Betriebskosten**, die auf die notwendige Betreuung der Programmteilnehmenden durch deren Arbeitskolleg:innen, d.h. durch die Schlüsselarbeitskräfte der Beschäftigungsunternehmen, zurückzuführen waren. Auch diese negative Wirkung wurde aber nicht zusätzlich monetarisiert, da der Personalaufwand, den die Beschäftigungsträger für die Einschulung,

Betreuung und Begleitung der Teilnehmenden durch das Schlüsselpersonal tragen musste, bereits auf der Inputseite berücksichtigt wurden.

5.6. MITARBEITENDE DES DIAKONISCHEN WERKES WÜRTTEMBERG

Mit diesem Stakeholder sind jene **Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg** gemeint, die für die operative Umsetzung, Verwaltung sowie Aufrechterhaltung des Gutscheinprogramms zuständig und somit unerlässlich für die erfolgreiche Abwicklung des Programms sind. Konkret überarbeiten sie Anträge der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden zur Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen im eigenen Unternehmen bzw. in der eigenen Organisation über das Gutscheinprogramm. Weiters sind sie regelmäßig mit den Beschäftigungsträgern und punktuell, bei Bedarf, auch mit den Programmteilnehmenden in Kontakt, um diese zu beraten und den reibungslosen Ablauf des Programms sicherzustellen. Sie sind auch mit dem Beirat in Kontakt, um gemeinsam die Fördervoraussetzungen zu erarbeiten. Anhand dieser entscheiden sie selbstständig, welche Anträge bewilligt werden können und welche abgelehnt werden müssen. Die Mitarbeitenden sind als Teil ihrer Verwaltungsaufgaben auch für die Dokumentation und das Monitoring der derzeitigen Programmumsetzung sowie für deren Weiterentwicklung zuständig (Interview 2).

Im Rahmen der Erhebung wurden, neben leitfadengestützte Interviews mit den Programmteilnehmenden und mit Vertreter:innen der Beschäftigungsträger, auch Gespräche mit den Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes durchgeführt. Weiters wurden vier Arbeitsgruppentreffen mit dem Team des Diakonischen Werkes und dem Studienteam organisiert, die dazu dienten, über den aktuellen Stand der Analyse zu berichten sowie allfällige Fragen zu klären. Das Team des Diakonischen Werkes stand also während der gesamten Studiendauer unterstützend zur Verfügung.

Die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg profitieren durch das Gutscheinprogramm unmittelbar vom **Einkommen** für die im Rahmen des Programms erbrachte Arbeitszeit. Da die Verwaltung des Gutscheinprogramms nicht ihre alleinige Aufgabe darstellt, wurde für die Ermittlung dieser Wirkung der Anteil ihres Einkommens für die im Analysejahr 2019 insgesamt 588 geleisteten Arbeitsstunden vom Gesamteinkommen heruntergerechnet. Auf Vollzeitäquivalentbasis (VZÄ) umgerechnet, entspricht dies der Arbeit von 0,35 VZÄ-Mitarbeitenden und wurden von zwei verschiedenen Mitarbeitenden erbracht (Erhebung von Finanz- und Outputdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020).

Durch den laufenden Kontakt zu den Beschäftigungsträgern und den Programmteilnehmenden werden die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, ähnlich wie jene der Beschäftigungsträger, **für die Besonderheiten der Zielgruppe sensibilisiert** und profitieren somit von einer **Horizontenerweiterung**. Die Zusammenarbeit ermöglicht ihnen, die Bedürfnisse aber auch die Stärken und Fähigkeiten von schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen näher kennenzulernen und sie entwickeln dadurch ein ganzheitliches Verständnis für die Zielgruppe insgesamt. Damit in Verbindung steht auch die Wirkung eines **positiven Gefühls, eine sinnvolle und –stiftende Tätigkeit auszuüben**, indem für die Zielgruppe etwas bewegt werden kann. Das Gutscheinprogramm fördert jene Personen, die schon lange arbeitslos sind, für welche folglich andere staatliche Maßnahmen kaum noch in Frage kommen und die kaum mehr realistische Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Aus diesem Grund ist deren Unterstützung durch das Gutscheinprogramm umso wichtiger und wertvoller (Interview 2).

Zusammengefasst ergibt sich für die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg eine im nachfolgenden Kapitel 5.6.1 dargestellte Wirkungskette.

5.6.1. Wirkungskette der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes

Die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes setzen ihre Zeit und ihre Fähigkeiten als Input in das Gutscheinprogramm ein, um die Programmteilnehmende an den Beschäftigungsträgern zu vermitteln und denen dabei bei den Rekrutierungsaktivitäten zu unterstützen. Als Output gilt beispielsweise die Anzahl an

vermittelten Teilnehmenden. Ein wesentlicher Nutzen der Mitarbeitenden ist das positive Gefühl, das sie durch ihre sinnstiftende Tätigkeit erlangen. Die nachstehende Tabelle 5-9 gibt eine Gesamtübersicht über die Wirkungen des Gutscheinprogramms bei den Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes.

TABELLE 5-9: WIRKUNTSKETTE DER MITARBEITENDEN DES DIAKONISCHEN WERKS

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|------------------------------|---|--|---|---|
| Zeit Wissen | Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten der Trägerorganisation | Anzahl an eingebundenen Beschäftigungsträger | Einkommen inkl. Umlagen auf Personal- und Sachkosten (anteilig für Verwaltung des Gutscheinprogramms) positives Gefühl (Erfüllung, sinnstiftende Tätigkeit) Horizontenerweiterung bzw. höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe | Wirkungen, die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären |
| | | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden | | |
| | Vermittlung der Programmteilnehmenden | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden | | |
| | | Anzahl an betreuten Teilnehmenden | | |

5.6.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes haben durch das Gutscheinprogramm insgesamt einen monetären Nutzen von 1.653 Euro. Dies ist ein vergleichsweise niedriger Wert, weil für diese Stakeholdergruppe ein hoher Deadweight gesetzt wurde. Da die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes im Alternativszenario sehr gute Chancen hätten, einen anderen Job zu finden, wurde die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Baden-Württemberg im Analysejahr 2019 für die Bestimmung des Deadweights herangezogen und die Nettowirkungen wurden folglich lediglich dem Anteil an Mitarbeitenden, die im Alternativszenario keine Beschäftigung hätten, zurechnet. Somit lässt sich der Deadweight aus dem Kehrwert der Arbeitslosenquote errechnen. Wie sich der Nutzen der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes genau zusammensetzt wird in Tabelle 5-10 dargestellt.

TABELLE 5-10: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER MITARBEITENDEN DES DIAKONISCHEN WERKS

| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes | |
|---|----------------|
| <p>Einkommen inkl. Umlagen für Personal- und Sachkosten (anteilig berechnet für die Programmumsetzung)</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Mitarbeitenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 1.007 |
| <p>Positives Gefühl (Erfüllung, sinnstiftende Tätigkeit)</p> <p>durchschnittlicher Gehaltsunterschied zwischen Nonprofit- (Gesundheits- und Sozialwesen) und Profitbereich (fünf Branchen aus dem Dienstleistungsbereich sowie dem produzierenden Bereich)</p> <p>bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Mitarbeitenden, die beim Diakonischen Werk für die Programmumsetzung zuständig sind</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Mitarbeitenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 308 |

| | |
|---|----------------|
| <p>Horizontenerweiterung bzw. höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe</p> <p>durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum bezogen auf das Jahr 2019</p> <p>multipliziert mit der Anzahl der Mitarbeitenden, die beim Diakonischen Werk für die Programmumsetzung zuständig sind</p> <p>abzüglich Deadweight: Anteil der Mitarbeitende, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen hätten (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80%)</p> <p style="text-align: right;">Nettowirkung</p> | € 337 |
| Gesamtmehrwert der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | € 1.653 |

Das **Einkommen** der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg wird zum Teil über das Gutscheiprogramm finanziert. Dabei ist die Vergütung für den Anteil ihrer Arbeitszeit, der die Mitarbeitenden für die Verwaltung und Umsetzung des Gutscheiprogramms aufwenden, gemeint. Diese ökonomische Wirkung liegt monetär vor und wurde direkt beim Diakonischen Werk Württemberg im Rahmen der Erhebung der Finanz- und Outputdaten im Zusammenhang mit dem Gutscheiprogramm (2020) erfasst. Der Deadweight entspricht der Wahrscheinlichkeit, eine alternative Beschäftigung zu erlangen. Hierfür wurde die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Baden-Württemberg im Jahr 2019 in der Höhe von 3,2% herangezogen (Bundesagentur für Arbeit 2020). Somit beträgt der Deadweight 96,8%.

Das **positive Gefühl im Zuge einer sinnvollen Tätigkeit** ist eine weitere wesentliche Wirkung für die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, die allerdings nicht direkt gemessen werden kann. Für die Monetarisierung der Wirkung wird der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen dem Nonprofit- und dem Profitbereich in der Höhe von 401,4 Euro im Monat (Bundesagentur für Arbeit 2019) als Proxy-Indikator eingesetzt und für das Analysejahr 2019 berechnet. Die Wirkung wurde allen Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, die 2019 an der Umsetzung und Verwaltung des Gutscheiprogramms beteiligt waren, zugerechnet und um den Deadweight von 96,8% entsprechend reduziert.

Durch die im Rahmen des Gutscheiprogramms geleistete Arbeit entwickeln die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes eine **höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe des Programms**, was zur **Horizontenerweiterung** führt. Diese Wirkung wurde mithilfe des Proxy-Indikators „durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum“, der sich bei 5.266 Euro pro Kopf beläuft (CLEVIS GmbH 2020), monetarisiert und allen Mitarbeitenden, die an das Gutscheiprogramm mitgewirkt haben, zugerechnet. Als Deadweight wurde ebenfalls die Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung angenommen (96,8%).

5.7. AGENTUREN FÜR ARBEIT/ JOBCENTER

Die **Bundesagentur für Arbeit** ist ein Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ist Ansprechpartner für Arbeits- und Ausbildungsvermittlung. Wesentliche Leistungen der Bundesagentur sind die Beratung von Menschen zu Themen rund um den Beruf sowie die Unterstützung von Bürger:innen mit finanziellen Leistungen wie Arbeitslosen- und Kindergeld. Die Aufgaben der Bundesagentur werden von insgesamt 156 **Agenturen für Arbeit** mit ihren etwa 600 Niederlassungen vor Ort umgesetzt. Außerdem haben die Agenturen gemeinsam mit den Landkreisen oder kreisfreien Städten 302 **Jobcenter** eingerichtet (Bundesagentur für Arbeit o.J.).

Gemäß §2 SGB III erbringen die Agenturen für Arbeit insbesondere Dienstleistungen für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, indem sie Arbeitgeber:innen regelmäßig über Ausbildungs- und Arbeitsmarktentwicklungen, Fachkräfteangebot und berufliche Bildungsmaßnahmen informieren sowie auf den Betrieb zugeschnittene Arbeitsmarktberatung und Vermittlung anbieten. Für Arbeitnehmer:innen bieten sie Beratungsleistungen zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen

Entwicklungsmöglichkeiten sowie zu Vermittlungsmöglichkeiten zur Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme an. Wenn Arbeitssuchende keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Sinne von SGB III (mehr) haben, stehen ihnen die Leistungen der Grundsicherung in Form von Dienst-, Geld- und/oder Sachleistungen zu. Die Grundsicherung soll es Leistungsberechtigten ermöglichen, einen Leben zu führen, das der Würde der Menschen entspricht. Neben der Bundesagentur für Arbeit sind als Jobcenter bezeichnete kommunale Träger für die Erbringung dieser Leistungen zuständig (§1, §4, §5, §6 SGB II).

Da die Teilnehmenden am Gutscheinprogramm mehrheitlich Grundsicherungsbezieher:innen sind, spielen die Jobcenter eine große Bedeutung in der vorliegenden Analyse. Darüber hinaus leistet es, aufgrund der regionalen Verankerung des Gutscheinprogramms in Baden-Württemberg, einen Beitrag insbesondere für die auf kommunaler Ebene tätigen Jobcenter. Konkret profitieren die Jobcenter von der **Ergänzung des eigenen Angebots** und dadurch gleichzeitig auch von der **Entlastung des eigenen Programms für die Zielgruppe des Gutscheinprogramms** (Interview 6). Da das Ausmaß und die Intensität dieser Wirkungen auf Basis der verfügbaren Datenlage nicht eruiert sind, werden die Wirkungen nicht monetär bewertet. Dennoch sind diese wichtige Effekte, die auf regionaler Ebene, wo das Gutscheinprogramm umgesetzt wurde, vermutlich eine große Relevanz für die allgemeine Bevölkerung vor Ort haben. Ein Hinweis dafür ist auch der Beitrag dieser beiden Wirkungen zur Erfüllung von drei der insgesamt 17 von der internationalen Staatengemeinschaft der Vereinten Nationen definierten Sustainable Development Goals (SDGs) und deren Unterzielen, welche im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft als besonders wichtig erachtet werden. Konkret werden damit Ziel 1 mit Fokus auf die Beendigung der Armut in all ihren Formen sowie Ziel 8 zur Erreichung erträglicher Erwerbsarbeit und menschenwürdiger Arbeit für alle und Ziel 17 zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung verfolgt (Vereinte Nationen 2015). Weiteres dazu ist dem Kapitel 8 zu entnehmen.

Des Weiteren trägt das Gutscheinprogramm dazu bei, dass die Agenturen für Arbeit und Jobcenter auch eine gewisse **Arbeitserleichterung** empfinden, da die im Gutscheinprogramm eingebundenen Teilnehmenden nun nicht mehr bzw. deutlich weniger intensiv durch die öffentlichen Einrichtungen betreut und vermittelt werden müssen (Interview 7). Durch die Beschäftigung von Programmteilnehmenden mit sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnissen **entfallen** zudem **Zahlungen der Grundsicherung**.

Zusammengefasst ergibt sich für die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter die im nachfolgenden Kapitel 5.7.1 dargestellte Wirkungskette.

5.7.1. Wirkungskette Agenturen für Arbeit/ Jobcenter

Tabelle 5-11 zeigt die Wirkungskette der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Dieser Stakeholder leistet keinen Input in das Gutscheinprogramm, profitiert aber in Form von Arbeitserleichterung bzw. weniger Aufwand für die Durchführung der eigenen Vermittlungsprogramme. Somit stellt die Vermittlung und Betreuung der Gutscheinbezieher:innen die zentrale Aktivität des Gutscheinprogramms für diesen Stakeholder dar. Der Output besteht in der Anzahl der im Rahmen des Gutscheinprogramms vermittelten sowie beschäftigten und betreuten Teilnehmenden.

TABELLE 5-11: WIRKUNGSKETTE AGENTUR FÜR ARBEIT/ JOBCENTER

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|-------|---|--|--|--|
| N/A | Vermittlung der Programmteilnehmenden Bereitstellung von Arbeitsplätzen Betreuung der Programmteilnehmenden | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten/begleiteten Teilnehmenden | Ergänzung des eigenen Angebots der öffentlichen Einrichtungen Entlastung der öffentlichen Vermittlungsprogramme für die Zielgruppe Arbeitserleichterung bzw. weniger Aufwand für Vermittlungsprogramme Einsparung von Grundsicherung (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) | Aktivitäten des Gutscheinsprogramms, die durch Alternativangebote von bestehenden Organisationen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |

Anmerkung: Grau bzw. hellrot hinterlegte und kursiv geschriebene Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden nicht zusätzlich monetär bewertet.

5.7.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Für die Agenturen für Arbeit und Jobcenter entstanden monetarisierte Wirkungen in Höhe von **264.210 Euro**, die sich wie in nachfolgender Tabelle 5-12 zusammensetzen.

TABELLE 5-12: MONETARISIERTE WIRKUNGEN AGENTUR FÜR ARBEIT/ JOBCENTER

| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | |
|--|-------------------------------|
| Ergänzung des eigenen Angebots der öffentlichen Einrichtungen <i>nicht monetär bewertbar aufgrund der unzureichenden Datenlage</i> | - |
| Entlastung der öffentlichen Vermittlungsprogramme für die Zielgruppe <i>nicht monetär bewertbar aufgrund der unzureichenden Datenlage</i> | - |
| Arbeitserleichterung bzw. weniger Aufwand für Vermittlungsprogramme durchschnittlicher Bruttolohn für eine:n Sozialarbeiter:in eingesparte Zeit, wenn der Fall nicht vorkommt, da vom Diakonischen Werk betreut (Annahme: 1 Stunde pro Fall) hochgerechnet auf das Jahr 2019 abzüglich Deadweight: Anteil der Teilnehmenden, die durch alternative Programme ähnliche Wirkungen auslösen würden (Annahme: ehrenamtliche Tätigkeit: 5%, Minijobs: 5%, sozialversicherungspflichtige Jobs: 10%) | Nettowirkung € 2.639 |
| Einsparung von Grundsicherung (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) durchschnittliche Höhe der Grundsicherung für die Zielgruppe (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) multipliziert mit der Anzahl an Programmteilnehmenden in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 10%) | Nettowirkung € 261.571 |
| Gesamtmehrwert Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | € 264.210 |

Durch die Betreuung der Teilnehmenden am Gutscheinprogramm durch das Diakonische Werk profitierten die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter in Form einer **Arbeitserleichterung**. Diese Wirkung wurde durch den Proxy-Indikator „eingesparte Zeit“ berechnet. Es handelt sich um die eingesparte Zeit einer Sozialarbeiterin bzw. eines Sozialarbeiters, wenn der Fall nicht vorkommt und somit nicht von den Mitarbeitenden der Arbeitsagenturen bzw. der Jobcenter bearbeitet werden muss. Es wurde angenommen, dass pro Programmteilnehmenden eine Stunde Arbeitszeit eingespart wird. Für die Monetarisierung wurde die eingesparte Zeit mit dem durchschnittlichem Bruttolohn im Sozialwesen, der auch für Sozialarbeiter:innen angenommen wurde, multipliziert. Anschließend wurde ein Deadweight von 6,7% abgezogen, der sich aus dem Mittelwert der entsprechenden Deadweights nach Beschäftigungsart, wie im Kapitel 5.1 beschrieben, ergibt.

Zudem profitieren die Jobcenter durch **eingesparte Beiträge zur Grundsicherung** für sozialversicherungspflichtig angestellte Programmteilnehmende. Die Berechnungen hierfür wurden auf Basis der durchschnittlichen Höhe der Grundsicherung für unsere Zielgruppe, die sich aus der Grundsicherung für Alleinstehende bzw. Alleinerziehende und jene für Paare bzw. Bedarfsgemeinschaften errechnen ließ und im Jahr 2020 410,50 Euro im Monat betrug (Sozialverband VdK Baden-Württemberg 2021). Der daraus resultierende Betrag wurde den Programmteilnehmenden in sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnissen zugerechnet und auf das Analysejahr 2019 hochgerechnet. Anschließend wurde die monetarisierte Wirkung um einen Deadweight von 10% reduziert, der einer Wahrscheinlichkeit der alternativen Beschäftigung für diese Beschäftigungsart darstellt.

5.8. SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

Die **Sozialversicherungsträger** sind in Deutschland für die Arbeitslosen-, Renten-, Kranken-, Unfall- und Pflegeversicherung zuständig. Sie werden in der vorliegenden Analyse hauptsächlich berücksichtigt, da es Profit im Sinne einer SROI-Analyse im Zusammenhang mit den sozialversicherungspflichtigen Jobs gibt. Diese sind zum einen die Teilnehmenden am Gutscheinprogramm, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt wurden, aber zum anderen auch die Mitarbeitenden der Beschäftigungsträger, die für die Umsetzung des Gutscheinprogramms in den eigenen Unternehmen und für die Begleitung der Gutscheinbezieher:innen zuständig waren, sowie die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, die das Gutscheinprogramm verwaltet und umgesetzt haben.

Der unmittelbare Nutzen der Sozialversicherungsträger besteht in der Einnahme von zusätzlichen Beiträgen zur Sozialversicherung, die sonst nicht lukriert werden könnten.

Zusammengefasst ergibt sich für die Sozialversicherungsträger somit eine im nachfolgenden Kapitel 5.8.1 dargestellte Wirkungskette.

5.8.1. Wirkungskette der Sozialversicherungsträger

Die Sozialversicherungsträger leisten keinen direkten Input in das Gutscheinprogramm. Der Profit des Stakeholders durch das Gutscheinprogramm ergibt sich hauptsächlich durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für die Gutscheinbezieher:innen mit einem sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis. Dadurch erhalten die Sozialversicherungsträger zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung, und zwar konkret durch die Beschäftigung der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger, die in der Programmumsetzung involviert waren. Die erzielten Wirkungen sind der nachfolgenden Tabelle 5-13 zu entnehmen.

TABELLE 5-13: WIRKUNGSKETTE DER SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|-------|-----------------------------------|---|---|---|
| N/A | Bereitstellung von Arbeitsplätzen | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Schlüssel-arbeitskräften Anzahl an beschäftigten Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der <ul style="list-style-type: none"> - beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung) - Schlüsselarbeitskräfte bei Beschäftigungsträger (anteilig für Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | Aktivitäten des Gutscheinprogramms, die durch Alternativangebote von bestehenden Organisationen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |

5.8.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Für die Sozialversicherungsträger entstanden monetarisierte Wirkungen in der Höhe von **280.342 Euro**. Die Zusammensetzung der Wirkungen ist in nachfolgender Tabelle 5-14 dargestellt.

TABELLE 5-14: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER

| Sozialversicherungsträger | |
|---|------------------|
| Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der <ul style="list-style-type: none"> • beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) • Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für die Programmumsetzung) • Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträger (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) Höhe der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge multipliziert mit der Anzahl an Mitarbeitenden pro Kategorie abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80% für Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern und Mitarbeitende des Diakonischen Werkes; 10% Programmteilnehmende mit sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis) | |
| Nettowirkung Programmteilnehmende | €279.840 |
| Nettowirkung Mitarbeitende des Diakonischen Werkes | €269 |
| Nettowirkung Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern | €233 |
| Gesamtmehrwert der Sozialversicherungsträger | € 280.342 |

Zentraler Nutzen der Sozialversicherungsträger sind die **zusätzlichen Beiträge zur Sozialversicherung** in Form von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge. Für die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes wurde diese ökonomische Wirkung im Rahmen der Erhebung der Finanz- und Outputdaten beim Diakonischen Werkes (2020) direkt erfasst. Diese wurden anteilig für die Arbeitszeit, die für die Verwaltung und Umsetzung des Gutscheinprogramms aufgewendet wurde, anhand eines vom Diakonischen Werk bestimmten Berechnungsschlüssel ermittelt. Im Rahmen der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) wurden Grundinformationen zu durchschnittlich anfallenden Personalkosten für die Einschulung, Betreuung und Begleitung von Programmteilnehmenden durch Schlüsselarbeitskräften erhoben die als Basis für die Hochrechnung des Personalaufwandes, inklusive der Sozialversicherungsbeiträge, auf das Analysejahr 2019 dienten. Da fast alle diese Mitarbeitenden im Alternativszenario, sprich auch bei Nichtexistenz

des Gutscheinprogramms, ihren bestehenden Arbeitsplatz behalten hätten können oder eine neue Anstellung gefunden hätten, ist der Deadweight mit 96,8% sehr hoch. Er orientiert sich an der durchschnittlichen Arbeitslosenquote im Baden-Württemberg im Jahr 2019, die bei 3,2% lag (Bundesagentur für Arbeit 2020). Für die Errechnung der zusätzlichen Beiträge durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Programmteilnehmenden wurde auf Daten aus beiden oben genannten Erhebungsquellen zurückgegriffen. Beruhend darauf wurden Hochrechnungen für den Umfang des Gutscheinprogramms im Analysejahr 2019 durchgeführt. Für diese Personalkategorie wurde ein Deadweight von 10%, der sich wie im Kapitel 5.1 beschrieben berechnen lässt, herangezogen.

5.9. STAAT (BUND, BUNDESLÄNDER, KREISE, GEMEINDEN)

Unter diesem Stakeholder werden die Wirkungen der Gebietskörperschaften und Verwaltungsorgane **Bund, Bundesländer sowie Land- bzw. Stadtkreise und Gemeinden** zusammengefasst.

Der Fokus der vorliegenden Analyse liegt in der Betrachtung der Gebietskörperschaften als Akteure im Steuer- und Abgabebereich sowie auch im politischen Bereich, die das politische Ziel einer hohen Beschäftigung und damit verbundene Steuer- und Abgabeneinnahmen verfolgen. Durch die Existenz des Gutscheinprogramms können die Gebietskörperschaften **zusätzliche Steuereinnahmen** lukrieren. Dazu zählen Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschläge seitens der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger, die für die Aufrechterhaltung des Gutscheinprogramms verantwortlich sind, sowie seitens der Programmteilnehmenden in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen.

Weitere wesentliche, allerdings weniger greifbare Wirkungen dieses Stakeholders sind die **Erfüllung des Versorgungsauftrages**, Arbeitssuchenden eine angemessene Beschäftigung zu ermöglichen. Dies fließt in die Berechnung der Wirkungen für die Teilnehmenden als direkte Adressat:innen des Gutscheinprogramms ein und wird dementsprechend hier nicht mehr monetarisiert.

Außerdem profitiert diese Stakeholdergruppe davon, dass durch das Gutscheinprogramm **soziale Lücken aufgezeigt** werden und folglich die **Themen Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung verstärkt auf die politische Agenda gesetzt werden**. Dies gibt wichtige Impulse für die Politik hinsichtlich der Entwicklung von zielgruppenkonformen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie von bedarfsorientierten Interventionen und Programmen. Aus dieser Hinsicht hat das Gutscheinprogramm somit eine Doppelwirkung: Einerseits Menschen zu helfen und andererseits soziale Bedarfe aufzuzeigen, diese zu dokumentieren und die gewonnenen Erkenntnisse an die Politik heranzutragen mit der Aufforderung, gezieltere Maßnahmen für diese Zielgruppen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Maßnahme §16i aus dem SGB II besonders nennenswert, da das Diakonische Werk maßgeblich zu deren Entwicklung und Aufnahme in die Gesetzgebung beigetragen hat (Interview 5). Diese Maßnahme richtet sich an Langzeitarbeitslose und strebt ihr berufliche Wiedereingliederung durch die Anwendung eines gestaffelten Entlohnungsmodells an. Bei Schaffung eines Arbeitsverhältnisses mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren steht in diesem Zeitraum dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin im ersten Jahr ein Zuschuss von 75% des Arbeitsentgeltes zu, im zweiten Jahr wird dieser auf 50% reduziert. Auch diese Wirkungen können aufgrund der mangelnden Datenlage nicht monetär bewertet werden, deren Verknüpfung mit den SDGs im Kapitel 8 zeigt allerdings deren gesellschaftliche Relevanz deutlich auf. Konkret konnte für diesen Stakeholder, neben den drei bereits erwähnten SDGs, auch einen Beitrag zu Ziel 10 mit Fokus auf Verringerung von Ungleichheit und dessen Unterzielen festgestellt werden.

Zusammengefasst ergibt sich für den Staat somit eine im nachfolgenden Kapitel 5.9.1 dargestellte Wirkungskette.

5.9.1. Wirkungskette des Staats (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden)

Tabelle 5-3 stellt die Wirkungskette des Staates dar. Dieser Stakeholder leistet einen finanziellen Input in Form von öffentlichen Förderungen, die Beschäftigungsträger für einen Teil der von ihnen angestellten Programmteilnehmenden erhalten. Der Input wurde auf Basis der im Rahmen der Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021) erhobenen Finanzdaten auf den Umfang des Gutscheinprogramms im Analysejahr 2019 hochgerechnet. Der Staat profitiert wiederum von zusätzlichen Einnahmen durch die Beschäftigung der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsunternehmen, die unmittelbar an der Umsetzung und Verwaltung des Gutscheinprogramms beteiligt sind. Somit stellt die Zurverfügungstellung von Arbeitsplätzen die zentrale Aktivität des Gutscheinprogramms für diesen Stakeholder dar. Der Output besteht in der Anzahl der im Rahmen des Gutscheinprogramms beschäftigten Programmteilnehmenden.

TABELLE 5-15: WIRKUNGSKETTE DES STAATS (BUND, BUNDESLÄNDER, KREISE, GEMEINDEN)

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|--------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|
| öffentliche Förderungen | Bereitstellung von Arbeitsplätzen | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Schlüssel-arbeitskräften Anzahl an beschäftigten Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | <i>Aufzeigen von sozialen Lücken/ verstärktes Setzen der Themen Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung auf die politische Agenda</i> <i>Erfüllung des Versorgungsauftrags</i> Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch <ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigung der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für die Programmumsetzung) - Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | Aktivitäten des Gutscheinprogramms, die durch Alternativangebote von bestehenden Organisationen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |

Anmerkung: Grau bzw. hellrot hinterlegte und kursiv geschriebene Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden nicht zusätzlich monetär bewertet.

5.9.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Insgesamt erzielt der Staat monetarisierte Wirkungen in Höhe von **117.139 Euro**. Wie sich diese zusammensetzen wird in nachfolgender Tabelle 5-16 näher erläutert.

TABELLE 5-16: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DES STAATS (BUND, BUNDESLÄNDER, KREISE, GEMEINDEN)

| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | |
|---|---|
| <i>Aufzeigen von sozialen Lücken/ verstärktes Setzen der Themen Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung auf die politische Agenda</i> <i>nicht monetär bewertbar aufgrund der unzureichenden Datenlage</i> | - |
| <i>Erfüllung des Versorgungsauftrags</i> <i>nicht monetär bewertet, da beim Stakeholder „Programmteilnehmende“ bereits berücksichtigt</i> | - |

| | |
|--|------------------|
| Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch | |
| <ul style="list-style-type: none"> • die Beschäftigung der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) • die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für die Programmumsetzung) • Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | |
| Höhe der Lohnsteuer | |
| zzgl. Höhe der Dienstgeberbeiträge | |
| zzgl. Einnahmen vom Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer | |
| multipliziert mit der Anzahl an Mitarbeitenden pro Kategorie | |
| abzüglich Deadweight (Wahrscheinlichkeit einer alternativen Beschäftigung = 96,80% für Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern und Mitarbeitende des Diakonischen Werkes; 10% Programmteilnehmende mit sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis) | |
| Nettowirkung Programmteilnehmende | € 116.864 |
| Nettowirkung Mitarbeitende des Diakonischen Werkes | € 177 |
| Nettowirkung Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern | € 97 |
| Gesamtmehrwert des Staats (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | |
| | € 117.139 |

Der Staat profitiert durch das Gutscheinprogramm von **zusätzlichen Steuer- und Abgabeneinnahmen** in Höhe von 117.139 Euro, die sich aus den Einnahmen durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und des Schlüsselpersonals bei den Beschäftigungsträgern ergeben. Konkret fließen in die Berechnungen, je nach Personalkategorie, die Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge sowie Einnahmen aus der Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag ein. Als Datengrundlage für die Berechnungen dienen wieder die Erhebung der Finanz- und Outputdaten beim Diakonischen Werk (2020) und die Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden (2021), auf welche anschließend für die Hochrechnung der Wirkungen auf das Analysejahr 2019 zurückgegriffen wurde. Den Großteil dieser Wirkung machen die Einnahmen durch die Programmteilnehmenden mit 116.864 Euro aus. Grund dafür ist, dass die Wirkung nur jenen Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger zugerechnet wurden, die unmittelbar in das Gutscheinprogramm eingebunden waren und das auch nur anteilig bezogen auf die Arbeitszeit, die sie tatsächlich für das Gutscheinprogramm aufgewendet haben. Darüber hinaus wurde für diese beiden Personalkategorien wieder ein hoher Deadweight von 96,8% gesetzt, da diese im Alternativszenario beim Wegdenken des Gutscheinprogramms mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder ihren Job dennoch behalten oder einen neuen Job finden würden. Folglich wurde für die Bestimmung des Deadweights erneut die Arbeitslosenquote für Baden-Württemberg, die im Analysejahr 2019 bei 3,2% lag (Bundesagentur für Arbeit 2020), herangezogen. Der Deadweight für die Programmteilnehmenden wurde erneut unter der im Kapitel 5.1 ausgeführten Annahmen bestimmt und ist aufgrund der sehr eingeschränkten Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personen bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms vergleichsweise niedrig bei 10% angesetzt.

5.10. LIEFERANT:INNEN

Unter **Lieferant:innen** werden im weiteren Sinn all jene Anbieter summiert, deren Produkte und Dienstleistungen für die Organisation und Durchführung des Gutscheinprogramms eingesetzt werden. Lieferant:innen stellen zum Beispiel für die Erbringung der Arbeit notwendige Arbeitsmittel zur Verfügung oder liefern sonstiges Material, das für das Gutscheinprogramm verwendet wird. Somit profitieren Lieferant:innen hauptsächlich von **zusätzlichen Aufträgen**.

Einen Überblick über die gesamte Wirkungskette der Lieferant:innen liefert nachfolgende Tabelle 5-17.

5.10.1. Wirkungskette der Lieferant:innen

Die für diesen Stakeholder relevante Aktivität des Gutscheinprogramms liegt im Bezug der Produkte und Dienstleistungen, die zur Durchführung des Gutscheinprogramms benötigt werden. Die Anzahl und der Umfang an abgenommenen Produkten bzw. Dienstleistungen ist der entsprechende Output dieser Aktivitäten. Für diesen Stakeholder liegt der Nutzen im Erhalt zusätzlicher Aufträge und somit in Folge in zusätzlichen Einnahmen. Als Deadweight müssen hier Aufträge, die durch andere Kund:innen zustande kämen und kompensiert werden könnten, abgezogen werden.

TABELLE 5-17: WIRKUNGSKETTE DER LIEFERANT:INNEN

| Input | Organisationsaktivität | Output | Wirkungen | Deadweight |
|---------------------------------------|--|---|----------------------|--|
| Produkte/ Dienstleistungen | Bezug von Produkten und Dienstleistungen, um die Organisation und Durchführung des Gutscheinprogramms zu ermöglichen | Anzahl und Umfang an für das Gutscheinprogramm abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen | Zusätzliche Aufträge | Aufträge, die durch andere Kund:innen kompensiert werden könnten |

5.10.2. Berechnung der stakeholderspezifischen monetarisierten Wirkungen

Die Lieferant:innen erzielen durch das Gutscheinprogramm monetarisierte Wirkungen von **1.348 Euro**, die sich wie in der nachfolgenden Tabelle 5-18 beschrieben zusammensetzen.

TABELLE 5-18: MONETARISIERTE WIRKUNGEN DER LIEFERANT:INNEN

| Lieferant:innen | |
|---|----------------|
| Zusätzliche Aufträge Höhe der Kosten für Sachkosten (z.B. Materialaufwand, sonstige bezogene Leistungen) abzüglich Deadweight: Anteil an Aufträgen, die auch ohne das Gutscheinprogramm zustanden gekommen wären (Annahme: 80%) | |
| Nettowirkung | € 1.348 |
| Gesamtmehrwert der Lieferant:innen | € 1.348 |

Der monetäre Mehrwert, der sich für die Lieferant:innen im Zuge des Gutscheinprogramms ergibt, liegt primär im **Erhalt von zusätzlichen Aufträgen**. Um diesen Nutzen berechnen zu können, wurden die Daten aus der Kostenaufstellung des Gutscheinprogramms, die im Rahmen der Finanz- und Outputerhebung beim Diakonischen Werk Württemberg (2020) erfasst wurden, herangezogen. Der berechnete Nutzen wurde um einen Deadweight von 80% reduziert, da ein Großteil dieser Aufträge vermutlich anderweitig kompensiert werden könnte.

5.11. INVESTOREN/ LANDESKIRCHE

Die **Landeskirche** ist die **primäre Geldgeberin** für das Gutscheinprogramm des Diakonischen Werkes Württemberg. Die Synode der evangelischen Landeskirche in Württemberg verabschiedet den Haushalt. Die Kirchensteuern werden einerseits den Kirchengemeinden zur Verfügung gestellt, andererseits dienen sie zur Finanzierung landeskirchlicher Aufgaben und auch Projekten wie das Gutscheinprogramm. Für das

Analysejahr 2019 wurde ein Budget von insgesamt 294.835 Euro zur Verfügung gestellt. Damit wurden auch die Verwaltungskosten für die Umsetzung des Förderprogramms als auch die Gutscheine finanziert (Erhebung der Finanz- und Outputdaten beim Diakonischen Werk 2020; Interview 5). Diese Finanzierungsquelle ist aber nicht ausreichend, um alle Kosten, die bei den Beschäftigungsträgern im Zusammenhang mit der Beschäftigung der Programmteilnehmenden entstehen, zu decken. Folglich werden die Finanzmitteln, die die Beschäftigungsträger über das Gutscheinprogramm erhalten, um Förderungen vom Staat, Kommune oder durch Eigenmitteln ergänzt. Dabei handelt es sich hauptsächlich um selbstfinanzierten Personalaufwand für manche Programmteilnehmende sowie um Personalaufwand für deren Schlüsselarbeitskräfte, die ebenfalls am Gutscheinprogramm beteiligt sind, und von sonstigen betrieblichen Aufwendungen.

Da der Staat und die Beschäftigungsträger als eigenständige Stakeholder betrachtet wurden, wird an dieser Stelle auf deren Wirkungen nicht näher eingegangen. Die Landeskirche profitiert durch das Gutscheinprogramm, da ihr die Erfüllung der Mission des Diakonischen Werkes, sozial benachteiligte und von Ausgrenzung bedrohte Gesellschaftsgruppen zu unterstützen, am Herzen liegt und die Förderung dieser Mission ein **gutes Gefühl** hervorruft. Diese Wirkungen werden in der Analyse jedoch nicht monetär bewertet, da anzunehmen ist, dass die Landeskirche bei Nichtexistenz des Gutscheinprogramms die finanziellen Mittel für ähnliche sozialorientierte Zwecke einsetzen würde und im Zuge dessen von ähnlichen Wirkungen profitieren würde. Weiters, die Förderungen werden nach Budgetlage bestimmt, was bedeutet, dass manchmal vielleicht auch nicht in allen Bereichen, die der Landeskirche wichtig sind und wofür sie sich verantwortlich fühlt, geholfen werden kann (Interview 5). Dies begründet die Vermutung, dass beim Wegdenken des Gutscheinprogramms die Gelder umgewidmet wären. Folglich unterliegen diese Wirkungen einem sehr hohen Deadweight, weshalb dieser Stakeholder nur inputseitig in der Analyse berücksichtigt wurde.

6. SROI-Wert – Gesamtrechnung

Als letzter Schritt wird nun die Berechnung des konkreten SROI-Wertes für das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ sowie dessen Nachfolgeprogramms „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ des Diakonischen Werkes Württemberg bzw. des Interreg CE „Social Impact Voucher“ (SIV) Programms in Deutschland (Württemberg) im Analysejahr 2019 vorgenommen. Hierzu werden, wie beschrieben, die (finanziellen) Investitionen aggregiert den bereits monetär vorliegenden ökonomischen Wirkungen und der zusätzlich monetär bewerteten sozialen Wirkungen gegenübergestellt.

Durch die Gegenüberstellung der gesamten Investitionen in das Gutscheinprogramm aus dem Jahr 2019 zu der Summe der monetarisierten Wirkungen ergibt sich ein **SROI Wert von 4,62**. Dies bedeutet, dass **jeder in das Gutscheinprogramm investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 4,62 Euro schafft**.

TABELLE 6-1: BERECHNUNG SROI-WERT

| | |
|--|--------------------|
| Investitionen in das Gutscheinprogramm, Jahr 2019 | € 937.061 |
| monetarisierte Mehrwert des Gutscheinprogramms, Jahr 2019 | € 4.330.307 |
| SROI gesamt | 4,62 |

Nachstehende Tabelle 6-2 zeigt eine Gesamtbetrachtung der SROI-Analyse und gibt die Investitionen und den gesellschaftlichen Mehrwert der einzelnen berücksichtigten Stakeholder wieder:

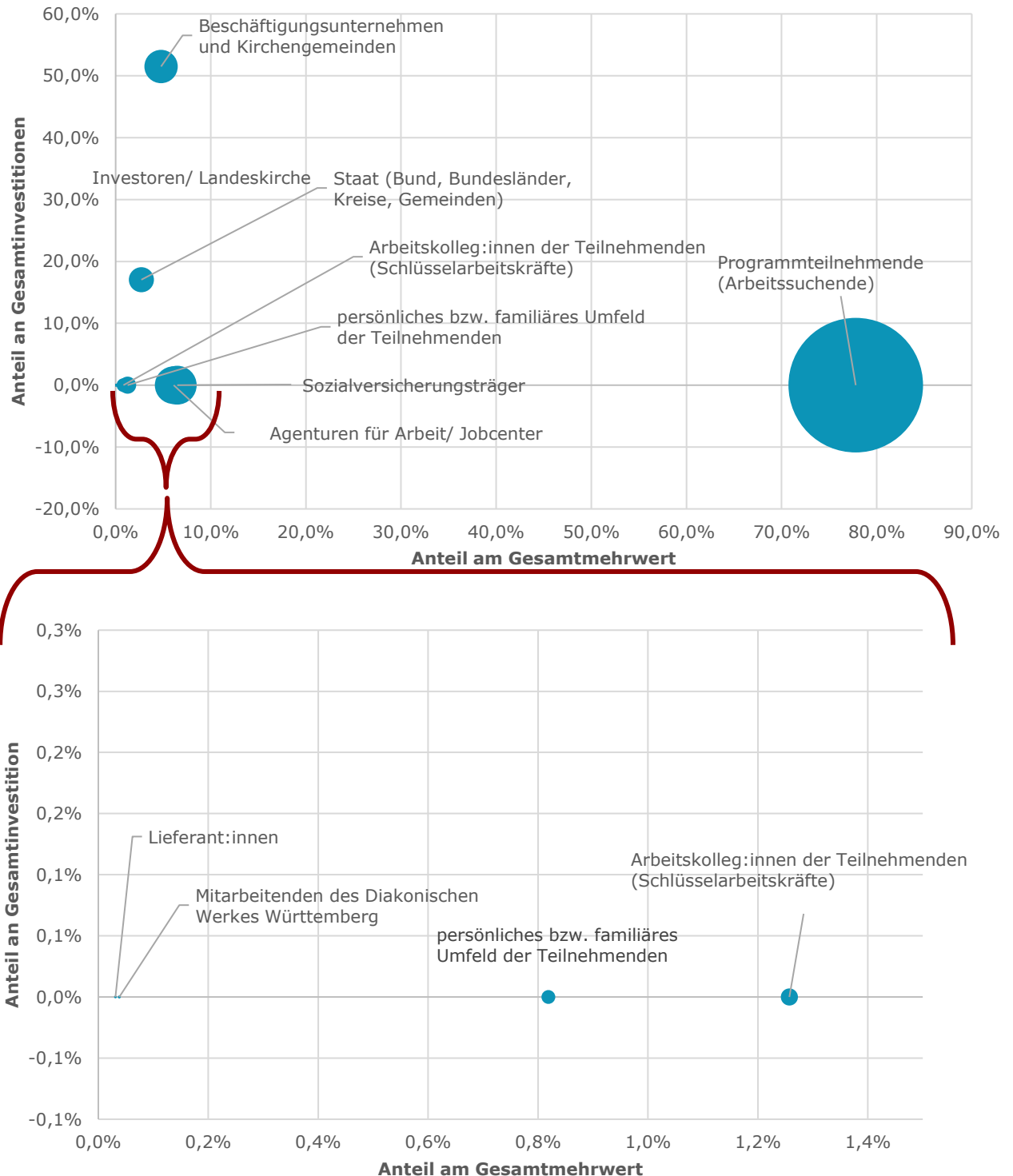
TABELLE 6-2: INVESTITIONEN UND GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT DES FÖRDERPROGRAMMS „BESCHÄFTIGUNGSGUTSCHEINE“ DES DIAKONISCHEN WERKES WÜRTTEMBERG (DAS INTERREG CE SIV PROGRAMM IN DEUTSCHLAND) – GESAMTBETRACHTUNG

| Stakeholder | Investitionen ins Gutscheinprogramm | Wirkungen und gesellschaftlicher Mehrwert des Gutscheinprogramms | Anteil am Gesamtmehrwert |
|---|---|---|--------------------------|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Zeit; Fertigkeiten; Bereitschaft, sich helfen zu lassen | z.B. Zukunftsperspektiven; zusätzliches Einkommen; Tagesstruktur; Erwerb von fachlichen sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen; psychische Belastung | 77,80% |
| Sozialversicherungsträger | N/A | z.B. zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | 6,47% |
| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | N/A | z.B. Arbeitserleichterung; Einsparung von Grundsicherung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Programmteilnehmende | 6,10% |

| | | | | | |
|---|--|------------------|--|--------------------|-------------|
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Zusätzliche finanzielle Mittel; Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | € 482.549 | z.B. Imageverbesserung; Netzwerkerweiterung; Ersparnis von Rekrutierungskosten | € 206.716 | 4,77% |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | öffentliche Förderungen | € 159.676 | z.B. zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch die Beschäftigung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 117.139 | 2,71% |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Zeit; Wissen | - | z.B. Sensibilisierung für die Zielgruppe; Einkommen; Arbeiterleichterung; Überforderung aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden | € 54.446 | 1,26% |
| persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | N/A | - | z.B. Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation; Entlastung | € 35.458 | 0,82% |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Zeit; Wissen | - | z.B. Einkommen; Horizontweiterung; positives Gefühl | € 1.653 | 0,04% |
| Lieferant:innen | Produkte/ Dienstleistungen | - | z.B. zusätzliche Aufträge | € 1.348 | 0,03% |
| Investoren/ Landeskirche | finanzielle Mittel (Kirchensteuerermittel) | € 294.835 | Stakeholder wird nur inputseitig berücksichtigt | | |
| SROI | | € 937.061 | | € 4.330.307 | 4,62 |

Die obige Tabelle zeigt, dass die Stakeholder unterschiedlich große Anteile an den Investitionen, aber auch an den gesamten monetarisierten Netto-Wirkungen haben. Der größte Nutzen kommt – entsprechend der Mission – den Teilnehmenden des Gutscheinprogramms bzw. den Arbeitssuchenden zugute. Diese profitieren in verschiedenster Weise von den Leistungen, die im Rahmen des Gutscheinprogramms erbracht werden. Folgende Abbildung 6-1 verdeutlicht, dass abgesehen von den Teilnehmenden, den Sozialversicherungsträgern und den Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter, alle anderen Stakeholder einen vergleichsweise geringen Anteil am Gesamtmehrwert aufweisen. Die Landeskirche stellt als primäre Geldgeberin fast ein Drittel der in das Gutscheinprogramm investierten Geldmitteln zur Verfügung, hat aber keinen Anteil am unmittelbaren monetarisierten Mehrwert.

ABBILDUNG 6-1: STAKEHOLDERANTEILE AN DEN GESAMTINVESTITIONEN UND DEN MONETARISIERTEN GESAMTWIRKUNGEN INKLUSIVE DETAILANSICHT



Quelle: eigene Darstellung

Wie in Abbildung 6-1 erkennbar, sind die **Programtteilnehmenden** mit 77,8% mit Abstand die größten Nutznießenden des Gutscheinprogramms. Die nächstbedeutenden Stakeholder sind die **Sozialversicherungsträger** und die **Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter**, denen auch ohne finanzielle Beteiligung jeweils

ca. 6% des Gesamtmehrwerts zugutekommen. Weitere 4,8% des gesellschaftlichen Mehrwerts entfällt auf die **Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden**, die wiederum aber für insgesamt mehr als die Hälfte der getätigten Investitionen aufkommen. Weitere wesentliche Financiers sind die **Landeskirche** mit einem Anteil von 31,5% an den Gesamtinvestitionen und der **Staat**, der die verbleibenden 17,0% über öffentliche Förderungen deckt. Mit einem Anteil von 2,7% am Gesamtprofit nimmt der Staat den fünften Platz ein.

Zusammenfassend wird deutlich, dass das Förderprogramm „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg gesamtgesellschaftlich wirkungsvoll ist. Dabei bringt das Gutscheinprogramm vor allem für den Stakeholder Programmteilnehmende, welche auch dessen primären Adressat:innen sind, einen deutlichen Mehrwert. Insgesamt produzieren die Gesamtinvestitionen aller Stakeholder in das Gutscheinprogramm für jeden investierten Euro einen gesellschaftlichen Mehrwert von 4,62 Euro. Die Summe der monetär vorliegenden ökonomischen Wirkungen und der monetarisierten sozialen Wirkungen des Gutscheinprogramms war damit im Analysejahr 2019 mehr als vierfach so hoch wie die getätigten finanziellen Investitionen.

7. Szenarienberechnungen: Auswirkung der Inklusion von mittel- und langfristigen Wirkungen in die Analyse

In Kapitel 5 liegt der Fokus auf der monetären Bewertung der kurzfristigen Wirkungen des Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine“ des Diakonischen Werkes Württemberg, die in dem SROI-Wert für das Analysejahr 2019 aggregiert wurden. Demzufolge wurden die dargestellten Wirkungen ausschließlich für den Analysezeitraum von einem Jahr berechnet. Allerdings sind manche der identifizierten Effekte nicht unmittelbar auf diesen Analysezeitraum begrenzt, sondern sie bleiben teilweise über Jahre nach Programmabschluss immer noch erhalten. Den Fragen, welche Wirkungen länger als die Programmlaufzeit anhalten sowie in welcher Intensität und für welche Dauer diese Wirkungen über die Programmlaufzeit hinaus weiterbestehen, werden mittels der im vorliegenden Kapitel beschriebenen Szenarienberechnungen nachgegangen.

In Folge werden unterschiedliche mittelfristige sowie langfristige Wirkungen in die Analyse inkludiert, welche im obig errechneten SROI-Wert noch unberücksichtigt blieben. Die hochgerechneten sowie die zusätzlich identifizierten Effekte werden nachfolgend im Rahmen von zwei umfassenden Szenarienberechnungen in den Kapiteln 7.1 und 7.2 dargestellt.

Da im Rahmen der vorliegenden Studie nur das Beobachtungsjahr 2019 empirisch untersucht wurde und sich auf Basis des vorhandenen Datenmaterials der Zeitraum, über welchen sich die erzielten Wirkungen tatsächlich entfalten, leider nicht genauer bestimmen lässt, werden nun **zwei Szenarienberechnungen zur Eruierung zum einen der mittelfristigen und zum anderen der langfristigen Wirkungen des Gutscheinprogramms durchgeführt**. Diese Wirkungen stehen zwar immer noch mit den im Analysejahr 2019 im Zuge des Gutscheinprogramms gesetzten Aktivitäten im Zusammenhang, sie gehen allerdings hinsichtlich ihres Umfangs und ihrer Dauer über diesen Zeitraum hinaus.

Die Erkenntnis, dass laut einer eigenen Erhebung des Diakonischen Werkes zur Einschätzung der Nachhaltigkeit der Beschäftigung (2020) 4,9% der Programmteilnehmenden erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten, liegt den beiden Szenarienberechnungen zugrunde. Für diesen Anteil der Teilnehmenden wurde angenommen, dass ihnen einen nachhaltigen und dauerhaften Wiedereinstieg in das Berufsleben gelingt und dass dadurch ein Teil der Wirkungen, die durch die Beschäftigung im Rahmen des Gutscheinprogramms entstanden, auch weiter bestehen bleiben. Für die Stakeholdergruppe der Programmteilnehmenden wurden Wirkungen wie beispielsweise die Integration ins Arbeitsteam, die Persönlichkeitsentwicklung sowie das psychische Wohlbefinden und die Strukturierung des Alltags identifiziert, die sinnvollerweise bei Fortsetzung der Beschäftigung auch nach Programmende weiter spürbar wären, aber dennoch auf das Gutscheinprogramm zurückzuführen wären, da sie ohne das Gutscheinprogramm in erster Linie gar nicht eingetreten wären. Andererseits, Wirkungen wie etwa das Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks werden nicht hochgerechnet, da sie ausschließlich auf die Laufzeit des Gutscheinprogramms und auf die im Zuge von dessen erbrachten Aktivitäten bezogen ist, da das Netzwerk nur im Rahmen des Programms existiert. Weiters wird auch die Entwicklung von Zukunftsperspektiven nicht hochgerechnet, da diese Wirkung einmal eintritt und somit nicht mehrfach gezählt werden darf. Nach

dieser Logik wurde für jeden Stakeholder und jede Wirkung bestimmt, ob und inwieweit die in der Basisberechnung identifizierten Wirkungen im Zuge der Szenarienberechnungen auch hochgerechnet werden sollen.

Welche Stakeholder konkret von mittel- und langfristigen Wirkungen profitieren und in welchem Ausmaß ist den beiden Szenarienberechnungen in den nachfolgenden Kapiteln 7.1 und 7.2 zu entnehmen.

7.1. ERSTE SZENARIENBERECHNUNG: MITTELFRISTIGE HOCHRECHNUNG DES GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERTS DES GUTSCHEINPROGRAMMS

Da die Zielgruppe des Gutscheinprogramms grundsätzlich mehrfache Vermittlungshindernisse hat, wird für die erste, etwas konservativere Szenarienberechnung angenommen, dass die Teilnehmenden lediglich vorübergehend in den Arbeitsmarkt integriert wurden und auf mittlere bis lange Sicht von verschiedensten exogenen Faktoren, wie beispielsweise persönlichen Schicksalsschlägen, Insolvenz des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder auch makroökonomischen Phänomenen wie Finanzkrisen, die finanzielle Instabilität auslösen, erneut in die Arbeitslosigkeit getrieben werden. Folglich wurde für die erste Szenarienberechnung eine mittelfristige Fortdauer der Beschäftigung nach Programmende von fünf Jahren angenommen. Dementsprechend wurden die Wirkungen, die unmittelbar mit der Fortdauer der Beschäftigung in Verbindung stehen, auf fünf Jahre hochgerechnet, entsprechend abgezinst und dem Anteil von 4,9% an erfolgreich vermittelten Programmteilnehmenden zugerechnet (Diakonisches Werk Württemberg 2020; Deutsche Finanzagentur o.J.). Des Weiteren wurde berücksichtigt, dass die Wirkungen mit der Zeit an Intensität nachlassen bzw. aufgrund von externen Einflussfaktoren sich nicht mehr vollständig auf das Gutscheinprogramm zurückführen lassen. Um diesem Effekt entgegenzuwirken wurde ein Abschlag von 25% in die mittelfristige Hochrechnung einkalkuliert.

In weiterer Folge wird die Berechnung des konkreten SROI-Wertes für das mittelfristige Szenario im Zuge der vorliegenden Sensitivitätsanalyse vorgenommen. Hierzu werden die im Jahr 2019 getätigten Investitionen in das Gutscheinprogramm der Summe aller in der Basisberechnung berücksichtigten Wirkungen sowie der zusätzlich auf fünf Jahren hochgerechneten mittelfristigen Wirkungen, aggregiert gegenübergestellt. Resultat dieser Berechnung ist der SROI-Wert, welcher den monetären Rückfluss der im Analysejahr 2019 getätigten Investitionen abbildet, und zwar bezogen auf einen erweiterten Untersuchungszeitraum von fünf Jahren. In der nachfolgenden Tabelle 7-1 werden die Investitionen sowie der erwirtschaftete gesellschaftliche Mehrwert bei Hochrechnung der länger andauernden Wirkungen auf fünf Jahren stakeholder-spezifisch angeführt:

TABELLE 7-1: INVESTITIONEN UND GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT DES FÖRDERPROGRAMMS „BESCHÄFTIGUNGSGUTSCHEINE“ DES DIAKONISCHEN WERKES WÜRTTEMBERG (DAS INTERREG CE SIV PROGRAMM IN DEUTSCHLAND) – GESAMTBETRACHTUNG DES MITTELFRISTIGEN SZENARIOS

| Stakeholder | Investitionen ins Gutscheinprogramm | Wirkungen und gesellschaftlicher Mehrwert des Gutscheinprogramms | Anteil am Gesamtmehrwert |
|---|---|--|--------------------------|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Zeit; Fertigkeiten; Bereitschaft, sich helfen zu lassen | - z.B. Zukunftsperspektiven; zusätzliches Einkommen; Tagesstruktur; Erwerb von fachlichen sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen; psychische Belastung | € 4.033.687 71,50% |

| | | | | | |
|---|--|------------------|--|--------------------|-------------|
| Sozialversicherungsträger | N/A | - | z.B. zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 561.955 | 9,96% |
| Agenturen für Arbeit/Jobcenter | N/A | - | z.B. Arbeitserleichterung; Einsparung von Grundsicherung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Programmteilnehmende | € 396.295 | 7,02% |
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Zusätzliche finanzielle Mittel; Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | € 482.549 | z.B. Imageverbesserung; Netzwerkerweiterung; Ersparnis von Rekrutierungskosten | € 339.706 | 6,02% |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | öffentliche Förderungen | € 159.676 | z.B. zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch die Beschäftigung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 216.256 | 3,83% |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Zeit; Wissen | - | <i>z.B. Sensibilisierung für die Zielgruppe; Einkommen; Arbeitserleichterung; Überforderung aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden</i> | € 54.446 | 0,97% |
| persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | N/A | - | z.B. Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation; Entlastung | € 36.508 | 0,65% |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Zeit; Wissen | - | <i>z.B. Einkommen; Horizontenerweiterung; positives Gefühl</i> | € 1.653 | 0,03% |
| Lieferant:innen | Produkte/ Dienstleistungen | - | z.B. zusätzliche Aufträge | € 1.348 | 0,02% |
| Investoren/ Landeskirche | finanzielle Mittel (Kirchensteuermittel) | € 294.835 | <i>Stakeholder wird nur inputseitig berücksichtigt</i> | | |
| SROI | | € 937.061 | | € 5.641.852 | 6,02 |

Anmerkung: Für kursiv geschriebene Stakeholder wurde keine Hochrechnung deren Wirkungen durchgeführt. Folglich wurden für diese Stakeholder die monetär bewerteten Wirkungen aus der Basisberechnung unverändert übernommen.

Für die Berechnung dieses Szenarios sind die Investitionen in das Gutscheinprogramm sowie die Wirkungen, die in der Basisberechnung für das Analysejahr 2019 bewertet wurden, gleich geblieben. Hinzu kommen noch die mittelfristig antretenden Wirkungen, die ebenfalls monetär bewertet und anschließend auf einen erweiterten Zeitraum von fünf Jahren hochgerechnet wurden. Die mittelfristigen Wirkungen wurden lediglich dem Anteil von 4,9% an erfolgreich vermittelten Programmteilnehmenden zugerechnet (Diakonisches Werk Württemberg 2020). Trotz des geringen Anteils an Teilnehmenden, die mittelfristig einen Nutzen vom Gutscheinprogramm ziehen, steigt der monetarisierte gesellschaftliche Mehrwert in der vorliegenden Szenarienberechnung deutlich, wie in weiterer Folge ersichtlich wird.

Bei gleichbleibenden Investitionen in Höhe von **937.061 Euro** für das Analysejahr 2019 ergeben sich im aktuellen Szenario monetarisierte Wirkungen in gesamter Höhe von **5.641.852 Euro**. **Somit erhöht sich der SROI-Wert durch den Einbezug von mittelfristigen Wirkungseffekten von 4,62 auf 6,02. Dies**

bedeutet, dass in der vorliegenden Szenarioberechnung jeder investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwartswert von 6,02 Euro schafft.

7.2. ZWEITE SZENARIENBERECHNUNG: LANGFRISTIGE HOCHRECHNUNG DES GESELLSCHAFTLICHEN MEHRWERTS DES GUTSCHEINPROGRAMMS

Für die zweite Szenarioberechnung wurde die Annahme getroffen, dass der Anteil der Programmteilnehmenden, die erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt aufgenommen wurden, tatsächlich auch nachhaltig und langfristig in der Arbeitswelt integriert bleibt. Folglich wurden in diesem Fall die Wirkungen, die einen unmittelbaren Bezug zur Fortdauer der Beschäftigung nach Programmende haben, langfristig hochgerechnet und entsprechend abgezinst. Je nach Wirkung wurden für die Hochrechnung entweder die durchschnittliche Lebensspanne der Teilnehmenden ab ihrem Durchschnittsalter oder die verbleibende durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens ab dem Durchschnittsalter der Teilnehmenden bis zu ihrem Renteneintritt in Jahren herangezogen. Bei einem Durchschnittsalter der Teilnehmenden von 48,4 Jahren (Offboardingbefragung der Teilnehmenden 2021) beträgt ihre verbleibende durchschnittliche Lebensspanne unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Lebenserwartung von 82,1 Jahren im Baden-Württemberg im Jahr 2019 33,7 Jahre (Statistisches Bundesamt 2021). Für die Ermittlung der durchschnittlich verbleibenden Dauer des Arbeitslebens wurde die Differenz zwischen dem Renteneintrittsalter, das in Deutschland bei 67 Jahren liegt (JuraForum 2020), und dem Durchschnittsalter der Teilnehmenden berechnet, woraus sich eine verbleibende Dauer von 18,7 Jahren ergibt. Wirkungen, die eher auf Mesoebene eintreten und somit nicht die Programmteilnehmenden selber, sondern beispielsweise die Beschäftigungsträger betreffen, wurden im Rahmen dieser Szenarioberechnungen auf zehn Jahre hochgerechnet. Der daraus resultierende Nutzen wurde entsprechend abgezinst (Deutsche Finanzagentur o.J.) und dem Anteil von 4,9% an Programmteilnehmenden, die laut der eigenen Erhebung des Diakonischen Werkes (2020) erfolgreich in die Arbeitswelt wiedereingegliedert werden konnten, zugerechnet. Auch für die vorliegende Szenarioberechnung wurde angenommen, dass die hochgerechneten Wirkungen mit der Zeit lediglich in abgeschwächter Form eintreten würden bzw. sich von externen Einflussfaktoren schwer abgrenzen lassen würden – ein Effekt, der bei der langfristigen Hochrechnung der Wirkungen noch stärker ausgeprägt ist als bei mittelfristiger Hochrechnung. Diese Verzerrungen wurden beseitigt, indem ein noch höherer Abschlag von 50% in die langfristige Hochrechnung einkalkuliert wurde. Wie ebenfalls im Fall der ersten mittelfristigen Szenarioberechnung, handelt es sich somit auch hierbei um eine konservative Berechnung, deren Wert nach unten gut abgesichert ist.

Im Zuge der vorliegenden Sensitivitätsanalyse wird nun auch die Berechnung des konkreten SROI-Wertes für das langfristige Szenario durchgeführt. Auch die langfristige Hochrechnung des Mehrwerts des Gutscheinprogramms baut auf den im Kapitel 5 beschriebenen Berechnungswegen für die Basisberechnung auf und ergänzt diese um langfristig abgeleiteten Wirkungseffekte. Die nachfolgende Tabelle 7-2 gibt einen Überblick über die Investitionen in das Gutscheinprogramm sowie den generierten gesellschaftlichen Mehrwert bei langfristiger Hochrechnung der länger andauernden Wirkungen.

TABELLE 7-2: INVESTITIONEN UND GESELLSCHAFTLICHER MEHRWERT DES FÖRDERPROGRAMMS „BESCHÄFTIGUNGSGUTSCHEINE“ DES DIAKONISCHEN WERKES WÜRTTEMBERG (DAS INTERREG CE SIV PROGRAMM IN DEUTSCHLAND) – GESAMTBETRACHTUNG DES LANGFRISTIGEN SZENARIOS

| Stakeholder | Investitionen ins Gutscheiprogramm | | Wirkungen und gesellschaftlicher Mehrwert des Gutscheiprogramms | | Anteil am Gesamtmehrwert |
|---|--|------------------|--|--------------------|--------------------------|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Zeit; Fertigkeiten; Bereitschaft, sich helfen zu lassen | - | z.B. Zukunftsperspektiven; zusätzliches Einkommen; Tagesstruktur; Erwerb von fachlichen sowie persönlichen und sozialen Kompetenzen; psychische Belastung | € 5.605.207 | 71,36% |
| Sozialversicherungsträger | N/A | - | z.B. zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 884.943 | 11,27% |
| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | N/A | - | z.B. Arbeitserleichterung; Einsparung von Grundsicherung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Programmteilnehmende | € 549.454 | 6,99% |
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Zusätzliche finanzielle Mittel; Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | € 482.549 | z.B. Imageverbesserung; Netzwerkerweiterung; Ersparnis von Rekrutierungskosten | € 390.706 | 4,97% |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | öffentliche Förderungen | € 159.676 | z.B. zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch die Beschäftigung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und der Beschäftigungsträger | € 327.429 | 4,17% |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Zeit; Wissen | - | <i>z.B. Sensibilisierung für die Zielgruppe; Einkommen; Arbeitserleichterung; Überforderung aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden</i> | € 54.446 | 0,69% |
| persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | N/A | - | z.B. Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation; Entlastung | € 40.174 | 0,51% |
| Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Württemberg | Zeit; Wissen | - | <i>z.B. Einkommen; Horizontenerweiterung; positives Gefühl</i> | € 1.653 | 0,02% |
| Lieferant:innen | Produkte/ Dienstleistungen | - | <i>z.B. zusätzliche Aufträge</i> | € 1.348 | 0,02% |
| Investoren/ Landeskirche | finanzielle Mittel (Kirchensteuermittel) | € 294.835 | <i>Stakeholder wird nur inputseitig berücksichtigt</i> | | |
| SROI | | € 937.061 | | € 7.855.361 | 8,38 |

Anmerkung: Für kursiv geschriebene Stakeholder wurde keine Hochrechnung deren Wirkungen durchgeführt. Folglich wurden für diese Stakeholder die monetär bewerteten Wirkungen aus der Basisberechnung unverändert übernommen.

Auch die vorliegende Szenarienberechnung übernimmt die Investitionen in das Gutscheinprogramm sowie die in der Basisberechnung bewerteten Wirkungen für das Analysejahr 2019 und ergänzt diese um langfristig hochgerechnete Wirkungseffekte. **Im langfristigen Szenario liegt der gesellschaftliche Mehrwert bei 7.855.361 Euro im Vergleich zu den 5.641.852 Euro im mittelfristigen Szenario und zum ursprünglich bewerteten Nutzen in Höhe von 4.330.307 Euro in der Basisberechnung. Dies entspricht einem SROI-Wert von 8,38 bei Berücksichtigung langfristiger Wirkungen im Gegensatz zu 6,02 für die mittelfristige Szenarienberechnung und 4,62 bei Exklusion aller Wirkungen, die über das Analysejahr 2019 hinausgehen.**

Obwohl lediglich ein geringer Anteil von 4,9% aller Programmteilnehmenden (Diakonisches Werk Württemberg 2020) von länger andauernden Wirkungen profitieren, leistet dieser Anteil dennoch einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des gesellschaftlichen Mehrwerts des Gutscheinprogramms insgesamt, bezogen auf die erweiterten Untersuchungszeiträume. **Dies deutet darauf hin, dass selbst die nachhaltige Verbesserung der Lebenssituation weniger Programmteilnehmender einen erheblichen Einfluss auf die Wirksamkeit des Gutscheinprogramms als Ganzes haben kann.** Konkret, für den Fall, dass es nur 4,9% der Programmteilnehmenden gelingt, nachhaltig und dauerhaft in den Arbeitsmarkt reintegriert zu werden (Diakonisches Werk Württemberg 2020), bringt jeder in das Gutscheinprogramm investierte Euro monetäre Rückflüsse von 8,38 Euro. Werden die langfristigen Wirkungseffekte aus der Analyse ausgeschlossen, erzielt das Gutscheinprogramm nur noch einen monetarisierten Gegenwert von 4,62 Euro für jeden investierten Euro.

8. Beitrag des Gutscheinprogramms zu den Sustainable Development Goals

Das Gutscheinprogramm entfaltet gesellschaftlichen Mehrwert bei verschiedenen Stakeholdern, welcher in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben wurde. Es handelt sich hierbei um gesellschaftliche Wirkungen, die zu gesamtgesellschaftlichen Werten bzw. Zielen und kollektiven Bedürfnissen beitragen. Die Sustainable Development Goals (SDGs) bilden einen Katalog gesellschaftlicher Ziele ab, auf welche sich die internationale Staatengemeinschaft der Vereinten Nationen geeinigt hat. Dies sind gesellschaftlich besonders relevante Ziele, welche die Vision einer Welt „frei von Armut, Hunger, Krankheit und Not“ (Vereinte Nationen 2015) verfolgen. Viele der vom Gutscheinprogramm begründeten Wirkungen tragen zu diesen nachfolgenden 17 Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (2015) bei:

1. Armut in allen ihren Formen und überall beenden
2. Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern
3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
4. Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
5. Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
6. Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten
7. Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern
8. Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
9. Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
10. Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern
11. Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten
12. Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
13. Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen
14. Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
15. Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen
16. Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
17. Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen.

Die Sustainable Development Goals beinhalten neben den 17 Zielen auch 169 Unterziele. Wie ist nun der Zusammenhang der SDGs mit den Wirkungen von Organisationen oder Programmen zu sehen? Aktivitäten von (Nonprofit) Organisationen, die beispielsweise auf eine Beseitigung von Diskriminierung abzielen, werden somit Wirkungen entfalten, die die europäischen grundlegenden Werte befördern. Insofern wird es sich

in diesem Fall um eine gesellschaftliche Kernwirkung handeln. Gleiches gilt für sämtliche Wirkungen, die auf die Beeinflussung von verfassungsrechtlich zugesicherte Rechte abzielen, so Grünhaus/ Rauscher (2021: 13). Entfaltet nun eine (Nonprofit) Organisation eine Wirkung, die auf einen gesellschaftlichen Wert abzielt, der nicht in den Grundrechtskatalogen als Norm verankert ist oder allgemein akzeptiert ist, wird es sich ebenfalls um eine gesellschaftlich relevante Wirkung handeln, aber eben um keine gesellschaftliche Kernwirkung (ebd. 2021: 13).

In Folge wurden nun die gesellschaftlichen Wirkungen des Gutscheinprogramms den 169 Unterzielen zugeordnet, um den genauen Beitrag des Programms zu den SDGs zu erörtern. Dies wird in Tabelle 8-1 dargestellt.

Am häufigsten tragen die gesellschaftlichen Wirkungen des Gutscheinprogramms zum Ziel zehn der SDGs, **„Ungleichheit in und zwischen den Ländern verringern“** (Vereinte Nationen 2015), bei. Im Detail besteht der größte Beitrag zum zehnten Ziel und deren Unterzielen in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen und der daraus resultierenden Möglichkeit zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Inklusion, was explizit durch das Unterziel, alle Menschen *„zu Selbstbestimmung [zu] befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion [zu] fördern“* (ebd.), ausgedrückt wird, zu dem bei weitem am meisten Wirkungen beitragen. Weiters trägt das Gutscheinprogramm durch die geschaffenen Arbeitsplätze dazu bei, *„ein über dem nationalen Durchschnitt liegendes Einkommenswachstum der ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung [zu] erreichen und aufrecht[zu]erhalten“*. Darüber hinaus fördert das Programm indirekt die Einführung *„fiskalische[r], lohnpolitische[r] und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen“* (ebd.). Eine weitere Wirkung auf politischer Ebene ist die Gewährleistung von Chancengleichheit *„durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen“* (ebd.).



Die gesellschaftlichen Wirkungen der Stakeholder tragen durch die Bekämpfung von arbeitslosigkeitsbedingter Armut am zweithäufigste zum ersten Ziel der SDGs, **„Armut in allen ihren Formen und überall beenden“** (ebd.), bei. Hier geht es gleichermaßen darum, einerseits *„Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle um[zu]setzen“* (ebd.), und andererseits sicherzustellen, *„dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen [...] haben“* (ebd.). Des Weiteren leistet das Gutscheinprogramm einen Beitrag zum Unterziel, den *„Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut [...] leben, mindestens um die Hälfte [zu] senken“* (ebd.). Übergeordnet wird ermöglicht, *„solide politische Rahmen auf der Grundlage armutsorientierter [...] Entwicklungsstrategien [zu] schaffen“* (ebd.).

Außer den bereits genannten finden sich viele Wirkungen des Gutscheinprogramms im achten Ziel der SDGs wider, das lautet: **„Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“**. Dieses Ziel wird vor allem durch Beiträge zum Unterziel *„produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit [...] erreichen“* (ebd.) angesprochen. Ebenso sind einige Wirkungen relevant, eine *„höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung [...] [zu] erreichen“* (ebd.). In kleinerem Maße werden auch die Unterziele *„Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen“* sowie *„sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer“* berührt.





Die hervorgebrachten gesellschaftlichen Wirkungen des Gutscheinprogramms finden sich auch im Ziel 17 der SDGs, **„Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen“** (ebd.), wieder. So führt die Vernetzung der teilnehmenden Unternehmen, Organisationen und Institutionen zur *„Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften“* (ebd.). Darüber hinaus trägt die Sichtbarmachung und Sensibilisierung der behandelten Themen dazu bei, *„Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung [zu] verbessern“* (ebd.)

Nicht zuletzt hat das Gutscheinprogramm auch einen Einfluss auf SGD-Ziele 3 und 4, **„[e]in gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“** sowie **„[i]nklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“**. Die Problematik Gesundheit und Wohlergehen wird behandelt durch das Unterziel *„Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs, namentlich des Suchstoffmissbrauchs und des schädlichen Gebrauchs von Alkohol, verstärken“* (ebd.). Dies ist relevant, da Suchtmittelmissbrauch, v.a. Alkoholmissbrauch, unter arbeitslosen Menschen weit verbreitet ist und auch manche Teilnehmende an dem Gutscheinprogramm davon betroffen sind (Interview 7). Auch hochwertige Bildung wird durch das Programm zur Verfügung gestellt (Interview 6). Im Detail wird *„gleichberechtigte[r] Zugang [...] zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung gewährleiste[t]“* (Vereinigte Nationen 2015) und *„die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöh[t], die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen“* (ebd.)









Alles in allem zeigt sich, dass die vom Gutscheinprogramm hervorgerufenen gesellschaftlichen Wirkungen einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals beitragen. Das Programm adressiert mit dem geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert 6 der 17 SDGs, wobei insbesondere die Ziele *„Weniger Ungleichheit“*, *„Keine Armut“* und *„Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“* verfolgt werden.


TABELLE 8-1: BEITRAG DES GUTSCHEINPROGRAMMS ZU DEN SDG






| Stakeholder | Wirkung | Beitrag zu den Sustainable Development Goals |
|------------------------------------|--|---|
| <p>Programtteilnehmende</p> | <p>Zusätzliches Einkommen durch Gutscheine</p> | <p>1.2 Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken</p> <p>1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben</p> <p>10.1 Bis 2030 nach und nach ein über dem nationalen Durchschnitt liegendes Einkommenswachstum der ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung erreichen und aufrechterhalten</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> |
| | <p>gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage</p> | <p>1.2 Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken</p> <p>1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben</p> <p>10.1 Bis 2030 nach und nach ein über dem nationalen Durchschnitt liegendes Einkommenswachstum der ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung erreichen und aufrechterhalten</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> |



| | | | |
|--|--|--|---|
| | Gewinn von Arbeitserfahrung | 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen |  |
| | Sinnstiftung bzw. Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| | psychisches Wohlbefinden | |  |
| | Wertschätzung bzw. Anerkennung | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| | Routinisierung bzw. Strukturierung des Alltags | |  |
| | Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern 17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern |   |





| | | | |
|--|--|--|---|
| | Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) | | Kein Beitrag zu den SDGs  |
| | Herstellung sozialer Kontakte | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| | Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern 17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern |   |
| | Persönlichkeitsentwicklung bzw. Erwerb von sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit) | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| | Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen | 4.3 Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten 4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen |  |
| | Entwicklung von Zukunftsperspektiven | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes</p> | <p>3.5 Die Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs, namentlich des Suchtstoffmissbrauchs und des schädlichen Gebrauchs von Alkohol, verstärken</p> |  |
| | <p><i>Frust bzw. Verringerung der Arbeitsmotivation durch schwierige Vereinbarung des Zuverdienstes mit sonstigen bezogenen Sozialhilfen</i></p> | <p>1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben</p> |  |
| | <p>eingeschränkte zeitliche Ressourcen</p> | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |
| | <p>psychische Belastung bzw. Überforderung durch Arbeitswelt (z.B. durch Konflikte am Arbeitsplatz, Verantwortungsübernahme, Stress)</p> | <p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> |  |
| | <p>unsichere Zukunftsperspektiven bzw. Ungewissheit bei Übergang zwischen einzelnen Gutscheinen</p> | <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> |  |
| | <p><i>Stabilisierung der Lebenssituation und Verbesserung des Lebensqualität</i></p> | <p><i>Anm.: übergeordnete Wirkung; Beitrag zu Unterzielen durch alle Wirkungen der Programmteilnehmenden gewährleistet</i></p> <p>1.2 Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken</p> <p>1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigen-</p> |   |








| | | |
|---|--|---|
| | <p>tum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben</p> <p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p>10.1 Bis 2030 nach und nach ein über dem nationalen Durchschnitt liegendes Einkommenswachstum der ärmsten 40 Prozent der Bevölkerung erreichen und aufrechterhalten</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> <p>3.5 Die Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs, namentlich des Suchtstoffmissbrauchs und des schädlichen Gebrauchs von Alkohol, verstärken</p> <p>4.3 Bis 2030 den gleichberechtigten Zugang aller Frauen und Männer zu einer erschwinglichen und hochwertigen fachlichen, beruflichen und tertiären Bildung einschließlich universitärer Bildung gewährleisten</p> <p>4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen</p> |    |
| <p><i>Integration in den Arbeitsmarkt</i></p> | <p>1.2 Bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken</p> <p>1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben</p> <p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> |   |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | Soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| | Sicherheitsgefühl | |  |
| Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) | |  |
| | Entlastung durch Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks für die Teilnehmenden | 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern |  |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden | Einkommen (anteilig berechnet für die Betreuungs- und Einschulungszeit der Teilnehmenden) | |  |
| | Arbeitserleichterung durch Übernahme von Aufgaben durch die Teilnehmenden | 8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen , einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren |  |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe</p> | <p>1.b Auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene solide politische Rahmen auf der Grundlage armutsorientierter und geschlechtersensibler Entwicklungsstrategien schaffen, um beschleunigte Investitionen in Maßnahmen zur Beseitigung der Armut zu unterstützen</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> | |
| | <p>Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden</p> | <p>8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren</p> | |
| <p>Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden</p> | <p>Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. zeitliche Erleichterung durch die Vorarbeit des Diakonischen Werkes</p> | | |
| | <p>sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. durch öffentliche Förderungen)</p> | <p>10.4 Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen</p> | |
| | <p>Herstellung von Beziehungen zu möglichen Kooperationspartner:innen bzw. Netzwerkerweiterung</p> | <p>17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern</p> | |
| | <p>verbessertes Image bzw. Anerkennung durch die Beschäftigung der Zielgruppe</p> | | |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | <p><i>erhöhte Arbeitsproduktivität durch zusätzliche Arbeitskräfte</i></p> | <p>8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren</p> |  |
| | <p><i>Erweiterung der Diversität im Team durch die Beschäftigung der Zielgruppe</i></p> | <p>8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> |   |
| | <p><i>höhere Betriebskosten durch Betreuungsaktivitäten des Schlüsselpersonals</i></p> | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |
| | <p><i>Überforderung der Kirchengemeinden bei Betreuung von Teilnehmenden mit besonderen sozialen und persönlichen Bedürfnisse (spezialisierte Betreuung benötigt)</i></p> | <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> |  |
| <p>Mitarbeitende des Diakonischen Werkes</p> | <p>Einkommen inkl. Umlagen auf Personal- und Sachkosten (anteilig für Verwaltung des Gutscheinprogramms)</p> | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |
| | <p>positives Gefühl (Erfüllung, sinnstiftende Tätigkeit)</p> | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p>Horizontenerweiterung bzw. höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe</p> | <p>1.b Auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene solide politische Rahmen auf der Grundlage armutsorientierter und geschlechtersensibler Entwicklungsstrategien schaffen, um beschleunigte Investitionen in Maßnahmen zur Beseitigung der Armut zu unterstützen</p> <p>10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern</p> <p>17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern</p> |  |
| <p>Agentur für Arbeit/ Jobcenter</p> | <p><i>Ergänzung des eigenen Angebots der öffentlichen Einrichtungen</i></p> | <p>8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren</p> <p>8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen</p> <p>17.14 Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern</p> <p>17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern</p> |  |
| | <p><i>Entlastung der öffentlichen Vermittlungsprogramme für die Zielgruppe</i></p> | <p>1.3 Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen</p> <p>8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> |  |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | Arbeitserleichterung bzw. weniger Aufwand für Vermittlungsprogramme | | Kein Beitrag zu den SDGs  |
| | Einsparung von Grundsicherung (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) | | Kein Beitrag zu den SDGs  |
| Sozialversicherungsträger | Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der <ul style="list-style-type: none"> - beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung) - Schlüsselarbeitskräfte bei Beschäftigungsträger (anteilig für Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | 1.3 Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen , einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen |  |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | <i>Aufzeigen von sozialen Lücken bzw. verstärktes Setzen der Themen Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung auf die politische Agenda</i> | 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen 17.14 Die Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung verbessern |   |
| | <i>Erfüllung des Versorgungsauftrags</i> | <i>Anm.: Beitrag zu Unterzielen durch andere Wirkungen gewährleistet</i> 1.3 Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen , einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen 1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen , insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigen- |   |

tum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung **haben**

1.b Auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene solide **politische Rahmen auf der Grundlage armutsorientierter** und geschlechtersensibler **Entwicklungsstrategien schaffen**, um beschleunigte Investitionen in Maßnahmen zur Beseitigung der Armut zu unterstützen

8.3 Entwicklungsorientierte **Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen**, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den **Zugang zu Finanzdienstleistungen** begünstigen

8.5 Bis 2030 **produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit** für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

8.8 Die Arbeitsrechte schützen und **sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer**, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, **fördern**

10.2 Bis 2030 **alle Menschen** unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status **zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern**



10.3 **Chancengleichheit gewährleisten** und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich **durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen** in dieser Hinsicht

10.4 **Politische Maßnahmen beschließen, insbesondere fiskalische, lohnpolitische und den Sozialschutz betreffende** Maßnahmen, und schrittweise größere Gleichheit erzielen

17.14 Die **Politikkohärenz zugunsten nachhaltiger Entwicklung** verbessern

17.17 **Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften** aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften **unterstützen und fördern**



| | | | |
|------------------------|--|--|---|
| | <p>Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigung der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung) - Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträger (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |
| Lieferant:innen | zusätzliche Aufträge | | <p>Kein Beitrag zu den SDGs</p>  |

9. Resümee

Dem NPO & SE Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) kam im Rahmen des Interreg CE Projektes „Social Impact Voucher“ (SIV) die Aufgabe zu, die gesellschaftlichen und ökonomischen Wirkungen des **Förderprogramms „Beschäftigungsgutscheine... für langzeitarbeitslose Menschen“ sowie dessen Nachfolgeprogramms „Kirche trotz Armut und Ausgrenzung“ des Diakonischen Werkes Württemberg** zu analysieren. Das Förderprogramm hatte eine Gesamtlaufzeit von sieben Jahren, allerdings bezieht sich der Beobachtungszeitraum der vorliegenden Analyse ausschließlich auf das Jahr 2019.

Die Evaluation erfolgte mittels einer Social Return on Investment (SROI)-Analyse, deren Ziel es ist, den durch das Gutscheinprogramm geschaffenen gesellschaftlichen Mehrwert möglichst umfassend zu erfassen und zu bewerten. Die Methode will neben den finanziellen, explizit auch die sozialen Wirkungen des Programms messen. Anschließend stellt die SROI-Analyse den entstandenen und monetär bewerteten gesellschaftlichen Mehrwert den getätigten Investitionen gegenüber.

Jede SROI-Analyse benötigt einen **Alternativszenario** zur Quantifizierung und Bewertung. Im vorliegenden Fall wird angenommen, das Gutscheinprogramm würde (*ceteris paribus*) nicht existieren. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil der Aktivitäten durch andere Organisationen oder Programme, im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten, ersetzt worden wären. Dies würde dazu führen, dass die Wirkungen zum Teil auch ohne das Gutscheinprogramm eintreten würden.

Die Studie zeigt so, wie das Gutscheinprogramm in vielfältiger Weise auf verschiedenste Stakeholdergruppen wirkt und häufig das Leben der adressierten Personen verändert. Als Stakeholder wurden folgende Gruppen identifiziert und in die Analyse inkludiert:

- Programmteilnehmende (Arbeitssuchende)
- persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden
- Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte)
- Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden
- Mitarbeitende des Diakonischen Werkes
- Agenturen für Arbeit/ Jobcenter
- Sozialversicherungsträger
- Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden)
- Lieferant:innen
- Investoren/ Landeskirche

Bei den genannten Stakeholdern konnte der Nutzen, also die Wirkungen des Gutscheinprogramms, gut erhoben und monetär bewertet werden. Insgesamt ergeben sich auf Basis der hier durchgeführten Berechnungen **für das Analysejahr 2019 monetarisierte Wirkungen in der Höhe von 4.330.307 Euro. Dem gegenüber stehen Investitionen von 937.061 Euro.** Durch die Gegenüberstellung der gesamten Investitionen des Jahres 2019 mit der Summe der monetarisierten Wirkungen ergibt sich ein **SROI-Wert von 4,62. Dies bedeutet, dass jeder investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 4,62 Euro schafft. Die Investitionen kommen somit als positive gesamtgesellschaftliche Wirkungen mehr als vierfach wieder zurück. Dies unterstreicht die hohe Wirkung des Gutscheinprogramms.**

Der **größte gesellschaftliche Mehrwert** entsteht für die **Programmteilnehmenden**, die gleichzeitig auch die Hauptadressat:innen des Gutscheinprogramms sind. Sie haben einen Anteil von **77,8%** an den Gesamtwirkungen. Dies sind monetarisierte Wirkungen im Wert von **3.368.996 Euro**. Die Programmteilnehmenden profitieren insbesondere von der Entwicklung von Zukunftsperspektiven, vom Erwerb von Fachwissen sowie

von sozialen und persönlichen Kompetenzen, von der Strukturierung des Alltags und vom psychischen Wohlbefinden.

Der **zweitgrößte Nutzen** entsteht mit einem monetarisierten gesellschaftlichen Mehrwert in Höhe von **280.340 Euro (6,5%)** bei den **Sozialversicherungsträgern**. Zum Mehrwert der Sozialversicherungsträger zählen hauptsächlich ökonomische Wirkungen wie die Einnahme von zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen durch die Beschäftigung der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden der Beschäftigungsträger und des Diakonischen Werkes.

Schließlich entsteht für die **Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter** der **drittgrößte gesellschaftliche Mehrwert** mit einem Anteil von **6,1%** an den Gesamtwirkungen und einem monetären Wert in Höhe von **264.210 Euro**. Die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter profitieren hauptsächlich von einer Arbeitserleichterung und durch die Einsparung von Grundsicherung für die Programmteilnehmenden.

Analysiert man den **Beitrag vom Gutscheinprogramm zu den Sustainable Development Goals**, zeigt sich, dass sich ein Großteil der hervorgebrachten gesellschaftlichen Wirkungen des Programms in den SDGs wiederfindet. **Das Programm adressiert 6 der 17 SDGs**, wobei insbesondere die Ziele „Weniger Ungleichheit“, „Keine Armut“ und „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und deren Unterziele verfolgt werden.

Werden alle Wirkungen, also der gesamte gesellschaftliche Mehrwert, auf die Gesamtinvestitionen des Gutscheinprogramms bezogen, ergibt dies einen **SROI-Wert von 4,62**. **Dies bedeutet, dass jeder in das Gutscheinprogramm investierte Euro Wirkungen im monetarisierten Gegenwert von 4,62 Euro schafft.**

Im Rahmen zweier **Szenarienberechnungen** wird davon ausgegangen, dass einigen wenigen Programmteilnehmenden eine nachhaltige und dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gelingt. Dies ist ein erster Schritt der Einbeziehung von mittel- sowie langfristigen Wirkungen in die Analyse bei gleichbleibenden Investitionen. **Infolgedessen erhöht sich der SROI-Wert in der mittelfristiger Szenarienberechnung auf 6,02 bzw. sogar auf 8,38 bei Berücksichtigung langfristig hochgerechneter Wirkungen.** Diese sind vergleichsweise hohe Werte in Anbetracht der geringen Anzahl an Teilnehmenden, der die länger andauernden Wirkungen zugerechnet wurde. **Die vorliegende Studie zeigt somit einmal mehr die Bedeutung und das Potenzial nachhaltiger Unterstützung mit Blick auf den gesellschaftlichen Mehrwert.**

Zusammengefasst bringt das Gutscheinprogramm den Programmteilnehmenden unter anderem Zukunftsperspektiven, zusätzliches Einkommen und Erwerb von fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen. Auch die größten Financiers des Programms, die Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden, erfahren positive Wirkungen wie Imageverbesserung, Netzwerkerweiterung und zeitliche Erleichterung hinsichtlich Rekrutierungsaktivitäten. Die monetarisierten sozialen Wirkungen des Gutscheinprogramms waren im Jahr 2019 mehr als viermal so hoch wie die gesamten getätigten finanziellen Investitionen. Die beiden Szenarienberechnungen zeigen, dass bei Berücksichtigung der mittel- bzw. langfristigen Wirkungen der monetarisierte Nutzen sogar mehr als sechs- bzw. achtmal so hoch wie die Investitionen ist. Darüber hinaus leistet das Gutscheinprogramm einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals und erzeugt somit zusätzlich zum monetarisierten Mehrwert auch sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Mehrwert.

10. Quellenverzeichnis

Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020. Eigene Erhebung. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship der WU Wien

Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021. Eigene Erhebung. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship der WU Wien

Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021. Eigene Erhebung. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship der WU Wien

Bödeker, Wolfgang (2016): Der monetäre Wert des Körpers – Gesundheitsökonomische Ansätze zur Wertschätzung des Menschen. Verein für kritische Arbeits-, Gesundheits- und Lebenswissenschaften, Bremen, bezogen unter: <http://verein-agl.de/wp-content/uploads/2016/05/Der-monetäre-Wert-der-monetäre-Wert-des-Körpers-FIN2.pdf> (Zugriff: 10.08.2021)

Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Über uns, bezogen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns> (Zugriff: 17.08.2021)

Bundesagentur für Arbeit (2020): Der Arbeitsmarkt 2019 in Baden-Württemberg. Jahresbericht 2019 | Arbeitsmarkt Dossier | 2020/0, bezogen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bw/download/1533733892871.pdf> (Zugriff: 17.08.2021)

CLEVIS GmbH (2020): Future Talents Report 2020: A Period of Change. München: CLEVIS Consult, bezogen unter: https://www.clevis.de/FutureTalentsReport/Future_Talents_Report_2020.pdf (Zugriff: 17.08.2021)

Deutsche Finanzagentur (o.J.): Bundesanleihen. Bezogen unter: <https://www.deutsche-finanzagentur.de/de/private-anleger/bundeswertpapiere/bundesanleihen/> (Zugriff: 17.08.2021)

Diakonie Württemberg (o.J.): Teilhabegutscheine, bezogen unter: <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/themen/arbeit-schaffen/teilhabegutscheine> (Zugriff: 17.08.2021)

Diakonisches Werk Württemberg (2016): Kirche an der Seite der Armen: Beschäftigungsgutscheine für Langzeitarbeitslose. Ein Wirkungsbericht. Stuttgart: Diakonisches Werk Württemberg. Bezogen unter: https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Beratung_Ber/Ber_Beschaeftigungsgutscheine-Broschuere.pdf (Zugriff: 17.08.2021).

Diakonisches Werk Württemberg (2020): Protokoll des im Rahmen des Interreg CE SIV Projektes am 04.06.2020 durchgeführten Workshops „Staff Secondment“.

Dolan, Paul / Fujiwara, Daniel (2012): Valuing Adult Learning: Comparing Wellbeing Valuation to Contingent Valuation. London: Department for Business, Innovation and Skills, bezogen unter: <https://simetrica-jacobs.com/wp-content/uploads/2020/03/Valuing-Adult-Learning-Comparing-WV-and-CV.pdf> (Zugriff: 17.08.2021)

Dr. Holzinger Institut (o.J.): Welcher Beruf passt zu mir?, bezogen unter: <https://www.dr-holzinger-institut.de/potenzialanalyse/welcher-beruf-passt-zu-mir/> (Zugriff: 17.08.2021)

- Eurostat** (2016): Analytical report on subjective well-being. Luxemburg: Publications Office of the European Union. bezogen unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/7439887/KS-TC-16-005-EN-N.pdf/5e59f7a7-0c81-4122-a72c-bf880f84b4ec> (Zugriff: 17.08.2021)
- Flick, Uwe** (2002): Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag.
- Fujiwara, Daniel / Leach, Matt / Trotter, Lizzie / Vine, Jim** (2014): Measuring the Social Impact of Community Investment: A Guide to using the Wellbeing Valuation Approach. HACT: ideas and innovation in housing.
- Grünhaus, Christian / Rauscher, Olivia** (2021): Impact und Wirkungsanalyse in Nonprofit Organisationen, Unternehmen und Organisationen mit gesellschaftlichem Mehrwert: Vom Wirkungsmodell über die Messung, Bewertung bis zur Steuerung, Darstellung und Kommunikation. Working Paper des NPO & SE Kompetenzzentrums WU Wien, Wien. bezogen unter: <https://short.wu.ac.at/working-paper-impact-DE> (Zugriff: 17.08.2021).
- Hainz, Andreas** (2017): Rahmenbedingungen der systemischen Familientherapie, bezogen unter: <http://www.systemische-familientherapie.at/?q=node/16> (Zugriff: 06.08.2021)
- Hamann, Silke / Jahn, Daniel / Wapler, Rüdiger** (2019): Langzeitarbeitslosigkeit in Baden-Württemberg. Welche Wege führen rein und welche wieder raus? IAB-Regional Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. 1/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hamilton, Barton H. / Nickerson, Jack A. / Owan, Hideo** (2003): Team incentives and worker heterogeneity: An empirical analysis of the impact of teams on productivity and participation. Journal of Political Economy, Vol. 111, No. 3., 465-497
- Infoportal für den öffentlichen Dienst** (2018): Zulagen. TVöD Zuschläge: Erschwerniszuschlag, bezogen unter: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/zulagen/830-tvoed-zuschlaege.html> (Zugriff: 17.08.2021).
- JuraForum** (2020): Renteneintrittsalter in Deutschland: welches gesetzliche Rentenalter gilt? Bezogen unter: <https://www.juraforum.de/ratgeber/rentenversicherung/renteneintrittsalter-in-deutschland-welches-gesetzliche-rentenalter-gilt> (Zugriff: 17.08.2021).
- KommunalForum** (o.J.): TVöD Erschwerniszuschläge, bezogen unter: https://www.kommunalforum.de/tvoed_erschwerniszuschlaege.php (Stand: 17.08.2021)
- Kursfinder.de** (o.J.a): Selbst- und Zeitmanagement, bezogen unter: <https://www.kursfinder.de/anbieter/manager-institut-bildung-fuer-die-wirtschaft/selbst-und-zeitmanagement-454768> (Zugriff: 17.08.2021)
- Kursfinder.de** (o.J.b): Zeitmanagement und Selbstmanagement, bezogen unter: <https://www.kursfinder.de/anbieter/integrata-cegos-gmbh/zeitmanagement-und-selbstmanagement-569437> (Zugriff: 17.08.2021)
- Kursfinder.de** (o.J.c): Zeitmanagement und Selbstmanagement, bezogen unter: <https://www.kursfinder.de/anbieter/management-institut-dr-a-kitzmann-gmbh-co-kg/zeitmanagement-und-selbstmanagement-1426356> (Zugriff 17.08.2021)

- Leete, Laura** (2000): Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior & Organizations*, Vol. 43 (2000) 423-446
- MFA-Netzwerk** (o.J.): Mitgliedschaft, bezogen unter: <https://www.mfa-netzwerk.at/mitgliedschaft/> (Zugriff: 17.08.2021)
- Netzwerk für Nachhaltiges Wirtschaften** (o.J.): Firmenmitgliedschaft, bezogen unter: <https://www.baumev.de/firmenmitgliedschaft.html> (Zugriff: 17.08.2021)
- Netzwerk Wissenschaftsmanagement** (o.J.): Antrag institutionelle Mitgliedschaft, bezogen unter: https://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/files/antrag_institutionelle_mitgliedschaft_nwm_090421.pdf (Zugriff: 17.08.2021)
- Nüß, Patrick** (2017): Duration Dependency as an Unemployment Stigma: Evidence from a Field Experiment in Germany. GLO Discussion Paper, No. 88, Global Labor Organization (GLO), Maastricht
- Prescan** (2021): Prescan Preise, bezogen unter: <https://www.prescan.at/preise> (Zugriff: 17.08.2021)
- Rauscher, Olivia / Mildenberger, Georg / Krlev, Gorgi** (2015): Wie werden Wirkungen identifiziert? Das Wirkungsmodell. In: Schober, Christian / Then, Volker (Hrsg.): *Praxishandbuch Social Return on Investment. Wirkungen sozialer Investitionen messen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 41-57
- Rossi, Peter H. / Lipsey, Mark W. / Freeman, Howard E.** (2004): *Evaluation: A systematic approach*. 7. Auflage Revised edition, Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Sainsbury Centre for Mental Health** (2003): The economic and social costs of mental illness. Policy paper 3.
- Schober, Christian** (2015): Wie können Wirkungen monetarisiert werden?. In: *Praxishandbuch Social Return on Investment*, Hrsg. Christian Schober, Volker Then, 125-160. Stuttgart: Schäffer Poeschel.
- Schober, Christian / Rauscher, Olivia / Millner, Reinhard** (2013): Evaluation und Wirkungsmessung. In: Simsa, Ruth / Meyer, Michael / Badelt, Christoph (Hrsg.): *Handbuch der Nonprofit Organisation: Strukturen und Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 451-470
- Schober, Christian / Rauscher, Olivia** (2014a): Alle Macht der Wirkungsmessung. In: Zimmer, Annette E. / Simsa, Ruth (Hrsg.): *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis?* Wiesbaden: Springer VS
- Schober, Christian / Rauscher, Olivia** (2014b): The costs of inaction: Was kostet es nichts zu tun? In: Buxbaum, Adi (Hrsg.): *Perspektiven für Sozialen Fortschritt. Sozialinvestitionen haben eine Mehrfachdividende. Sozialpolitik in Diskussion*. Band 16, Wien: AK Wien
- Schober, Christian / Then, Volker** (2015): Was ist eine SROI-Analyse? Wie verhält sie sich zu anderen Analyseformen? Warum sind Wirkungen zentral? Die Einleitung. In: Schober, Christian / Then, Volker (Hrsg.): *Praxishandbuch Social Return on Investment: Wirkung sozialer Investitionen messen*. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Verlag, 1-22
- Schobesberger, Theresa / Tamesberger, Dennis** (2018): Herausforderung Langzeitarbeitslosigkeit: Was wäre zu tun? *WISO* 41. Jg (2018), Nr 2

Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II), bezogen unter: https://www.gesetze-im-inter-net.de/sqb_2/BJNR295500003.html (Zugriff: 17.08.2021)

Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), bezogen unter: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sqbiii/18.html> (Zugriff: 17.08.2021)

Sozialverband VdK Baden-Württemberg (2021): Der Sozialhilfesatz wird ab 01.01.2021 auf EURO 446,- erhöht (Regelbedarfsstufe 1), bezogen unter: <https://www.vdk.de/ov-schopf-heim/ID123366?dscc=ok> (Zugriff: 17.08.2021)

Statistisches Bundesamt (2015): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, bezogen unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/zeitverwendung-5639102139004.pdf;jsessionid=FE1133D2EB2748FAF6936F8EBBE633B3.inter-net732?_blob=publicationFile& (Zugriff: 17.08.2021)

Statistisches Bundesamt (2019): Statistisches Jahrbuch: Deutschland und Internationales. Roggentin: Statistisches Bundesamt, bezogen unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf;jsessionid=573C16B811F06A0195655C4CB467D0C4.live732?_blob=publicationFile (Zugriff: 17.08.2021)

Statistisches Bundesamt (2021): Durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt (Periodensterbetafel): Bundesländer, Jahre, Geschlecht. bezogen unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=12621-0004#abreadcrumb> (Zugriff: 17.08.2021).

Then, Volker / Schober, Christian (2015): Was bleibt zusammenfassend und mit Blick auf die Zukunft zu sagen? In: Schober, Christian / Then, Volker (Hrsg.): Praxishandbuch Social Return on Investment: Wirkung sozialer Investitionen messen. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Verlag, 219-226.

Then, Volker / Schober, Christian / Rauscher, Olivia / Kehl, Konstantin (2017): Social Return on Investment Analysis. Measuring the Impact of Social Investment. In: Palgrave Studies in Impact Finance, hrsg. von La Torre, Mario, London: Palgrave MacMillan

Vereinte Nationen (2015): Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 25. September 2015, bezogen unter: https://sdgwatchat-live-8893156df82d48b0bb53d2-309f0d2.aldryn-media.com/filer_public/80/0f/800f40fa-3b06-4e64-b516-fef69722cc9f/resolution_der_generalversammlung_verabschiedet_am_25_september_2015_-_transformation_unserer_welt_-_die_agenda_2030_fur.pdf (Zugriff: 11.08.2010)

Wiener Privatklinik (2021): Vorsorgeuntersuchung Wien, bezogen unter: <https://wiener-privatklinik.com/check-up/> (Zugriff: 17.08.2021)

Yuhir (2019): Werbeagentur Preise: das wird berechnet, bezogen unter: <https://www.yuhiro.de/werbeagentur-preise-das-wird-berechnet/> (Zugriff: 17.08.2021)

11. Anhang

11.1. WIRKUNGSKETTEN

TABELLE 11-1: WIRKUNGSKETTEN

| Stakeholder | Input | Organisationsaktivitäten | Output | Wirkungen | Deadweight |
|---|--|---|--|---|--|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | Zeit Fertigkeiten Bereitschaft, sich helfen zu lassen | Programmanmeldung Vermittlung an Beschäftigungsträgern Bereitstellung von (finanziellen) Mitteln für Arbeit Coaching, Begleitung und Betreuung Beschäftigung Teilnahme an Programmevaluation | Anzahl der Anmeldungen Anzahl der vermittelten Teilnehmenden Höhe der bereitgestellten (finanziellen) Mittel Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an gecoachten/ begleiteten/ betreuten Teilnehmenden Anzahl an befragten Teilnehmenden | zu monetarisierende Ebene der Wirkungskette: zusätzliches Einkommen durch Gutscheine gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage Gewinn von Arbeitserfahrung Sinnstiftung bzw. Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten psychisches Wohlbefinden Wertschätzung bzw. Anerkennung Routinisierung bzw. Strukturierung des Alltags Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungnetzwerks Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) Herstellung sozialer Kontakte Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam Persönlichkeitsentwicklung bzw. Erwerb von sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit) Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen Entwicklung von Zukunftsperspektiven | Anzahl der Arbeitslosen, die auch in anderen Angeboten des Jobcenters bzw. am freien Arbeitsmarkt diese Wirkungen erzielt hätten |

| | | | | | |
|---|--------------------|--|---|--|--|
| | | | | <p>Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes</p> <p><i>Frust bzw. Verringerung der Arbeitsmotivation durch schwierige Vereinbarung des Zuverdienstes mit sonstigen bezogenen Sozialhilfen</i></p> <p>eingeschränkte zeitliche Ressourcen</p> <p>psychische Belastung bzw. Überforderung durch Arbeitswelt (z.B. durch Konflikte am Arbeitsplatz, Verantwortungsübernahme, Stress)</p> <p>unsichere Zukunftsperspektiven bzw. Ungewissheit bei Übergang zwischen einzelnen Gutscheinen</p> <p>übergeordnete Abstraktionsebene der Wirkungskette:</p> <p><i>Stabilisierung der Lebenssituation und Verbesserung der Lebensqualität</i></p> <p><i>Integration in den Arbeitsmarkt</i></p> <p><i>soziale Einbindung und gesellschaftliche Teilhabe</i></p> <p><i>Sicherheitsgefühl</i></p> | |
| Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | N/A | <p>Beschäftigung der Programmteilnehmenden</p> <p>Betreuung der Programmteilnehmenden</p> | <p>Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden</p> <p>Anzahl an betreuten/ begleiteten Teilnehmenden</p> | <p>Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiärer Situation (weniger Konflikte)</p> <p>Entlastung durch Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks für die Teilnehmenden</p> | <p>Wirkungen, die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären</p> |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Zeit Wissen | <p>Arbeitsplatzförderung in Trägerorganisation</p> <p>Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten der Trägerorganisation</p> <p>Vermittlung</p> | <p>Anzahl an vermittelten Teilnehmenden</p> <p>Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden</p> <p>Anzahl an betreuten Teilnehmenden</p> | <p>Einkommen (anteilig berechnet für die Betreuungs- und Einschulungszeit der Teilnehmenden)</p> <p>Arbeiterleichterung durch Übernahme von Aufgaben durch die Teilnehmenden</p> <p>höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe</p> <p>Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden</p> | <p>Wirkungen die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden | Zusätzliche finanzielle Mittel Zeit- und Personalressourcen für Betreuung | Arbeitsplatzförderung Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten Vermittlung | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten Teilnehmenden | Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. zeitliche Erleichterung durch die Vorarbeit des Diakonischen Werkes sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. durch öffentliche Förderungen) Herstellung von Beziehungen zu möglichen Kooperationspartner:innen bzw. Netzwerkerweiterung verbessertes Image bzw. Anerkennung durch die Beschäftigung der Zielgruppe <i>erhöhte Arbeitsproduktivität durch zusätzliche Arbeitskräfte</i> <i>Erweiterung der Diversität im Team durch die Beschäftigung der Zielgruppe</i> <i>höhere Betriebskosten durch Betreuungsaktivitäten des Schlüsselpersonals</i> <i>Überforderung der Kirchengemeinden bei Betreuung von Teilnehmenden mit besonderen sozialen und persönlichen Bedürfnisse (spezialisierte Betreuung benötigt)</i> | Arbeitgeber:innen, die auch ohne das Gutscheinprogramm dieselben Wirkungen erzielt hätten |
| Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg | Zeit Wissen | Unterstützung bei Rekrutierungsaktivitäten der Trägerorganisation Vermittlung der Programmteilnehmenden | Anzahl an eingebundenen Beschäftigungsträger Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an betreuten Teilnehmenden | Einkommen inkl. Umlagen auf Personal- und Sachkosten (anteilig für Verwaltung des Gutscheinprogramms) positives Gefühl (Erfüllung, sinnstiftende Tätigkeit) Horizontenerweiterung bzw. höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe | Wirkungen, die durch alternativ durchgeführte Projekte und Tätigkeiten entstanden wären |
| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | N/A | Vermittlung der Programmteilnehmenden Bereitstellung von Arbeitsplätzen | Anzahl an vermittelten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden | Ergänzung des eigenen Angebots der öffentlichen Einrichtungen Entlastung der öffentlichen Vermittlungsprogramme für die Zielgruppe Arbeitererleichterung bzw. weniger Aufwand für Vermittlungsprogramme | Aktivitäten des Gutscheinprogramms, die durch Alternativenangebote von bestehenden Organisationen |

| | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|---|---|
| | | Betreuung der Programmteilnehmenden | Anzahl an betreuten/ begleiteten Teilnehmenden | Einsparung von Grundsicherung (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) | tionen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |
| Sozialversicherungsträger | N/A | Bereitstellung von Arbeitsplätzen | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Schlüssel-arbeitskräften Anzahl an beschäftigten Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der <ul style="list-style-type: none"> - beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung) - Schlüsselarbeitskräfte bei Beschäftigungsträger (anteilig für Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | Aktivitäten des Gutscheinprogramms, die durch Alternativangebote von bestehenden Organisationen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | öffentliche Förderungen | Bereitstellung von Arbeitsplätzen | Anzahl an beschäftigten Teilnehmenden Anzahl an beschäftigten Schlüssel-arbeitskräften Anzahl an beschäftigten Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes | <i>Aufzeigen von sozialen Lücken/ verstärktes Setzen der Themen Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung auf die politische Agenda</i> <i>Erfüllung des Versorgungsauftrags</i> Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch <ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigung der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für die Programmumsetzung) - Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | Aktivitäten des Gutscheinprogramms, die durch Alternativangebote von bestehenden Organisationen oder Privatpersonen substituiert werden könnten |
| Lieferant:innen | Produkte/ Dienstleistungen | Bezug von Produkten und Dienstleistungen, um die Organisation und Durchführung des Gutscheinprogramms zu ermöglichen | Anzahl und Umfang an für das Gutscheinprogramm abgenommenen Produkten/ Dienstleistungen | Zusätzliche Aufträge | Aufträge, die durch andere Kund:innen kompensiert werden könnten |

Anmerkung: Grau bzw. hellrot hinterlegte und kursiv geschriebene Wirkungen sind bereits in anderen Wirkungen inbegriffen und werden nicht zusätzlich monetär bewertet.

11.2. DATENTABELLE

TABELLE 11-2: ZUORDNUNG VON DATEN UND QUELLENANGABEN

| Stakeholder | Wirkung | Indikatoren/ Proxys | Daten | Quellen |
|--|---|---|---|---|
| Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | zusätzliches Einkommen durch Gutscheine | Nettogehälter der Programmteilnehmenden im Jahr 2019 abzüglich der Grundsicherung | <p>Nettogehälter aus Gutscheinen 2019 insgesamt: € 242.674</p> <p>Nettogehälter aus selbstfinanziertem Personalaufwand Beschäftigungsträger (nur SV-pflichtige Jobs; (Hochrechnung): € 417.203,12</p> <p>Grundsicherung Alleinstehend/Alleinerziehend, 2020: € 432</p> <p>Grundsicherung Paare, Bedarfsgemeinschaft: € 389</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Zinssatz: 1,25%</p> | <p>Erhebung der Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Sozialverband VdK Baden-Württemberg 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> <p>Deutsche Finanzagentur o.J.</p> |
| | gewonnener finanzieller Handlungsspielraum bzw. gefühlte Verbesserung der finanziellen Lage | Proxy: monetärer Wert HACT Indikator „financial comfort“ | <p>Monetärer Wert HACT Indikator „financial comfort“: € 10.429</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, der angegeben hat, das Einkommen habe sich durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm (erheblich) verbessert: 79% (Ehrenamt, ab hier Ea.), 71% (sozialversicherungspflichtiger Job, ab hier SV)</p> | <p>Fujiwara et al. 2014</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | Gewinn von Arbeitserfahrung | Proxy: durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum | <p>Durchschnittliche monatliche Bruttovergütung für ein Praktikum: € 1.053</p> <p>Durchschnittliche Einsatzzeit: 5 Monate</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die im Rahmen ihrer Beschäftigung wertvolle Arbeitserfahrung sammeln konnten: 86% (Ea.), 93% (SV)</p> | <p>CLEVIS GmbH 2020</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> |
| | Sinnstiftung bzw. Möglichkeit, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten | Proxy: Gehaltsunterschied zwischen Non-profit- (Gesundheits- und Sozialwesen) und Profit-Bereich (5 ausgewählte Branchen) | <p>Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst 2018, ohne Sonderzahlungen der Branche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information und Kommunikation: € 4.971 - Handel: € 3.561 - Baugewerbe: € 3.334 - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: € 5.237 - Grundstück- und Wohnungswesen: € 4.094 - Gesundheits- und Sozialwesen: € 3.838 <p>Anteil der Teilnehmenden, die den Eindruck haben, einen Beitrag für die Gesellschaft bzw. die Gemeinschaft leisten zu können: 79% (Ea.), 57% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |
| | psychisches Wohlbefinden | Proxy: Anteil der durchschnittlichen Kosten pro QALY, das sich auf die psychische Gesundheit bezieht | <p>durchschnittliche Kosten pro QALY: € 23.419</p> <p>Dimensionen der Lebensqualität: 9 insgesamt, unser Fokus liegt auf der Gesundheitsdimension, die wir weiter in „psychische“ und „physische Gesundheit“ unterteilen</p> | <p>Bödeker 2016</p> <p>Eurostat 2016</p> <p>Sainsbury Centre for Mental Health 2003</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>Gefühlter Verlust vom Gesundheitsbefinden bei Individuen mit mittelschweren geistigen Problemen (Gruppe 2 und 3): 0,098 QALY</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die durch das Gutscheinprogramm von einer (erheblichen) Verbesserung ihres psychischen bzw. mentalen Gesundheitszustandes im Allgemeinen profitieren: 48% (Ea.), 23% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre (79,88 Jahre männlich; 84,25 Jahre weiblich)</p> | <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |
| Wertschätzung bzw. Anerkennung | <p>Proxy: Leistungsprämie als Kennzeichen für Wertschätzung im beruflichen Kontext, in Höhe von einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt</p> | <p>Durchschnittliches Bruttomonatsgehalt, Deutschland, 2018: € 3.380</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die der Meinung sind, dass ihre Bemühungen im Rahmen des Gutscheinprogramms mehr geschätzt bzw. anerkannt werden: 86% (Ea.), 57% (SV)</p> | <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> |
| Routinisierung bzw. Strukturierung des Alltags | <p>Proxy: durchschnittlichen Kosten für ein Projekt- bzw. Zeitmanagementseminar</p> | <p>Kosten für Seminar „Selbst- und Zeitmanagement“, Manager Institut Bildung für die Wirtschaft GmbH: € 1.475,60</p> <p>Kosten für Seminar „Zeitmanagement und Selbstmanagement“, Integrata Cegos GmbH: € 1.892,10</p> <p>Kosten für Seminar „Zeitmanagement und Selbstmanagement“, Management-Institut Dr. A. Kitzmann GmbH: € 1.166,20</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die angeben, gelernt zu haben, ihren Tagesablauf durch das Gutscheinprogramm besser zu strukturieren: 76% (Ea.), 47% (SV)</p> | <p>Kursfinder.de o.J.a</p> <p>Kursfinder.de o.J.b</p> <p>Kursfinder.de o.J.c</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre</p> | |
| Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks | Proxy: durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD | <p>durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD, pro Stunde: € 1,35</p> <p>Eingesparte Zeit, d.h. die durchschnittliche Arbeitszeit für Einschulung, Betreuung und Begleitung durch das Schlüsselpersonal der Beschäftigungsträger, Stunden pro Woche und Teilnehmende: 2,4 (Ea.), 13,1 (SV), 12,8 (Minijob, ab hier MJ)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die wertvolle Unterstützung von Team bzw. der Gemeinschaft erhalten haben: 89% (Ea.), 80% (SV)</p> | <p>KommunalForum o.J.</p> <p>Infoportal für den öffentlichen Dienst 2018</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> |
| Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiären Situation (weniger Konflikte) | Proxy: durchschnittliche Kosten für Familientherapie | <p>Kosten für eine 90-minütige Einheit Familientherapie: € 160</p> <p>durchschnittliche Dauer der Familientherapie: 13,5 Einheiten</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die der Meinung sind, dass sich ihre Familiensituation als Ergebnis ihrer Teilnahme am Gutscheinprogramm (erheblich) verbessert hat: 14% (Ea.), 13% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre (79,88 Jahre männlich; 84,25 Jahre weiblich)</p> | <p>Hainz 2017, eigene Berechnungen</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |
| Herstellung sozialer Kontakte | Proxy: durchschnittliche Zeitverwendung | Durchschnittliche Zeitverwendung für soziales Leben und Unterhaltung inklusive für soziale | Statistisches Bundesamt 2015 |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>für soziales Leben und Unterhaltung inklusive für soziale Kontakte</p> <p>multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn in Baden-Württemberg</p> | <p>Kontakte laut Auswertungen der deutschen Zeitverwendungserhebung 2012/2013: 110 Minuten pro Tag</p> <p>Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst im Jahr 2018 in Baden-Württemberg: € 23,58</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die durch das Gutscheinprogramm neue Leute mit ähnlichen Interessen kennenlernen konnten: 55% (Ea.), 60% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die regelmäßig Zeit mit ihren Kolleg:innen außerhalb des Gutscheinprogramms verbringen (möchten): 29% (Ea.), 27% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre (79,88 Jahre männlich; 84,25 Jahre weiblich)</p> | <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |
| | <p>Teamgefühl bzw. Integration ins Arbeitsteam</p> | <p>Proxy: durchschnittliche Produktivitäts- bzw. Einkommenssteigerung bei Teamarbeit</p> | <p>Differenz im jährlichen Einkommen bei Teamarbeit im Vergleich zu Einzelarbeit (angepasst am Preisstand 2019): € 4.713</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die sich durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm als Teil eines Teams bzw. einer Gemeinschaft fühlen: 89% (Ea.), 87% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm effektiver mit anderen zusammenarbeiten können, um ihre Aufgaben zu erfüllen: 70% (Ea.), 53% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> | <p>Hamilton et al. 2003, eigene Berechnungen</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | | | <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | |
| | <p>Persönlichkeitsentwicklung bzw. Erwerb von sozialen und persönlichen Kompetenzen (z.B. Selbstständigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsübernahme, Reflexionsfähigkeit)</p> | <p>Proxys: monetärer Wert HACT Indikator „high confidence“ und Indikator „improve your knowledge and skills“</p> | <p>monetärer Wert HACT Indikator „high confidence“: € 15.290</p> <p>monetärer Wert Indikator „improve your knowledge and skills“: € 990,10</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die ein verbessertes Selbstwertgefühl meldeten: 79% (Ea.), 57% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die mehr Zuverlässigkeit bei der Erfüllung ihrer Aufgaben meldeten: 74% (Ea.), 20% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die verbesserte Kommunikationsfähigkeiten durch das Gut-scheinprogramm meldeten: 81% (Ea.), 67% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, der gelernt hat, eigenständig zu arbeiten: 68% (Ea.), 60% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, der gelernt hat, die Arbeit besser zu organisieren: 73% (Ea.), 57% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, der gelernt hat, mehr Verantwortung bei der Erfüllung der eigenen Aufgaben zu übernehmen: 74% (Ea.), 67% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre (79,88 Jahre männlich; 84,25 Jahre weiblich)</p> | <p>Fujiwara et al. 2014</p> <p>Dolan/ Fujiwara 2012</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | Wissenserweiterung bzw. Erwerb von Fachkompetenzen | Proxy: monetärer Wert HACT Indikator „general training for job“ | <p>Monetärer Wert HACT Indikator „general training for job“: € 1.836</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die sich durch die Teilnahme am Gutscheinprogramm neue Fachkenntnisse aneignen konnten: 57% (Ea.), 86% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die ihre Computerkenntnisse verbessern konnten: 37% (Ea.), 13% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die ihre Sprachkenntnisse verbessern konnten: 27% (Ea.), 13% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | <p>Fujiwara et al. 2014</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |
| | Entwicklung von Zukunftsperspektiven | Proxy: Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest | <p>Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest: € 899</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die aufgrund des Gutscheinprogramms die eigenen Chancen auf einen Arbeitsplatz als besser einschätzen: 33% (Ea.), 47% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die aufgrund des Gutscheinprogramms die eigenen Chancen auf Zugang zu anderen Beschäftigungsmaßnahmen oder Schulungen als besser einschätzen: 37% (Ea.), 40% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die aufgrund des Gutscheinprogramms eine klarere Vorstellung von ihren beruflichen Zielen haben: 43% (Ea.), 29% (SV)</p> | <p>Dr. Holzinger Institut o.J.</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | Anteil der Teilnehmenden, die aufgrund des Gutscheinprogramms einen klareren Plan haben, wie diese erreicht werden können: 39% (Ea.), 21% (SV) | |
| | Verbesserung des physischen Gesundheitszustandes | Proxy: durchschnittliche Kosten einer kompletten Vorsorgeuntersuchung | <p>Kosten einer kompletten Vorsorgeuntersuchung, Wiener Privatklinik: € 1.965</p> <p>Kosten einer kompletten Vorsorgeuntersuchung, Prescan: € 1.620</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die von einem (erheblich) verbesserten körperlichen Gesundheitszustand im Allgemeinen durch das Gutscheinprogramm profitieren: 11% (Ea.), 14% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die eine (erhebliche) Verbesserung ihres Lebensstils hinsichtlich Ess- und Sportgewohnheiten beobachten konnten: 19% (Ea.), 7% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittliche Lebenserwartung Baden-Württemberg, 2019: 82,07 Jahre (79,88 Jahre männlich; 84,25 Jahre weiblich)</p> | <p>Wiener Privatklinik 2021</p> <p>Prescan 2021</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |
| | eingeschränkte zeitliche Ressourcen | <p>Proxy: durchschnittliche Zeitverwendung für Haushalt und Freizeitaktivitäten</p> <p>multipliziert mit dem durchschnittlichen Bruttolohn in Baden-Württemberg</p> | <p>durchschnittliche Zeitverwendung für Haushaltsführung und Betreuung der Familie und Freizeitaktivitäten (z.B. Ehrenamt, soziales Leben und Unterhaltung, Sport, Hobby, Medienutzung) laut Auswertungen der deutschen Zeitverwendungserhebung 2012/2013: 560 Minuten pro Tag (Annahme: um 25% eingeschränkt)</p> <p>Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst im Jahr 2018 in Baden-Württemberg: € 23,58</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die eine geänderte (verbesserte bzw. verschlechterte) verfügbare</p> | <p>Statistisches Bundesamt 2015</p> <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>Freizeit durch das Gutscheinprogramm meldete: 7% (Ea.), -7% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die oft auf Freizeitaktivitäten verzichten mussten, um sich auf das Gutscheinprogramm konzentrieren zu können: 14% (Ea.), 27% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, deren persönliche/familiäre Aufgaben (z.B. Hausarbeit, Kinderbetreuung) durch das Gutscheinprogramm stärker von anderen (z.B. Familienmitglieder, externe Dienstleistungen) übernommen werden mussten: 11% (Ea.), 27% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | |
| | <p>psychische Belastung bzw. Überforderung durch Arbeitswelt (z.B. durch Konflikte am Arbeitsplatz, Verantwortungsübernahme, Stress)</p> | <p>Proxy: Anteil der durchschnittlichen Kosten pro QALY, das sich auf die psychische Gesundheit bezieht</p> | <p>durchschnittliche Kosten pro QALY: € 23.419</p> <p>Dimensionen der Lebensqualität: 9 insgesamt, unser Fokus liegt auf der Gesundheitsdimension, die wir weiter in „psychische“ und „physische Gesundheit“ unterteilen</p> <p>Gefühlter Verlust vom Gesundheitsbefinden bei Individuen mit mittelschweren geistigen Problemen (Gruppe 2 und 3): 0,098 QALY</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die sich manchmal durch das Gutscheinprogramm überfordert fühlen: 14% (Ea.), 31% (SV)</p> <p>Anteil der Teilnehmenden, die angeben, im Zuge der Beschäftigung mit zusätzlichem Stress umgehen zu müssen: 39 (Ea.), 40% (SV)</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> | <p>Bödeker 2016</p> <p>Eurostat 2016</p> <p>Sainsbury Centre for Mental Health 2003</p> <p>Offboardingbefragung der Programtteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | | | Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre | |
| | unsichere Zukunftsperspektiven bzw. Ungewissheit bei Übergang zwischen einzelnen Gutscheinen | Proxy: Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest | Kosten für ein Berufsfindungspaket inklusive Potenzialanalyse und Persönlichkeitstest: € 899 Anteil der Teilnehmenden, die noch keine konkreten Pläne für die Zeit nach Ende des Gutscheinprogramms meldeten: 31% (Ea.), 64% (SV) | Dr. Holzinger Institut o.J. Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021 |
| Persönliches bzw. familiäres Umfeld der Teilnehmenden | Stabilisierung bzw. Verbesserung der familiärer Situation (weniger Konflikte) | siehe Stakeholder Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | | |
| | Entlastung durch Vorhandensein eines Unterstützungs- bzw. Beratungsnetzwerks für die Teilnehmenden | siehe Stakeholder Programmteilnehmende (Arbeitssuchende) | | |
| Arbeitskolleg:innen der Teilnehmenden (Schlüsselarbeitskräfte) | Einkommen (anteilig berechnet für die Betreuungs- und Einschulungszeit der Teilnehmenden) | Nettolöhne der Schlüsselarbeitskräfte, anteilig berechnet für die Einschulung, Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden | Höhe der Nettolöhne, anteilig berechnet für die Einschulung, Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden: € 20.081 Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2% | Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021 Bundesagentur für Arbeit 2020 |
| | Arbeitserleichterung durch Übernahme von Aufgaben durch die Teilnehmenden | Proxy: durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg | Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg, 2018: € 23,58 Anteil der Arbeitgeber:innen, die durch die zusätzlichen Arbeitskräfte eine erhöhte Arbeitsproduktivität im eigenen Betrieb feststellen konnte: 27% | Statistisches Bundesamt 2019 Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021 |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | <p>höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe bzw. Entwicklung von besserem Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe</p> | <p>Proxy: durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum</p> | <p>Durchschnittliche monatliche Bruttovergütung für ein Praktikum: € 1.053</p> <p>Durchschnittliche Einsatzzeit: 5 Monate</p> <p>Anteil der Arbeitgeber:innen, die bei ihren Mitarbeitenden durch das Gutscheinprogramm ein besseres Verständnis für die Zielgruppe beobachteten: 45%</p> <p>Anteil der Arbeitgeber:innen, die durch das Gutscheinprogramm eine gesteigerte Diversität im Team feststellen konnte: 75%</p> <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> | <p>CLEVIS GmbH 2020</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Bundesagentur für Arbeit 2020</p> |
| | <p>Überforderung des Teams aufgrund sozialer und persönlicher Bedürfnisse der Teilnehmenden</p> | <p>Proxy: durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD</p> | <p>durchschnittliche Erschwerniszulage lt. TVöD, pro Stunde: € 1,35</p> <p>Anteil der Arbeitgeber:innen, die eine Überforderung ihrer Mitarbeitenden aufgrund der Zielgruppe beobachteten: 25%</p> <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> | <p>KommunalForum o.J.</p> <p>Infoportal für den öffentlichen Dienst 2018</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Bundesagentur für Arbeit 2020</p> |
| <p>Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden</p> | <p>Ersparnis hinsichtlich Rekrutierungskosten bzw. zeitliche Erleichterung durch die Vorarbeit des Diakonischen Werkes</p> | <p>Proxy: durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg</p> | <p>Durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg, 2018: € 23,58</p> <p>Anzahl an Arbeitsstunden der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes, die für die genehmigten Anträge verwendet wurde: 588 Stunden</p> <p>Anteil der Arbeitgeber:innen, die durch das Gutscheinprogramm zeitliche Erleichterung und Ersparnis meldeten: 45%</p> | <p>Statistisches Bundesamt 2019</p> <p>Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger für die Programmteilnehmenden (z.B. durch öffentliche Förderungen) | Hochgerechnete sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger (z.B. von öffentlichen Förderungen) | Hochgerechnete sonstige Einnahmen der Beschäftigungsträger (z.B. von öffentlichen Förderungen), 2019, insgesamt: € 159.676 | Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021 |
| | Herstellung von Beziehungen zu möglichen Kooperationspartner:innen bzw. Netzwerkerweiterung | Proxy: durchschnittlicher Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft in nationalen bzw. EU-weiten Netzwerken | Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft im Netzwerk Wissenschaftsmanagement: € 3.000 Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft im Netzwerk für Nachhaltiges Wirtschaften: € 1.958,33 Preis für eine jährliche Firmenmitgliedschaft im MFA Netzwerk: € 600 Anteil der Arbeitgeber:innen, die durch das Gutscheinprogramm von Netzwerkerweiterung profitiert haben: 50% | Netzwerk Wissenschaftsmanagement o.J. Netzwerk für Nachhaltiges Wirtschaften o.J. MFA Netzwerk o.J. Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021 |
| | verbessertes Image bzw. Anerkennung durch die Beschäftigung der Zielgruppe | Proxy: Kosten für eine Online-Werbekampagne | Kosten für eine Online-Werbekampagne: € 3.500 Anteil der Arbeitgeber:innen, die ein verbessertes Image meldeten: 33% | Yuhiro 2019 Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021 |
| Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Württemberg | Einkommen inkl. Umlagen auf Personal- und Sachkosten (anteilig für Verwaltung des Gutscheinprogramms) | Nettolöhne der DW-Mitarbeitenden für den Anteil ihrer Arbeitszeit, der für die Verwaltung und Umsetzung des Gutscheinprogramms aufgewendet wurde | Höhe der Nettolöhne der DW-Mitarbeitenden für den Anteil ihrer Arbeitszeit, der für die Verwaltung und Umsetzung des Gutscheinprogramms aufgewendet wurde: € 28.764 Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2% | Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020 Bundesagentur für Arbeit 2020 |
| | positives Gefühl (Erfüllung, sinnstiftende Tätigkeit) | Proxy: Gehaltsunterschied zwischen Non-profit- (Gesundheits- und Sozialwesen) und Profit-Bereich (5 ausgewählte Branchen) | Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst 2018, ohne Sonderzahlungen der Branche - Information und Kommunikation: € 4.971 - Handel,: € 3.561 - Baugewerbe: € 3.334 | Bundesagentur für Arbeit 2019 Bundesagentur für Arbeit 2020 |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: € 5.237 - Grundstück- und Wohnungswesen: € 4.094 - Gesundheits- und Sozialwesen: € 3.838 <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> | |
| | Horizontenerweiterung bzw. höhere Sensibilisierung für die Zielgruppe | Proxy: durchschnittlicher Verdienst für ein Praktikum | <p>Durchschnittliche monatliche Bruttovergütung für ein Praktikum: € 1.053</p> <p>Durchschnittliche Einsatzzeit: 5 Monate</p> <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> | <p>CLEVIS GmbH 2020</p> <p>Bundesagentur für Arbeit 2020</p> |
| Agenturen für Arbeit/ Jobcenter | Arbeits erleichterung bzw. weniger Aufwand für Vermittlungsprogramme | Proxy: durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg, Gesundheits- und Sozialwesen | Durchschnittlicher Bruttostundenlohn in Baden-Württemberg, 2018, Gesundheits- und Sozialwesen: € 22,44 | Bundesagentur für Arbeit 2019 |
| | Einsparung von Grundsicherung (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) | Hochgerechnete Höhe der eingesparten Grundsicherung unseiner Zielgruppe | <p>Grundsicherung Alleinstehend/Alleinerziehend, 2020: € 432</p> <p>Grundsicherung Paare, Bedarfsgemeinschaft, 2020: € 389</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | <p>Sozialverband VdK Baden-Württemberg 2021</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>JuraForum 2020</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Sozialversicherungsträger | <p>Zusätzliche Beiträge zur Sozialversicherung der</p> <ul style="list-style-type: none"> - beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung) - Schlüsselarbeitskräfte bei Beschäftigungsträgern (anteilig für Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | <p>Höhe der zusätzlichen Beiträge zur Sozialversicherung in Form von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen</p> | <p>Höhe der zusätzlichen Beiträge zur Sozialversicherung der beschäftigten Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs): € 310.933</p> <p>Höhe der zusätzlichen Beiträge zur Sozialversicherung der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung): € 8.403</p> <p>Höhe der zusätzlichen Beiträge zur Sozialversicherung der Schlüsselarbeitskräfte bei Beschäftigungsträgern (anteilig für Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden): € 7.278</p> <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> <p>Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre</p> <p>Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre</p> | <p>Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Bundesagentur für Arbeit 2020</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |
| Staat (Bund, Bundesländer, Kreise, Gemeinden) | <p>Zusätzliche Steuer- und Abgabeneinnahmen durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Beschäftigung der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs) - die Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für die Programmumsetzung) | <p>Höhe der zusätzlichen Einnahmen durch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Programmteilnehmenden sowie der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes und des Schlüsselpersonals bei den Beschäftigungsträgern (Lohnsteuer, Dienstgeberbeiträge sowie Einnahmen vom Kirchensteuer und vom Solidaritätszuschlag)</p> | <p>Zusätzliche Steuern und Abgaben der Programmteilnehmenden (nur sozialversicherungspflichtige Jobs): € 129.849</p> <p>Zusätzliche Steuern und Abgaben der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes (anteilig für Programmumsetzung): € 5.533</p> <p>Zusätzliche Steuern und Abgaben des Schlüsselpersonals bei Beschäftigungsträgern (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden): € 3.039</p> <p>Deadweight: Durchschnittliche Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg im Jahr 2019: 3,2%</p> | <p>Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020</p> <p>Telefonbefragung der Beschäftigungsunternehmen und Kirchengemeinden 2021</p> <p>Bundesagentur für Arbeit 2020</p> <p>Offboardingbefragung der Programmteilnehmenden 2021</p> <p>Statistisches Bundesamt 2021</p> |

| | | | | |
|------------------------|--|--------------------------------|---|--|
| | - Schlüsselpersonal bei Beschäftigungsträgern (anteilig für die Einschulung und Betreuung der Programmteilnehmenden) | | Szenarienberechnung: Durchschnittsalter der Teilnehmenden: 48,35 Jahre Szenarienberechnung: Renteneintritt Deutschland: 67 Jahre | |
| Lieferant:innen | Zusätzliche Aufträge | Höhe der zusätzlichen Aufträge | Höhe der zusätzlichen Aufträge: € 6.742 | Erhebung von Finanzdaten beim Diakonischen Werk Württemberg 2020 |

Infos und Kontakt

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship

WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Vienna University of Economics and Business

Perspektivstraße 4, Gebäude AR, 1.OG

1020 Wien

Tel: + 43 1 313 36 / 5878

Mail: npo-kompetenz@wu.ac.at

wu.ac.at/npocompetence



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
wu.ac.at

Anreise
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater oder Krieau
Bus: 82A Station Südportalstraße