Berlin Arbeit

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

be Berlin

BerlinArbeit

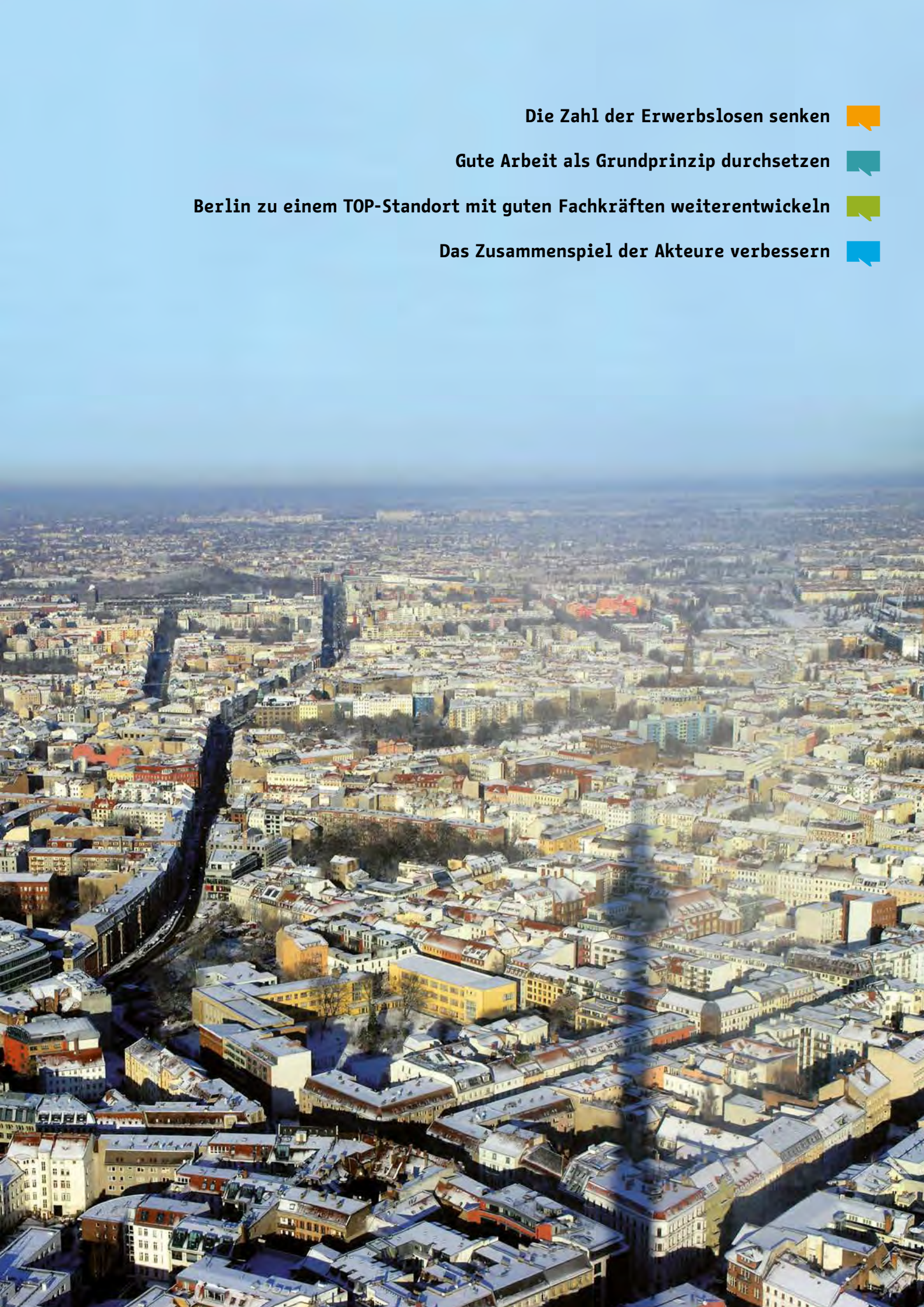
Eine Bilanz nach vier Jahren.

Die Zahl der Erwerbslosen senken

Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen

Berlin zu einem TOP-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln

Das Zusammenspiel der Akteure verbessern



VORWORT 6

BERLINARBEIT – EINE BILANZ NACH VIER JAHREN 9

ZIEL 1

DIE ZAHL DER ERWERBSLOSEN SENKEN 11

Berliner Jobcoaching 13

Qualifizierung vor und für Beschäftigung 15

Berliner Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen 16

Öffentlich geförderte Beschäftigung 18

Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) 18

Bürgerarbeit 19

JOB POINTS in Berlin 20

ZIEL 2

GUTE ARBEIT ALS GRUNDPRINZIP DURCHSETZEN 23

Joboption Berlin – Warum Minijob? Mach mehr draus! 24

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen 25

Landesmindestlohngesetz 26

Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung . 27

Projekt „Optimierung der Verfolgung und Ahndung von Schwarzarbeit im Land Berlin“ 27

Arbeitskreis „Bekämpfung von Schwarzarbeit im Land Berlin“ 27

Weißbuch der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes 27

Vorgehen gegen Scheinselbstständigkeit und Scheingewerbeanmeldungen 28

Bilanz der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamtes Berlin 2013/2014 28

Unterstützung der Berliner Jobcenter bei Maßnahmen gegen Beschäftigung mit rechts- oder sittenwidriger Entlohnung. . . 29

Vorgehen gegen Scheingewerkschaften 29

Unterstützung und Beratung von Beschäftigten 30

Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten im DGB-Haus 30

UnternehmensWert: Mensch Beratungsstelle für Berlin (f-bb) 30

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte (DGB / Arbeit und Leben e. V.) 31

Unterstützung von Beschäftigten für gute Arbeit 32

Fachkräftesicherung in der Altenpflege 32

Zugang zu einer Fachkraftausbildung eröffnen: Ausbildung Pflegeassistenz 32

Tarifvertragliche Strukturen gerade für die Altenpflege in Berlin wichtiges Ziel 32

Runder Tisch (Ausbildungs)tarifvertrag Pflege ins Leben gerufen 32

Wertschätzung von Dienstleistungs(fach)arbeit für die Qualität der Dienstleistungen in der Metropolenregion Berlin 33

ZIEL 3

BERLIN ZU EINEM TOP-STANDORT MIT GUTEN FACHKRÄFTEN WEITERENTWICKELN 35

Berufsorientierung 36

Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung 36

komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft. 37

Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO) . . 38

Berufsvorbereitung. 40

AiS – Ausbildung in Sicht 40

Ausbildung 41

Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin (Richtlinienförderung) 41

Landesprogramm Mentoring. 41

Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) 42

Bildungsberatung, Weiterbildung und Nachqualifizierung . . . 44

Berliner Weg der Bildungsberatung 44

Qualifizierungsberatung in Unternehmen 46

QSInova. 46

Querschnittsthemen 49

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund . . . 49

Gleichstellung von Frauen und Männern 52

Inklusion von Menschen mit Behinderung 55

Trans* in Arbeit – Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von transgeschlechtlichen Menschen in der Arbeitswelt 56

ZIEL 4

DAS ZUSAMMENSPIEL DER AKTEURE VERBESSERN 59

Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung (Soko) – Berliner Vereinbarung 2015-2020. 60

Jugendberufsagentur Berlin 61

Gemeinsames Rahmen-Arbeitsmarktprogramm 62

Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin 63

Lenkungsgruppe Arbeitsmarktintegration Geflüchteter 64

Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit. 66

SGB II-Optimierungsprozess im Land Berlin 67

HERAUSFORDERUNGEN 69

Arbeit 4.0 70

Konferenz „Arbeit 4.0 – made in Berlin“. 71

ANHANG Arbeitsmarktanalyse. 75

Impressum 90

DILEK KOLAT
Senatorin für Arbeit,
Integration und Frauen

Mit dem Programm BerlinArbeit haben wir vor vier Jahren, gleich zu Beginn der Legislaturperiode 2012-2016 die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin neu ausgerichtet.

Bei der Neuorientierung auf den regulären Arbeitsmarkt setzen wir den Fokus auf die Berufsfähigkeit der Jugendlichen und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen. BerlinArbeit verfolgt dabei vier konkrete Ziele:

1. **Die Zahl der Erwerbslosen senken**
2. **Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen**
3. **Berlin zum Top-Standort für Fachkräfte entwickeln**
4. **Das Zusammenspiel der Akteure verbessern**

Erstmalig wurden auch messbare Zielmarken für den Arbeitsmarkt definiert: Wir wollten in einem ersten Schritt die Zahl der Erwerbslosen unter die Marke von 200.000 und die Quote der Jugendarbeitslosigkeit auf unter zehn Prozent senken. Beides haben wir mittlerweile nachhaltig erreicht. Was die Jugendarbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit betrifft, hat Berlin einen stärkeren Rückgang zu verzeichnen als im Bundesdurchschnitt. Das bedeutet auch, dass die beiden genannten Gruppen vom allgemeinen Beschäftigungszuwachs profitieren.

Mit diesem Bericht kann nun klar festgestellt werden, dass Berlin nicht mehr Schlusslicht in der Arbeitslosenstatistik der Bundesländer ist. Anders als oft behauptet ist Berlin auch genauso wenig Hochburg der Langzeitarbeitslosen. Denn ihr Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit liegt inzwischen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Mit dem Erreichen dieser beiden Ziele haben wir wichtige erste Schritte zum Abbau der Arbeitslosigkeit in Berlin insgesamt getan.

Die messbaren Erfolge von BerlinArbeit sind uns Ansporn auch in Zukunft an diesen Zielen weiterzuarbeiten. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Dynamik ist es von hoher Bedeutung, in eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit den richtigen Programmen zu investieren. Die Ergebnisse von BerlinArbeit zeigen, dass von diesen Investitionen alle profitieren: Die Lebenssituation vieler Berlinerinnen und Berliner verbessert sich, Berliner Unternehmen gewinnen Fachkräfte, und der Fiskus spart Transferleistungen.

Entscheidend für unser Handeln ist aber nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Berlin soll die Stadt der "Guten Arbeit" sein. Die Qualität der Beschäftigung ist nicht nur sozialpolitisch richtig, sondern auch wirtschaftspolitisch notwendig. Denn Berliner Unternehmen stehen in einem immer schärferen Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen deutschen Städten und europäischen Metropolen. „Gute Arbeit" ist daher auch ein Wettbewerbsvorteil für den Wirtschaftsstandort Berlin. Auch auf diesem Gebiet sind wir ein ganzes Stück weitergekommen, wie die vorliegende Bilanz zeigt.

Wir wollen Berlin zu einem Top-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln. Berlin bietet durch die Hochschulen bereits gute Voraussetzungen für die Fachkräftesicherung. BerlinArbeit setzt insbesondere auf die Duale Ausbildung, Weiterbildung von Beschäftigten und Qualifizierung von arbeitslosen Berlinerinnen und Berlinern. Wir werden die Dynamik der Berliner Wirtschaft und den Beschäftigungszuwachs nutzen, um mehr Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, gezielt Fachkräfte zu entwickeln und das ganze Fachkräftepotential für die Stadt nutzen. Dabei gehen wir unterstützend auf die Bedarfe unserer Unternehmen ein.

Wir haben uns im Rahmen von BerlinArbeit zum Ziel gesetzt, die Wirkung unserer Maßnahmen und Programme dadurch zu erhöhen, indem wir das Zusammenspiel aller Akteure verbessern. Wir setzen dabei auf konkrete Vereinbarungen über Arbeitsmarktziele und Maßnahmen. So sichern wir hohe Synergieeffekte und ein aufeinander abgestimmtes arbeitsmarktpolitisches Angebot für die Berlinerinnen und Berliner. Damit erhöhen wir vor allem die Wirkung der eingesetzten begrenzten Mittel. Um die vier Ziele von BerlinArbeit zu erreichen, wurden konkrete Handlungsfelder benannt, passgenaue Instrumente geschaffen und Maßnahmen initiiert, die die Ziele und Handlungsfelder von BerlinArbeit unterstützen und umsetzen.

Das Thema Arbeit betrifft viele Berlinerinnen und Berliner. Erwerbsleben mit guten Arbeitsbedingungen ermöglicht ein würdevolles Leben. Arbeit ist entscheidend für die Integration in die Gesellschaft, für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und für die soziale Lage des Einzelnen und der Familien. Mit BerlinArbeit haben wir zeigen können, dass vom aktuellen Beschäftigungszuwachs alteingesessene Arbeitslose und Zugewanderte gleichermaßen profitieren.

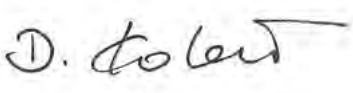
Die neuen Beschäftigungsmöglichkeiten bieten für viele Berlinerinnen und Berliner eine Chance, auf Grundlage ihrer eigenen Arbeit ein neues und besseres Leben zu führen und ihre soziale Lage für sich und ihre Familie zu verbessern. Das Thema „Weiterbildung" der Beschäftigten gewinnt immer mehr an Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmenserfolge - insbesondere im Zeitalter der Digitalisierung.

Mit dieser Broschüre ziehen wir eine Bilanz über vier Jahre „BerlinArbeit" und die Ergebnisse, geordnet nach den vier zentralen Zielen und den jeweils zugehörigen Instrumenten und Projekten. Diese Broschüre zeigt aber auch, dass eine aktive Arbeitsmarktpolitik auch und gerade in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums unerlässlich ist, damit alle Bevölkerungsschichten vom Beschäftigungszuwachs profitieren und ihre Lebensverhältnisse verbessern. Für die Nachhaltigkeit des Wirtschaftswachstums ist die Sicherung von Fachkräften von hoher Bedeutung. Dazu leisten die Stärkung der Berufsausbildung, passgenauen und anschlussfähige Qualifizierung und das Berliner Jobcoaching einen besonderen Beitrag.

Das Programm BerlinArbeit ist ein Vorhaben für die gesamte Legislaturperiode. Alle bestehenden Projekte zur Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Situation in Berlin werden fortgeführt, verbessert und gegebenenfalls mit weiteren sinnvollen Programmen ergänzt. Die Bekämpfung der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit in einer wachsenden Stadt steht dabei besonders im Fokus.

Ein zusätzlicher Schwerpunkt im Jahr 2016 wird die Integration der Neuzugewanderte und geflüchteten Menschen in den Berliner Arbeits- und Ausbildungsmarkt sein. Hierzu habe ich als Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen am 2. November 2015 ein 10-Punkte-Programm vorgelegt mit dem sich Berlin dieser Jahrhundertaufgabe stellt.

Über BerlinArbeit hinaus wird das Thema Arbeit 4.0 einen Schwerpunkt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen darstellen. Es gibt kaum einen Arbeitsplatz, der nicht von der Digitalisierung betroffen ist. Arbeitsbedingungen, Arbeitsformen und Anforderungen an die Beschäftigten ändern sich rasant. Berlin hat die besten Voraussetzungen ein Reallabor für die Gestaltung der Arbeit von heute und der Zukunft zu sein. Die Stadt weist eine dynamische Start-up Szene auf, eine alteingesessene Industrie und einen ausgeprägten Dienstleistungssektor. Berlin nimmt diesen Gestaltungsauftrag an und will Modellstadt insbesondere in den Bereichen der Dualen Aus- und Weiterbildung werden.



BerlinArbeit – eine Bilanz nach vier Jahren

Die vorliegende Bilanz[1] belegt es: die wirtschaftliche Dynamik, das gemeinsame Handeln der Partnerinnen und Partner und das Programm BerlinArbeit haben beträchtliche Wirkung gezeigt. Der Berliner Arbeitsmarkt entwickelte sich seit der konzertierten Neuausrichtung durch BerlinArbeit zunehmend positiv. Die positive wirtschaftliche Entwicklung ist zwar eine notwendige Voraussetzung, ist aber nicht hinreichend für den Abbau von Arbeitslosigkeit. Denn in Berlin geht der Beschäftigungszuwachs mit einem Bevölkerungszuwachs einher. Wesentliche Erfolge sind:

1. Die Arbeitslosigkeit wurde deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt abgebaut und ist auf einem steten Sinkkurs (saisonale Einflüsse inbegriffen), obwohl der Berliner Arbeitsmarkt durch deutlichen Bevölkerungszuwachs gekennzeichnet ist.
2. Die Jugendarbeitslosigkeit wurde erheblich abgebaut. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist ebenso stark gesunken. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen liegt in Berlin deutlich unter dem entsprechenden Wert auf Bundesebene.
3. Die Anzahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse konnte anhaltend aufgebaut werden. Berlin übertrifft sogar die Entwicklung auf Bundesebene. Der Anteil der geringfügigen Beschäftigung ist immer noch hoch, liegt aber unter dem Bundesdurchschnitt.
4. Das Landesmindestlohngesetz ist eingeführt. Auch das Vorgehen gegen sittenwidrige Löhne, Schwarzarbeit und Scheingewerkschaften, die Gefälligkeitstarifverträge zu Dumpinglohnbedingungen abschließen, hat zu mehr guter Arbeit und Fairness auf dem Arbeitsmarkt geführt.

Damit konnten wir gerade in unseren Kernzielen wichtige Verbesserungen erreichen und so berufliche Perspektiven für mehr Berlinerinnen und Berliner ermöglichen.

Querschnittsthemen in allen vier Zielfeldern sind die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Diese Ziele werden in allen Instrumenten und Projekten des Landes Berlin berücksichtigt oder auch ganz speziell gefördert, wie im Projekt „Berlin braucht Dich!“, bei den Erstberatungsstellen zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, beim Projekt „Girlsatec“ oder über die Förderung von frauenspezifischen Qualifizierungs-und Beratungsmaßnahmen.

1 Unter anderem beruhend auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit, des Landes Berlin und der europäischen Statistikbehörde EUROSTAT.

Ziel 1: Die Zahl der Erwerbslosen senken

ZIEL 1

Die Zahl der Erwerbslosen senken

Das erste Ziel von BerlinArbeit ist es, die Zahl der Erwerbslosen zu senken. Ausgangspunkt zu Beginn der Legislaturperiode war es, die Zahl der Arbeitslosen auf unter 200.000 zu senken, im Vergleich zu 213.000 arbeitslosen Personen Ende 2011. Dieses Ziel wurde unter anderem in Verbindung mit dem seit 2012 immer mehr an Fahrt gewinnenden Instrument „Berliner Jobcoaching“ verfolgt, ein Ansatz, mit dem Berlin mittlerweile eine Vorreiterrolle in Deutschland und Europa einnimmt[1].

1 Dies wurde z. B. auf der internationalen Konferenz „Erfolgreiche Ansätze zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Europa – Beispiel BerlinArbeit“ am 02. und 03.06.2015 in Berlin deutlich.

Aber auch Landesprogramme, wie das auf den ersten Arbeitsmarkt zielende Programm „Qualifizierung für und vor Beschäftigung“, trugen mit ihrer Ausrichtung zur Arbeitsmarktintegration bei. Auch die Förderung von Bürgerarbeit und von Arbeitsverhältnissen (FAV) für Langzeitarbeitslose, die das Land in Kooperation mit den Jobcentern umsetzt und kofinanziert, unterstützten das oben genannte Ziel. JOBPOINTS als niedrigschwellige Angebote zur offenen Arbeitsvermittlung, für jede Frau und jeden Mann zugänglich, hatten ebenfalls ihren spürbaren Anteil an dem Erfolg, denn jedes Jahr wurden Tausende über diese Projekte nicht nur beraten, sondern direkt in Jobs vermittelt.

All diese von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geförderten Instrumente und Projekte erreichten eine große Anzahl von Berlinerinnen und Berlinern und waren wirksam. So wurde es möglich, dass im Zusammenspiel mit der positiven Wirtschaftsentwicklung und einer teilweise größeren Offenheit der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, gegenüber sogenannten „Zielgruppen des Arbeitsmarktes“, die Zahl der Arbeitslosen ab 2015 nicht mehr nur sporadisch (wie in den Vorjahren), sondern mehrere Monate hintereinander die Zahl von 200.000 unterschritt.

Im November 2015 ist die Arbeitslosigkeit in Berlin sogar auf den niedrigsten Stand seit 1991 gesunken. Mit Stand Dezember 2015 waren 184.267 Menschen als arbeitslos gemeldet. Innerhalb von vier Jahren sind damit rund 28.000 Berlinerinnen und Berliner weniger arbeitslos, das Ziel 1 von BerlinArbeit wurde erreicht. Diesen Rückgang der Arbeitslosigkeit gilt es nun weiter zu verstetigen, trotz steigender Bevölkerungszahlen und damit mehr Angebot an Arbeitskräften. Auch die steigende Zahl an Flüchtlingen wird den Arbeitsmarkt beeinflussen.

Vom Abbau der Arbeitslosenzahl profitieren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von unter 25 Jahren besonders stark. Seit Ende 2011 hat sich die Quote um 2,9 Prozentpunkte verbessert (von 12,4 Prozent im Dezember 2011 auf 9,5 Prozent im Dezember 2015). Kein anderes Bundesland hat die Jugendarbeitslosigkeit im genannten Zeitraum in diesem Verhältnis abbauen können wie Berlin. Hier wird deutlich, wie wirksam und nachhaltig Berlin die Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen konnte. In Berlin gab es am 31.12.2015 noch 14.091 arbeitslos gemeldete Jugendliche. Es bleibt eine herausragende Aufgabe, die Jugendarbeitslosigkeit weiter zu verringern.

Die Jugendberufsagentur Berlin (JBA) wird hierfür einen entscheidenden Beitrag leisten. Die ersten vier regionalen Standorte der JBA in Tempelhof-Schöneberg, Spandau, Friedrichshain-Kreuzberg und Marzahn-Hellersdorf wurden am 15. Oktober 2015 eröffnet, die weiteren acht regionalen Standorte in den restlichen Bezirken werden im Laufe des Jahres 2016 folgen.

Auch die Langzeitarbeitslosen profitieren von BerlinArbeit: Ihre Zahl ist von 73.363 im Dezember 2011 auf 59.672 im Dezember 2015 zurückgegangen. Das sind fast 14.000 Berlinerinnen und Berliner, die nicht mehr von der gesellschaftlichen Teilhabe am Berufsleben ausgeschlossen sind. Im Bundesvergleich liegt der Langzeitarbeitslosenanteil an der Gesamtzahl der Arbeitslosen bei aktuell 37,7 Prozent (Dezember 2015), in Berlin nur noch bei 32,4 Prozent[2]. Dieser sich vergrößernde Unterschied zwischen den Berliner und den Bundeszahlen zeigt, dass die Maßnahmen von BerlinArbeit speziell dieser Zielgruppe helfen, in Beschäftigung zu kommen.

2 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit für Berlin und Brandenburg, Dezember 2015

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bleibt allerdings eine Herausforderung. Auf Initiative des Landes Berlin hat sich die Mehrheit der Bundesländer deshalb auf ein Positionspapier verständigt, in dem ein systematisches Prozessmodell zur Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit im Rahmen der Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung entwickelt wurde. Charakteristisch sind dabei das schrittweise Erreichen der Arbeitsmarktintegration und die regelmäßige Überprüfung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. von Integrationsfortschritten.

Das Prozessmodell umfasst folgende Kernpunkte:

- Zu Beginn bzw. vor der Aktivierungsphase steht ein qualitativ hochwertiges Profiling.
- Für diejenigen Arbeitslosen, die nicht unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wird öffentlich geförderte Beschäftigung im Sinne eines „Übergangsarbeitsmarktes“ organisiert.
- Der „Übergangsarbeitsmarkt“ zeichnet sich durch eine umfassende Unterstützung und Begleitung der betreffenden Menschen aus. Im Mittelpunkt stehen die Elemente Coaching und Qualifizierung. Es herrscht Durchlässigkeit sowohl in Richtung des ersten Arbeitsmarktes als auch zwischen dem „Übergangsarbeitsmarkt“ und einem „Sozialen Arbeitsmarkt“.
- Der „Soziale Arbeitsmarkt“ ist als Ultima Ratio im Sinne einer „sozialen Teilhabe am Arbeitsleben“ für Langzeitarbeitslose, die auf absehbare Zeit nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind, zu verstehen. Auch für diesen Personenkreis muss die Integrationsmöglichkeit weiterhin bestehen und regelmäßig überprüft werden.
- Das Prozessmodell lässt je nach individuellen Voraussetzungen der Arbeitslosen bzw. entsprechend den bisher bereits im Einzelfall erfolgten Förderungen und dem Stand des Profilings den Einstieg bzw. die Unterstützung in den jeweiligen Phasen zu.
- Eine Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung braucht eine stabile finanzielle Basis und kann nur dann Wirkung entfalten, wenn der Bund ein auskömmliches Eingliederungsbudget zur Verfügung stellt. Dazu sollten die Möglichkeiten der Aktivierung passiver Leistungen (Passiv-Aktiv-Transfer) genutzt werden.
- Für die Arbeitsmarktintegration ist es wichtig, dass die Instrumente der Beschäftigungsförderung nicht auf höchstens zwei Jahre begrenzt werden. Von entscheidender Bedeutung ist auch die Verbindung mit einer niedrigschwelligen, systematischen und anschlussfähigen Qualifizierung. Deshalb liegt der Fokus darauf, sowohl individuelle und intensive Begleitung in Form von Coaching als auch eine Maßnahmedauer von bis zu fünf Jahren mit integrierter Qualifizierung zu ermöglichen.

Berliner Jobcoaching

Berlin hat bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit einen eigenen Weg eingeschlagen, den Berliner Weg: Seit 2012 bietet die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen das Berliner Jobcoaching an. Mit diesem Begleitungsmodell hat Berlin in Deutschland eine Vorreiterrolle übernommen. Die Zahlen sprechen für sich. Die Beschäftigungsmaßnahmen werden durch das Berliner Jobcoaching veredelt, und die aktive Zeit wird intensiv zur Begleitung genutzt.

Ziel des Berliner Jobcoaching ist es, Langzeitarbeitslose und Arbeitssuchende durch eine aktive Begleitung und Beratung beim Einstieg in einen neuen Arbeitsplatz zu unterstützen.

Das Berliner Jobcoaching richtet sich sowohl an Teilnehmende öffentlich geförderter Beschäftigungsmaßnahmen als auch an Unternehmen.

Berliner Jobcoaching in der öffentlich geförderten Beschäftigung

Das Berliner Jobcoaching steht insbesondere Langzeitarbeitslosen in Projekten der öffentlich geförderten Beschäftigung zur Verfügung.

Das Coaching-Angebot für Teilnehmende in den Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung dient der Verbesserung der Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Es findet ergänzend zu der regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Stunden in den Beschäftigungsmaßnahmen statt.

Das Berliner Jobcoaching in den Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung verfolgt das Ziel, Langzeitarbeitslose auf dem Weg zurück in reguläre Beschäftigung zu unterstützen. Insbesondere sollen individuelle Vermittlungshemmnisse gezielt und systematisch abgebaut werden und der Zugang zu weiteren Hilfen, vor allem zu passgenauen Qualifizierungen, erleichtert werden. Das Coaching erfolgt nach Maßgabe eines Geschäftsprozessmodells, das für eine gleichbleibend hohe Beratungsqualität sorgt und das Beratungsangebot regelt:

Angeboten wird eine umfassende Begleitung der Teilnehmenden in folgenden Schritten:

- Ausführliche Erstberatung auf Basis der mit dem Jobcenter vereinbarten Eingliederungsvereinbarung
- Erstellung eines persönlichen Profils und eines Entwicklungsplans
- Umsetzung und Begleitung der im Entwicklungsplan vereinbarten Schritte
- Nachgehende Beratung und Vermittlungsaktivitäten, einschließlich der Dokumentation des Integrationsprozesses

Die Jobcoaches prüfen insbesondere, ob ihre Klientinnen und Klienten zusätzliche Qualifizierungen benötigen. Sie weisen motivierend auf die Möglichkeiten von landes- und bundesfinanzierten Qualifizierungsangeboten hin.

Seit 2012 haben die von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beauftragten Träger gezielt Coaches ausgebildet, die sie auch laufend weiterbilden. Die Jobcoaches sind speziell für den Berliner Arbeits- und Bildungsmarkt geschult, verfügen über Arbeitgeberkontakte sowie Berufs- und Branchenkenntnisse und beraten individuell zu den verschiedenen Angeboten und weiterführenden Hilfen.

Qualitätssicherung des Berliner Jobcoachings ögB

- Günstige Betreuungsrelation 1:40 sichert individuelle Beratungs- und Hilfeleistung und hilft, ein persönliches Vertrauensverhältnis aufzubauen.
- Geschäftsprozessmodell sichert gleichbleibend hohe Beratungsqualität vom Erstprofiling bis zum Arbeitsmarktübertritt.
- Fortlaufende Weiterbildung der Coaches trägt maßgeblich dazu bei, dass spezifische Problemlagen besser erkannt und gelöst werden können.
- Steuerung über ein Fachcontrolling mit Qualitätskennzahlen hilft bei der Optimierung des Coachingeinsatzes.

In einem speziellen Fachcontrolling wird der Einsatz der Coaches gesteuert und dessen Wirkung abgebildet. Eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt dabei doppelt so häufig wie in Beschäftigungsmaßnahmen ohne Coaching. Auch Integrationsfortschritte werden abgebildet. Mit Hilfe von Qualitätskennzahlen wird zudem der Einsatz qualitätssichernd optimiert.

Berlinweit arbeiten 200 Coaches vor Ort (Stand 31. Dezember 2015) mit einem Betreuungsschlüssel von 1:40. Mit dieser Qualität des Coachings wird eine höhere und verbesserte Integrationsleistung erreicht.

Insgesamt haben die Coaches bereits mehr als 11.000 Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet. Die Teilnahme am Berliner Jobcoaching ist freiwillig. Die hohe Beteiligung zeigt die hohe Motivation von Langzeitarbeitslosen, durch Teilnahme am Berliner Jobcoaching ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Zum 31. Dezember 2015 nahmen 9.449 Personen am Berliner Jobcoaching in Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung teil. Ziel des Berliner Jobcoaching ist in erster Linie, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und die multiplen Integrationshemmnisse abzubauen. Das dauert bei Langzeitarbeitslosen unterschiedlich lange. Soziale Stabilisierung und die Erarbeitung eines individuellen Entwicklungsplans gelten neben der Integration in den Arbeitsmarkt als Erfolg bei dieser Zielgruppe.

Die Integrationschancen nach einer Beschäftigungsmaßnahme in Kombination mit dem Berliner Jobcoaching sind höher als ohne Begleitung. 25 Prozent der Coachings münden in eine reguläre Beschäftigung oder mit einer passgenauen, weiterführenden Qualifizierung in eine reguläre Beschäftigung. Durchschnittlich 49 Prozent der Teilnehmenden am Berliner Jobcoaching waren Frauen, 33 Prozent hatten einen Migrationshintergrund.

Jobcoaching in Unternehmen

Die Jobcoaches stehen Unternehmen und ihren neuen Beschäftigten – den sogenannten Coachees – in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses beratend zur Seite. In diesem Zeitraum werden folgende, kostenfreie Angebote unterbreitet:

- Beratung zur Antragstellung vor Abschluss eines Arbeitsvertrages, falls Förderungen der Berliner Jobcenter und/oder des Landes Berlin in Anspruch genommen werden.
- Unterstützung bei der Begründung des Antrags und Vorbereitung aller Formulare – die Unternehmen müssen nur noch unterschreiben.
- Angebot einer individuellen Beratung der neuen Beschäftigten (Coaching)
- Unterstützung des Unternehmens und der neuen Beschäftigten während der Einarbeitung und Qualifizierung
- Förderung arbeitsplatzbezogener Weiterbildungen für die neuen Beschäftigten in den Unternehmen im Umfang von bis zu 1.440 Euro (inklusive Qualifizierungsberatung und Auswahl von passenden Bildungsdienstleistern)

Das Jobcoaching für Unternehmen dient vor allem der Sicherung nachhaltiger Beschäftigung. Durch die Beratung und Begleitung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der Einarbeitungsprozess für alle Beteiligten erleichtert, auch die Unternehmen profitieren von diesem Service.

Das neue Jobcoaching in Unternehmen startete am 1. Oktober 2012. Seitdem wurden 400 neu eingestellte Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt gecoacht. Bislang gab es nur wenige Abbrüche von Coachingverträgen. Grund für Abbrüche ist oft, dass sich die Teilnehmenden aus der bestehenden Beschäftigung heraus einen neuen Arbeitsplatz suchen, der ihren Anforderungen besser entspricht (kürzerer Arbeitsweg, bessere Arbeitszeiten etc.).

Das Berliner Jobcoaching für Unternehmen wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Berlin finanziert. Unterstützt wird das Programm von allen Berliner Jobcentern und der Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.berliner-jobcoaching-unternehmen.de

Qualifizierung vor und für Beschäftigung

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert mit dem Programm „Qualifizierung vor Beschäftigung (QvB)“ Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung.

Diese Maßnahmen ermöglichen den Erwerb von Teilqualifikationen aus anerkannten Ausbildungsberufen und werden vorwiegend im Bereich Handel, im kaufmännischen Bereich, im sozialen Bereich (Pflege, Erziehung, Gesundheitswesen) oder im Sicherheitsgewerbe genutzt. Eine berufsbezogene Sprachförderung ist ebenfalls Bestandteil der Qualifizierung vor Beschäftigung.

Weiterhin haben Jugendliche die Möglichkeit, den mittleren Schulabschluss (MSA) nachzuholen. Die QvB-Maßnahmen schließen zu mehr als zwei Dritteln mit einem lizenzierten oder einem externen Zertifikat ab, welches die Vermittlungschancen der Teilnehmenden in ein ungefördertes Arbeitsverhältnis oder in eine Anschlussqualifizierung verbessert. Dabei stellen circa 20 Prozent die beruflichen externen Zertifikate und circa 45 Prozent die werthaltigen Sprachzertifikate.

Zur Zielgruppe gehören arbeitslos gemeldete Berlinerinnen und Berliner, insbesondere am Arbeitsmarkt benachteiligte:

- Arbeitslose mit Migrationshintergrund
- Menschen mit besonderem Bedarf an Grundbildungskompetenzen
- Jugendliche
- Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer
- Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher
- Alleinerziehende

Neu zur Zielgruppe zählen auch geflüchtete Menschen, soweit diese arbeitslos gemeldet sind.

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, circa 25 Prozent der Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt, in eine Ausbildung oder eine weiterführende Fach- bzw. Hochschule zu integrieren. Zusätzlich werden noch circa 20 Prozent der Teilnehmenden in weiterführende Qualifizierung vermittelt und damit Integrationsketten installiert, da besonders für langzeitarbeitslose Teilnehmende eine sechsmonatige QvB-Maßnahme nicht immer ausreicht, um die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich abzuschließen.

2015 wurden in 17 QvB-Projekten Beratungsveranstaltungen zur Nachqualifizierung durchgeführt, um den Teilnehmenden aufzuzeigen, dass die Praxiszeiten der QvB als anrechenbare Handlungskompetenzen für die berufliche Nachqualifizierung genutzt werden können. Damit wird die Anschlussfähigkeit für eine Qualifizierung in Bausteinen sogar bis zum Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung ermöglicht.

Auch bei den QvB-Maßnahmen zur Erreichung des mittleren Schulabschluss (MSA) ist die Vorbereitung auf eine berufliche Vollausbildung vorrangiges Ziel. Die monatsdurchschnittlich etwa 150 Bildungsmaßnahmen des Programms „Qualifizierung vor Beschäftigung“ erreichen jeweils rund 2.500 Teilnehmende. Davon sind etwa die Hälfte Langzeitarbeitslose, etwa drei Viertel haben einen Migrationshintergrund. Vom 31.12.2011 – 31.12.2015 haben insgesamt 10.646 Menschen an QvB-Maßnahmen teilgenommen.

Beispiel

Das Projekt „Sprache hilft pflegen“

Das Projekt „Sprache hilft pflegen“ richtet sich an Migrantinnen und Migranten, die in ihren Herkunftsländern bereits in Pflegeberufen tätig waren und/oder sich auf die Ausbildung in einen Pflegeberuf vorbereiten wollen.

Zu Beginn wurde eine Kompetenzfeststellung durchgeführt. Fast alle Teilnehmenden wurden als Fortgeschrittene auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) eingestuft. Der Unterricht wurde so gestaltet, dass das Zielniveau B2 des GER in allen berufsrelevanten Sprachkompetenzen erreicht werden konnte. Dieses ist Voraussetzung für den Zugang zur anerkannten Ausbildung „Pflegeassistenz“, für die die Maßnahme als Vorschaltkurs konzipiert wurde. Darüber hinaus wurden Fachthemen unterrichtet, die sich auf die Tätigkeiten im Bereich Gesundheit und Pflege sowie auf allgemeine Berufsorientierung und Arbeitskunde beziehen. Die Teilnehmenden wurden mit verschiedenen Fachinhalten auf die beruflichen Grundlagen für die Ausbildung zur Pflegeassistenz oder eine weitere Qualifizierung bzw. die Arbeitsaufnahme in Pflegeberufen vorbereitet.

Ein weiteres Förderinstrument ist „Qualifizierung für Beschäftigung (QfB)“. Flankierend zu Beschäftigungsmaßnahmen der Jobcenter bietet dieses Instrument bedarfsorientierte berufliche Qualifizierungen an, um die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen oder abzusichern. Durchschnittlich werden circa zehn Maßnahmen pro Monat in Berlin umgesetzt. Im Zeitraum 31.12.2011 – 31.12.2015 haben Berliner Bildungs- und Beschäftigungsträger über dieses Instrument 152 Qualifizierungsmaßnahmen für 2.714 Menschen durchgeführt.

Beide Instrumente werden aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) finanziert.

Berliner Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen

Der Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wurde im Herbst 2013 neu konzipiert. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert mit diesem Instrument die Schaffung guter Arbeitsplätze bei der Einstellung von Arbeitslosen, Empfängerinnen und Empfängern von ergänzenden SGB II-Leistungen sowie Teilnehmenden aus Beschäftigungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen. Denn nachhaltige Arbeitsmarktpolitik bedeutet, Arbeitsplätze mit auskömmlichem Einkommen für Erwerbslose auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erschließen.

Mit dem Programm können kleine und mittlere Unternehmen einen Zuschuss erhalten, wenn sie Arbeitslose, erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Empfangende oder Menschen aus öffentlich geförderter Beschäftigung einstellen.

Unternehmen können auch gefördert werden, wenn sie „Minijobber", teil- und vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige sowie Selbstständige, deren Einkommen regelmäßig nicht zum Lebensunterhalt ausreicht und die deswegen auf ergänzende SGB II-Leistungen der Jobcenter angewiesen sind, in Vollzeit beschäftigen und entsprechend bezahlen.

Berliner Unternehmen sollen durch den Zuschuss motiviert werden, Menschen aus den genannten Gruppen einzustellen, faire Löhne und Gehälter zu zahlen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst nachhaltig zu beschäftigen. Der Zuschuss ist daher nach Dauer des Arbeitsvertrags und Höhe des Gehalts gestaffelt und beträgt maximal 12.000 Euro. Die Antragsbearbeitung darf nicht länger als 14 Tage dauern.

Der Landeszuschuss stellt eine Neuerung gegenüber bisherigen Lohnkostenzuschüssen des Landes und gegenüber dem Eingliederungszuschuss (EGZ § 88 ff SGB III) der Agenturen für Arbeit und Jobcenter dar. Während letztere auf dem Prinzip des „Minderleistungsausgleichs" beruhen, macht sich der Landeszuschuss das Prinzip „Gute Arbeit" zu nutze. Fördertechnisch kommt der Landeszuschuss ohne Nachbeschäftigungspflicht aus, was ihn ebenfalls von gängigen Lohnkostenzuschüssen unterscheidet. Durch die Förderbedingungen werden potentielle Mitnahmeeffekte stark eingegrenzt.

Zwei Ziele verfolgt die Senatsverwaltung mit dem Landeszuschuss KMU:

- Gute Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt fördern.
- Die kleinen und mittleren Unternehmen unterstützen, die einen wichtigen Beitrag für die Berliner Wirtschaft leisten.

Die Bedingungen:

- KMU mit Geschäftssitz in Berlin
- Vertragsverhältnis mindestens 12 Monate
- Vollzeitbeschäftigung von mindestens 35 Wochenstunden
- Bruttogehalt mindestens 1.300 Euro (8,50 Euro Mindeststundenlohn)
- Fördersumme von 2.500 bis 12.000 Euro (nach Dauer des Arbeitsvertrags und Höhe des Gehalts)
- Einstellung von arbeitslosen oder ergänzende SGB II-Leistungen beziehenden Berlinerinnen und Berlinern

Nach der Neuausrichtung des Programms im Herbst 2013 war es zunächst wichtig, dieses Angebot bekannt zu machen. Das gelang mit einer Informationskampagne. Hierbei unterstützten die zwölf Berliner Jobcenter, Berlin Partner, die Wirtschaftsförderungen in den Bezirken und die Agenturen für Arbeit mit ihren Arbeitgeberservices. Durch die Neuausrichtung des Programms stieg die Zahl der teilnehmenden Unternehmen nach vorher negativem Trend wieder deutlich an: 2015 waren es 202 Förderfälle im Vergleich zu nur 36 im Jahr 2011. Mehr als 500 kleine und mittlere Unternehmen interessierten sich bisher für den Landeszuschuss KMU. Sie haben 400 Anträge eingereicht. Mehr als 200 Unternehmen erhielten im Dezember 2015 den Landeszuschuss. Das sind mehr als 200 Menschen, die zuvor arbeitslos oder prekär beschäftigt waren und jetzt einen guten Arbeitsplatz haben. Vom 31.12.2011 – 31.12.2015 haben insgesamt 351 Personen vom Landeszuschuss profitiert. Hiervon waren 227 Personen länger als sechs Monate arbeitslos gemeldet, 51 Personen bezogen ergänzende SGB II-Leistungen im Arbeitsverhältnis, 35 Personen bezogen ergänzende SGB II-Leistungen im Minijob, neun Personen kamen aus einer geförderten Beschäftigungsmaßnahme und eine Person war als Nichtleitungsempfänger länger als sechs Monate arbeitslos gemeldet.

Nach Auswertung von 338 Anträgen wurden mit Stand vom 31.12.2015 insgesamt 137 Frauen und 201 Männer eingestellt. Von den Arbeitsverträgen waren 329 unbefristet und neun befristet. Der Mittelwert beim Monatslohn lag bei 1.700 Euro.

Beispiel

Büco Profichemie Handels GmbH

Die Firma Büco-Profichemie Handels GmbH aus Zehlendorf hat den Landeszuschuss beantragt und im Februar eine Bürokraft in Vollzeit eingestellt: „Beide Seiten profitieren vom Landeszuschuss. Ohne Zuschuss hätten wir Frau Latic

Kampagnenmotiv zur Neuausrichtung des Lohnkostenzuschusses für kleinere und mittlere Unternehmen im Herbst 2013.

mit weniger Stunden eingestellt. Jetzt hat sie mehr Zeit, schafft für uns Entlastung, da sie mehr Aufgaben übernimmt. Und sie verdient mehr", sagt der Geschäftsführer Jörg Bühler. Für Senada Latic ist der Landeszuschuss mehr als nur ein höheres Gehalt. Nach vielen Jahren mit Minijobs in Berlin hat sie endlich eine volle Stelle – mit über 50 Jahren ist das für sie eine Chance, mit der sie kaum mehr gerechnet hatte.

Eine Evaluierung des Programms[1] kam im Frühjahr 2015 zum Ergebnis, dass „der Berliner Landeszuschuss in allen wesentlichen Untersuchungsfeldern als erfolgreich bewertet werden (kann)". Die wichtigsten Ergebnisse umfassten folgende Aspekte:

- Im Vergleich zu den Vorgängerprogrammen zeigen die erheblichen Zuwächse in der Antragsstellung und den bewilligten Fördersummen, dass der Landeszuschuss gut angenommen wird.
- In der Gesamtheit sind es vor allem kleine und Kleinstunternehmen, die von dem Landeszuschuss profitieren. Es gibt eine breite Branchenverteilung, wobei vor allem Handel, Handwerk und sonstige Dienstleistungen überwiegen.
- Aussagen der Unternehmerinnen und Unternehmer bezogen auf Förderhöhe, Förderkonditionen und zum administrativen Aufwand fallen in einer deutlichen Mehrheit positiv aus.
- Die bestehenden Unterstützungsangebote zur administrativen Abwicklung – sowohl bei der Antragsstellung als auch während der Förderung – werden gut angenommen und im Rahmen der Befragung besonders positiv bewertet.
- Die verhältnismäßig geringe Anzahl der Abbrüche sowie die optimistischen Einschätzungen der Arbeitgeber und Beschäftigten für die Perspektive einer dauerhaften Beschäftigung können als Indizien für Stabilität und Nachhaltigkeit der geförderten Beschäftigungsverhältnisse gewertet werden.
- Eine ganze Reihe von Ergebnissen zeigt, dass der Landeszuschuss zur Qualität in der Beschäftigung im Sinne von guter Arbeit beiträgt.

Interessierte Unternehmen können über die Hotline 030 28409284 Kontakt aufnehmen. Oder direkt auf der Website ***www.landeszuschuss-kmu.de*** ihre Fördersumme berechnen und unkompliziert einen Antrag auf Förderung stellen.

1 Evaluierung des Landesprogramms Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen, ABG Arbeit in Berlin GmbH, März 2015

Öffentlich geförderte Beschäftigung

Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)

Das Instrument „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ wird in enger Kooperation mit den Berliner Jobcentern umgesetzt, die dafür Zuschüsse nach § 16 e des Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zur anteiligen Finanzierung gewähren. Das Land Berlin unterstützt darüber hinaus den Arbeitgeber bzw. Träger für seine Bemühungen ergänzend. Um auf die besondere Lebenslage älterer Erwerbspersonen reagieren zu können, gibt es einen speziellen Lohnkostenzuschuss, den Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III für Erwerbspersonen ab 50 Jahren.

Arbeitsplätze, die durch das Instrument „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ entstehen, sind ein erster Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert damit Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt zunächst kaum Chancen auf einen baldigen Einstieg haben. Die Förderung von Arbeitsverhältnissen, wie auch andere Beschäftigungsmaßnahmen, können verbunden werden mit dem Angebot des Berliner Jobcoachings ögB und auch mit passgenauer Qualifizierung, um in einer Förderkette die Chancen auf Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt systematisch zu erhöhen.

Die geförderten Arbeitsverhältnisse bestehen in gemeinwohlorientierten Projekten, die zugleich von bezirklichem oder gesamtstädtischem Interesse sind. So werden zwei Ziele erreicht: zum einen werden dort Arbeitsplätze geschaffen, wo sie in der Stadt in gemeinwohlorientierten, sozialen und kulturellen Einrichtungen auch gebraucht werden. Zum anderen erhalten zuvor arbeitslose Menschen durch einen behutsamen Einstieg in die Arbeit wieder Perspektiven und sammeln wichtige Erfahrungen, die sie für den ersten Arbeitsmarkt stärken.

Langzeitarbeitslose, beispielsweise in den Berliner Programmen „Integrationslotsinnen und -lotsen“, „VBB-Begleitservice“ oder „Hausmeisterassistenten“ haben durch die Beschäftigung bessere Chancen, im Anschluss auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Die Kombination mit dem Berliner Jobcoaching erhöht die Integrationschancen.

Seit Einführung des Mindestlohngesetzes im Land Berlin in 2014 gilt der Stundensatz von mindestens 8,50 Euro auch für die sozialversicherungspflichtige öffentlich geförderte Beschäftigung.

Auch hier entsteht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im gemeinnützigen Bereich. Die Zuschüsse des Landes für dieses Instrument betragen bis zu 50 Prozent des Arbeitgeberbruttos und werden analog der Förderdauer der Agenturen für Arbeit oder der Jobcenter kofinanziert.

Bürgerarbeit

Bürgerarbeit war ein Instrument des Bundes und stand von 2011 bis Ende 2014 zur Verfügung. Die Teilnehmenden konnten bis zu drei Jahre in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen tätig sein. Bedingung war, dass die Arbeitsplätze zusätzlich zu gegebenenfalls bestehenden Arbeitsverhältnissen geschaffen wurden und die Tätigkeiten im öffentlichen Interesse lagen. Um das sicherzustellen, wurden die Maßnahmen mit den örtlichen Arbeitsmarktpartnern in den Berliner Bezirken abgestimmt. Gefördert wurden vor allem Arbeitsverhältnisse mit gesamtstädtischer Bedeutung.

Wie wird gefördert?

- Übernahme von 25 Prozent der Personalkosten
- Sachkosten-Zuschuss
- begleitendes Coaching und berufsbildende Qualifizierung

Teilnehmer/innen

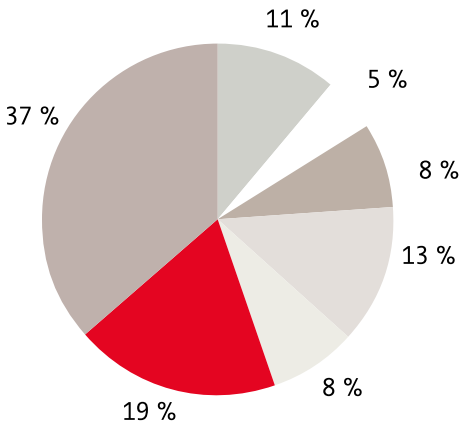
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) 2015	2.250
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) 2014	3.183
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) 2013	1.791
Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) 2012	46

Teilnehmer/innen

Bürgerarbeit 2014	4.821
Bürgerarbeit 2013	4.532
Bürgerarbeit 2012	3.545
Bürgerarbeit 2011	1.117

Verteilung der Teilnehmenden bei dem Instrument FAV

5 % Kulturinitiativen
8 % Betreuung Kinder- und Jugendarbeit
8 % Lotsendienste
11 % Begleitservice
13 % soziale Dienste
19 % einfache Hilfsdienste
37 % Sonstiges



Einsatzgebiete der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die durch das Instrument „Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV)“ gefördert werden.

JOB POINTS als niedrigschwellige Angebote zur offenen Arbeitsvermittlung: Zu festen Ladenzeiten sind Stellenangebote für jede Frau und jeden Mann einzusehen.

JOB POINTS in Berlin

Das JOB POINT-Prinzip

Ausgehend von einem europäischen Projekt und finanziell unterstützt durch die damalige Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen wurde im Jahr 2000 das dänische Modell der „Job Butikken" nach Berlin transferiert. Im Jahre 2002 eröffnete der JOB POINT Neukölln. Seit 2013 nahmen zwei weitere JOB POINTS in den Bezirken Mitte und Charlottenburg-Wilmersdorf ihre Arbeit auf. Die Finanzierung der JOB POINTS erfolgt durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und seit 2015 durch Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine.

Die JOB POINTS verfolgen mit ihren Angeboten einen gesamtstädtischen Ansatz der offenen Arbeitsvermittlung. Sie verfügen über ein sehr gut ausgebautes Netzwerk und mehrjährige Erfahrungen. Fachkenntnisse und Informationen werden regelmäßig aktualisiert und auf den aktuellen Wissensstand gebracht. Im Vordergrund steht die Qualität der Leistungen und Gute Arbeit, die nach ISO 9001 zertifiziert ist.

JOB POINT – Das Angebot

Die JOB POINTS sind niedrigschwellige, unbürokratische Einrichtungen, die gleichermaßen Unternehmen, Arbeitssuchende und der allgemeinen sowie der arbeitsmarktpolitisch interessierten Öffentlichkeit nutzen. Sie sind zentral gelegen, gut erreichbar und arbeiten zu ladentypischen Öffnungszeiten.

Die Angebote an offenen Stellen im JOB POINT sind breit und branchenübergreifend vom Helfer bis zum Akademiker. Die JOB POINTS verfügen über eine Unternehmensplattform mit über 4.000 Unternehmen.

Ziel der JOB POINTS ist einerseits die Akquisition und transparente Darstellung zusätzlicher Stellenangebote und andererseits die Beschleunigung der Stellenbesetzung durch ein offenes und besucherfreundliches Angebot, um dadurch positive Effekte für den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Im JOB POINT finden die Besucherinnen und Besucher offene Stellen, die an Schautafeln präsentiert werden. Unternehmen veröffentlichen kurzfristig ihre Stellenangebote und erreichen damit unmittelbar eine Vielzahl motivierter Arbeitssuchender.

Interessierte Arbeitssuchende und Arbeitgeber haben die Möglichkeit, sich gleich vor Ort über das Dienstleistungsangebot zu informieren und dieses zu nutzen. Die Arbeitssuchenden und Jobwechsler erhalten im JOB POINT passende Stellenangebote, erstellen Bewerbungen am PC, recherchieren im Internet und stellen telefonisch den Erstkontakt zum Unternehmen her.

Die Besucherinnen und Besucher in den JOB POINTS können sich bei Bedarf individuell coachen lassen. Sie erhalten Beratung bezüglich der Stellensuche und können Bewerbungssituationen trainieren. Gruppeninformationen und Workshops rund um das Thema Arbeit ergänzen das Angebot.

Win-Win für Unternehmen und Arbeitssuchende

Die Arbeitssuchenden erhalten einen schnellen und unbürokratischen Überblick über offene Stellen. Die Unternehmen können sich vor Ort bei interessierten und motivierten Bewerberinnen und Bewerber präsentieren, so dass in ungezwungener Atmosphäre ein gegenseitiges Kennenlernen möglich ist.

Darüber hinaus schätzen die Unternehmen, dass sie über die JOB POINTS kurzfristig und kostenfrei Stellenangebote veröffentlichen können und damit eine Vielzahl motivierter Arbeitssuchender erreichen. Seit Eröffnung der JOB POINTS nutzten mehr als 1,45 Millionen Menschen die Angebote der JOB POINTS.

JOB POINT – Vorteile im Überblick

- Schnelle, unkomplizierte und kostenlose Veröffentlichung der Stellen im Laden und auf der JOB POINT Online-Jobbörse (aktuell über 1.000 Stellen pro Monat)
- Beratung bei beruflicher Orientierung sowie weitergehenden Unterstützungsangeboten
- Individuelle Klärung von beruflichen Orientierungsfragen, Sozial- und Bildungsberatungen durch externe Partner
- Persönlicher direkter Kontakt zu Arbeitgebern
- Praktikumsbörsen, Speed Datings, Messepräsenz
- Kundenfreundliche Öffnungszeiten, Mo. – Fr. von 09.00 – 19.00 Uhr und Sa. von 09.00 – 14.00 Uhr

Alle Informationen und Angebote der Stellenbörse sowie die Kontakte zu den JOB POINT Standorten finden Sie auf der Website: ***www.jobpoint-berlin.de***

Kennzahlen zu den JOB POINTS 2013 - 2015

Besucher/innen	Neukölln	Mitte	C-W*	Gesamt
2015	45.090	21.352	18.544	84.986
2014	53.380	21.586	17.072	92.038
2013	71.399	20.272	846	92.517

Internetbesuche	Neukölln	Mitte	C-W*	Gesamt
2015				216.497
2014				146.044
2013				184.812

Stellenangebote	Neukölln	Mitte	C-W*	Gesamt
2015	5.517	4.747	3.130	13.394
2014	6.384	3.044	1.417	10.845
2013	7.758	3.326	255	11.339

besetzte Stellen	Neukölln	Mitte	C-W*	Gesamt
2015	2.480	2.128	1.360	5.968
2014	2.401	1.217	532	4.150
2013	2.379	1.020	45	3.444

* Charlottenburg-Wilmersdorf

Ziel 2: Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen

ZIEL 2

Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen

BerlinArbeit will das gute Image von Berlin um eine Facette erweitern und Berlin zur Metropole der „Guten Arbeit“ entwickeln.

Im Rahmen von BerlinArbeit sind verschiedene Maßnahmen gebündelt, die Voraussetzungen für gute Arbeit schaffen. Berlin soll mit sicheren Arbeitsplätzen, gesunden Arbeitsbedingungen und einer existenzsichernden Entlohnung für sich werben. Ein diskriminierungsfreier Arbeitsplatz und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen sind wirtschaftliche Wettbewerbsvorteile für die Zukunft Berlins.

Gute Arbeit – das ist vor allem Arbeit mit guter Bezahlung und sozialer Absicherung. Daher ist es ein wesentliches Querschnittsziel von BerlinArbeit, mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Berlin aufzubauen und geringfügige Beschäftigung (Minijobs) abzubauen.

Im Projekt „Joboption Berlin“ wurde eine breit angelegte Informationskampagne zum Thema realisiert. Mit Beratung und umfassender Informationsarbeit für Beschäftigte und Unternehmen – von allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen bis hin zu konkreten Schritten der Veränderung – hat dieses Projekt mit dazu beigetragen, dass die Zahl der Minijobs in Berlin – nach einem zwischenzeitlichen Anstieg – wieder zurückgegangen ist. Wesentlich ausgewirkt hat sich hier auch die Einführung des Mindestlohns. Denn durch den Mindestlohn hat sich der Stundenlohn für viele Menschen im Minijob erhöht. Dadurch hat sich die Stundenzahl bis zur Einkommensgrenze von 450 Euro reduziert. Wenn die Beschäftigten mehr als 12,2 Stunden pro Woche arbeiten sollten, wurden die geringfügig entlohnten Arbeitsverhältnisse in nicht unerheblicher Zahl in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt.

Im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, entwickelte sich Berlin im Bundesvergleich überdurchschnittlich gut. Im September 2015 waren 1.332.800 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 43.800 mehr als im September 2014. Berlin übertrifft mit der Steigerung von 3,4 Prozent ein weiteres Mal die Entwicklung auf Bundesebene, diesmal um 1,2 Prozentpunkte. Die Zahl der erwerbstätigen Menschen, die ergänzend Arbeitslosengeld II erhalten, die sogenannten Ergänzerinnen und Ergänzer, konnte ebenfalls reduziert werden. Waren im Jahr 2011 im Mittel noch 126.418[1] Beschäftigte auf ergänzende Leistungen angewiesen, sank diese Zahl 2015 auf 120.159[2].

1 Mittelwert 2011; Erwerbstätige ALG II-Bezieher („Aufstocker/innen“) / Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2 März 2015; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auch Tarifverträge und Mindestlohn stehen für die Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen. Während der langjährigen Diskussion um die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hat das Land Berlin eigene Spielräume zur Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen genutzt und bereits zum 29. Dezember 2013 das Landesmindestlohngesetz in Kraft gesetzt.

Nach Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes, mit dem unter anderem zum 1. Januar 2015 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro eingeführt und die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtert wurde, konnten durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen bereits mehrere Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, bei denen das zuvor geltende Recht eine Allgemeinverbindlicherklärung zum Teil nicht zugelassen hätte. Die aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Entgelte schützen insgesamt fast 28.000 Beschäftigte in Berlin.

Beschäftigte in Berlin[1]

2011	2012	2013	2014	2015
1.156.860	1.198.816	1.228.276	1.269.147	1.311.079

Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs)[2] [3]

2011	2012	2013	2014	2015
200.185	201.110	207.896	208.984	203.791

Teilzeitbeschäftigte in Berlin[4] [5]

2011	2012	2013	2014
440.100	457.700	453.300	453.500

Teilzeitbeschäftigte in Berlin mit einer Arbeitszeit unter 20 Stunden in der Woche[6]

2011	2012	2013	2014
131.000	134.000	140.000	138.000

1 Vom Landesamt für Statistik werden die Jahresangaben jeweils zum Stichtag 30.06. angegeben.
2 Mittelwerte pro Jahr; Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Länderreport Berlin; nach Revision am 28. August 2014
3 Ebenda; Mittelwert mit Stand Juni 2015.
4 Erwerbstätige nach Altersgruppen und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Mikrozensus, Statistische Jahrbücher Berlin, 2012-2015
5 Zahlen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen für Berlin in 2015 werden im März 2016 veröffentlicht
6 Quelle: Mikrozensus, Kernerwerbstätige = 15-64 Jahre, nicht in Bildung/Ausbildung, Wehr-, Zivil- oder Freiwilligendienst

Kampagnenmotiv zur viel beachteten Informationskampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus."

Joboption Berlin – Warum Minijob? Mach mehr draus!

Das Projekt „Joboption Berlin" wirbt für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Joboption Berlin verfolgt dabei vier zentrale Ziele:

- Information und Beratung von Personen in geringfügiger Beschäftigung
- Verstetigung sowie Erweiterung der bisherigen bezirklichen Netzwerke
- Sensibilisierung und Beratung betrieblicher Akteurinnen und Akteure
- Breite Information und Sensibilisierung zu den Potentialen von Minijobberinnen und Minijobbern, zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Minijobs sowie deren Berücksichtigung in der Personalarbeit im Unternehmen.

Die breit angelegte Informationskampagne informiert und sensibilisiert rund um den Minijob, für viele sichtbar zum Beispiel auf U-Bahn-Plakaten.

Joboption Berlin regt so geringfügig Beschäftigte an, sich mit ihrer Arbeitssituation auseinanderzusetzen und Veränderungen in Betracht zu ziehen. Unternehmerinnen und Unternehmer erhalten Angebote, um über eine Verbesserung der Situation für ihre Beschäftigten nachzudenken und interne Fachkräftepotentiale besser zu nutzen.

Mit Beratung und umfassender Informationsarbeit, die von allgemeinen arbeitsrechtlichen Fragen bis hin zu konkreten Schritten der Veränderung reicht, hat dieses Projekt wirksam Unterstützung geleistet. Seit 2013 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Joboption Berlin mehr als 400 Minijobberinnen und Minijobber zur sozialen Absicherung und dem Arbeitsrecht im Minijob informiert. Ergänzend fanden 38 Gruppeninformationen für Kundinnen und Kunden der Berliner Jobcenter sowie 27 Fachaustausche für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Integrationsfachkräfte der Jobcenter statt.

Zusätzlich sensibilisierte das Team von Joboption Berlin wichtige Stakeholder durch Projektvorstellungen bei Geschäftsführungen und Teamleitungen, beim Arbeitgeberservice oder bei Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Jobcentern und den Agenturen für Arbeit.

Neben dem landesweiten Netzwerk zur Unterstützung des Anliegens haben bislang Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in sechs Bezirken Netzwerke zur Unterstützung von Joboption Berlin gegründet: Charlottenburg-Wilmersdorf, Mitte, Spandau, Reinickendorf, Tempelhof-Schöneberg, Treptow-Köpenick.

Die Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit in Charlottenburg-Wilmersdorf und Reinickendorf unterstützen die Kampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus!". Sie haben in der Steuerungsrunde beschlossen, im Bezirk konkrete Aktionen zur Förderung der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu planen. Weitere bezirkliche Netzwerke sind in Vorbereitung.

Weitere Informationen und Materialien zum Projekt „Joboption Berlin – Warum Minijob? Mach mehr draus!" finden Sie im Internet unter ***www.minijob-machmehrdraus.de***.

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat es sich in ihrem Programm BerlinArbeit zum Ziel gesetzt, Gute Arbeit als Grundprinzip im Berliner Arbeitsmarkt durchzusetzen. Tarifvertragliche Regelungen sind dabei ein elementarer Bestandteil bei der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen. Die in den vergangenen Jahren stetig gesunkene Tarifbindung – in Berlin 2014 nur noch 16 Prozent aller Betriebe und 48 Prozent aller Beschäftigten – ist hier eine große Herausforderung.

Nach der Neuregelung im Tarifvertragsgesetz durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 kann ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint und sich auch der Tarifausschuss des jeweiligen Landes hierfür ausspricht. Im Zusammenwirken mit den Sozialpartnern wird die Senatsverwaltung für Arbeit weiterhin alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Tarifverträge mit Geltung für das Land Berlin für allgemeinverbindlich zu erklären.

Ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des zum 1. September 2016 in Kraft tretenden Nachfolgetarifvertrages für Auszubildende in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg ist bereits angekündigt.

Die in diesen Beispielen genannten, aktuell für allgemeinverbindlich erklärten Entgelte, schützen insgesamt fast 28.000 Beschäftigte in Berlin. Denn die Allgemeinverbindlicherklärung wirkt sich nicht nur positiv auf die bisher nicht vom Tarifvertrag erfassten Beschäftigten aus, die ansonsten keine Ansprüche aus dem Tarifvertrag herleiten könnten. Sie schützt darüber hinaus auch die bereits tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse, denen kein Dumpingwettbewerb durch nicht tarifgebundene Unternehmen mehr drohen kann.

Übersicht über einige der aktuell in Berlin geltenden allgemeinverbindlichen Entgelte

Wach- und Sicherheitsgewerbe

Entgelttarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen Berlin und Brandenburg vom 10. März 2014

In Berlin vom Tarifvertrag insgesamt erfasste Beschäftigte etwa 13.000

	Geltung ab 1.1.2015	Geltung ab 1.1.2016
Niedrigstes Entgelt	8,60 €/Stunde	9,00 €/Stunde

Elektrohandwerke

Entgelttarifverträge für Arbeitnehmer in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 28. August 2013 und vom 24. Juni 2015

In Berlin vom Tarifvertrag insgesamt erfasste Beschäftigte etwa 11.900

	Geltung ab 1.1.2015	Geltung ab 1.1.2016
Niedrigstes Entgelt	8,70 €/Stunde	9,04 €/Stunde

Tarifvertrag für Auszubildende in den Elektrohandwerken der Länder Berlin und Brandenburg vom 5. Juni 2014

In Berlin vom Tarifvertrag insgesamt erfasste Auszubildende etwa 800

	Geltung ab 1.8.2014	Geltung ab 1.8.2015
Niedrigste Ausbildungsvergütung (1. Lehrjahr)	520 €/Monat	550 €/Monat

Bodenverkehrsdienstleistungen an Flughäfen

Vergütungstarifvertrag für Bodenverkehrsdienstleistungen an Flughäfen in Berlin und Brandenburg vom 25. Februar 2013

An den Flughäfen Tegel und Schönefeld vom Tarifvertrag insgesamt erfasste Beschäftigte ca. 2.000

	Geltung ab 1.1.2015	Geltung ab 1.1.2016
Niedrigstes Entgelt	9,10 €/Stunde	9,30 €/Stunde

Landesmindestlohngesetz

Während der langjährigen Diskussion um die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hat das Land Berlin eigene Spielräume zur Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen genutzt und bereits zum 29. Dezember 2013 das Landesmindestlohngesetz in Kraft gesetzt.

Das Landesmindestlohngesetz verpflichtet das Land Berlin, überall dort, wo es finanziell beteiligt ist oder Einwirkungsmöglichkeiten hat, darauf hinzuwirken, dass ein Stundenlohn von derzeit mindestens 8,50 Euro eingehalten wird (etwa im Landesdienst, in Beteiligungsunternehmen, bei Zuwendungsempfängern oder in Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung).

Das Berliner Landesmindestlohngesetz war ein wichtiges Signal aus der deutschen Hauptstadt für einen angemessenen und gerechten Mindestlohn. Es hat gezeigt, dass das Land Berlin gewillt war und ist, all seine Möglichkeiten auszuschöpfen, um in seinem Einflussbereich im Interesse eines auskömmlichen Mindestlohnes tätig zu werden. Das Gesetz hat mit seiner Vorbildwirkung dazu beigetragen, dass der auch von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen seit Jahren geforderte, bundesweite allgemeine gesetzliche Mindestlohn aufgrund des stetig wachsenden politischen Drucks zum 1. Januar 2015 endlich eingeführt worden ist und zahlreichen Menschen in und außerhalb Berlins zugutekommt.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet. Unternehmerinnen und Unternehmer, Bürgerinnen und Bürger können Fragen rund um das Gesetz, zum Beispiel zur Auslegung, Anwendung und Geltung, per E-Mail zusenden:

landesmindestlohn@senaif.berlin.de

Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

Die negativen Auswirkungen von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung auf Unternehmen, Arbeitsmarkt und öffentliche Kassen sind in der Hauptstadt in besonderem Maße spürbar. Eines der Hauptbetätigungsfelder für illegale Beschäftigungspraktiken ist nach wie vor die Baubranche. Gerade am Bau treten sie organisiert und in großem Stil auf. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit machen aber auch vor anderen Wirtschaftszweigen nicht halt. Ganz im Gegenteil, heutzutage sind fast alle Branchen von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit betroffen.

Die Gründe für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung sind vielfältig, sie liegen in sozialer Not einzelner Menschen ebenso wie in der übersteigerten Gewinnsucht illegal agierender Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung breiten sich vor allem dort leichter aus, wo das Bewusstsein für die Illegalität dieser Verhaltensweisen in der Bevölkerung gering ausgebildet ist. Zur Information und Aufklärung über die negativen Auswirkungen von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung auf unser Gemeinwesen besteht bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die „Zentrale Informations- und Anlaufstelle zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung“ im Land Berlin.

In Berlin wird mit einem ganzen Bündel präventiver und repressiver Maßnahmen unvermindert und konsequent gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung sowie gegen Mindestlohnverstöße und sittenwidrige Löhne vorgegangen. Eine aktuelle Auswahl entsprechender Maßnahmen ist nachfolgend dargestellt.[1]

Projekt „Optimierung der Verfolgung und Ahndung von Schwarzarbeit im Land Berlin“

Zwecks Intensivierung der Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, die mit handwerks- und gewerberechtlichen Pflichtverletzungen einhergehen, führt die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen seit Oktober 2012 im Rahmen des Verwaltungsmodernisierungsprogramms „ServiceStadt Berlin 2016“ das Projekt „Optimierung der Verfolgung und Ahndung von Schwarzarbeit im Land Berlin“ durch.

Nach ergebnisoffener Prüfung unterschiedlicher Modelle hat die Projektgruppe empfohlen, die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, die mit Zuwiderhandlungen gegen handwerks- und gewerberechtliche Eintragungs- bzw. Meldepflichten zusammenhängen, sowie die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach der Handwerks- und der Gewerbeordnung, bei denen Betroffene rechtswidrig Dienst- oder Werkleistungen in mehreren Bezirken erbracht haben, bei einem Bezirksamt zu konzentrieren.

Um nähere Erkenntnisse zum tatsächlichen Fallaufkommen sowie zu den erzielten Bußgeldeinnahmen zu erhalten, soll die vorgenannte Aufgabenregionalisierung im Rahmen eines einjährigen Pilotversuchs beim Ordnungsamt Pankow erprobt werden.

Hierfür ist die Verordnung über die Zuständigkeiten für einzelne Bezirksaufgaben entsprechend zu ändern. Die Durchführung dieses Pilotversuchs setzt das Einverständnis jedes einzelnen Bezirkes voraus. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ist gegenwärtig bemüht, von allen Bezirken entsprechende Einverständniserklärungen einzuholen.

Arbeitskreis „Bekämpfung von Schwarzarbeit im Land Berlin“

Eine wirksame und nachhaltige Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung setzt eine engmaschige Vernetzung der hiermit befassten Akteure voraus. Zu diesem Zweck organisiert die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen bereits regelmäßig Koordinierungsberatungen mit allen in den Ländern Berlin und Brandenburg für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zuständigen Behörden und Institutionen.

Durch die zusätzliche Etablierung eines ressortübergreifenden Netzwerkes unter Leitung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen konnte die Zusammenarbeit der zuständigen Behörden im Land Berlin für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, die mit handwerks- und gewerberechtlichen Pflichtverletzungen einhergehen, weiter intensiviert werden.

Weißbuch der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes

Eine sorgfältige Auswahl seriöser Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer ist gerade im für Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Lohndumping anfälligen Baugewerbe wichtig. Ein nach objektiven Kriterien vergebenes Gütesiegel – wie die Eintragung in das bei der Sozialkasse des Berliner Baugewerbes geführte Weißbuch – kann einen Beitrag zu „Guter Arbeit“ und

1 Vgl. hierzu www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-2/schwarzarbeitsbekaempfung

zu guten Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des Baugewerbes leisten. In dieses Weißbuch werden seit Anfang 2015 Baubetriebe aufgenommen, die ordnungsgemäß am Sozialkassenverfahren des Baugewerbes teilnehmen, die Vorgaben des Mindestlohngesetzes und des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes einhalten und auch mit einer Arbeitszeitauslastung von über 75 Prozent (branchenüblich ist eine Auslastung von etwa 60 Prozent der tariflichen Arbeitszeit) und einer Facharbeiterquote von über 50 Prozent als vorbildlich angesehen werden können. Die Bürgermeisterin und Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen Dilek Kolat hat die Schirmherrschaft für dieses Weißbuch übernommen und setzt sich dafür ein, dass die im Weißbuch gelisteten Baubetriebe künftig auch den Nachweis erbringen, dass diese den Arbeits- und Gesundheitsschutz für ihre Beschäftigten nachhaltig gewährleisten.

Vorgehen gegen Scheinselbstständigkeit und Scheingewerbeanmeldungen

Im Zusammenhang mit Selbstständigkeit, die Einkünfte durch Bezug von Arbeitslosengeld II aufstocken – zuletzt verstärkt auch bei Staatsangehörigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten zu beobachten – werden immer wieder Fälle von „Scheingewerbeanmeldungen“ bzw. „Scheinselbstständigkeit“ bekannt. Hierbei wird ein de facto abhängiges Beschäftigungsverhältnis nur pro forma als selbstständig deklariert, um sich der Zahlung der von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern grundsätzlich gemeinsam zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge zu entziehen. Vielfach wird anstelle eines Arbeitsvertrages auch deshalb ein Dienst- oder Werkvertrag vorgetäuscht, um die gesetzlichen und die in bestimmten Branchen (zum Beispiel Baugewerbe, Reinigungsgewerbe, Zeitarbeit usw.) geltenden tariflichen Mindestlohnbestimmungen zu unterlaufen.

Auch nach dem Auslaufen der von Deutschland in Anspruch genommenen Übergangsfristen, in der die Arbeitnehmerfreizügigkeit von Staatsangehörigen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten eingeschränkt war, melden weiterhin viele dieser Personen ein Gewerbe an, ohne zu wissen, dass zwischen einer selbstständig ausgeübten Tätigkeit und der Ausübung einer abhängigen Beschäftigung nach deutschem Recht große Unterschiede bestehen. Häufig wird diese Anmeldung auch von dubiosen Vermittlern unter Ausnutzung der Unwissenheit der vermeintlichen Gewerbetreibenden gegen hohe Entgelte übernommen. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat aus diesem Grunde insbesondere für diesen Personenkreis ein Infoblatt herausgegeben, das über die Rechtsfolgen etwaiger Scheinselbstständigkeit informiert und diesbezügliche Beratungsangebote benennt.[2]

Bilanz der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamtes Berlin 2013/2014

Die Verfolgung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung ist vorrangig Aufgabe der Bundeszollverwaltung. Dort besteht an insgesamt 113 Standorten die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), die mit mehr als 6.700 Dienstkräften für die Verfolgung der in diesem Zusammenhang begangenen Ordnungswidrigkeiten und Straftaten zuständig ist. Die beim Hauptzollamt Berlin eingerichtete FKS wird hierbei vom Berliner Senat nach Kräften unterstützt und die zuständigen Landesbehörden (zum Beispiel Staatsanwaltschaft, Landeskriminalamt, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit) arbeiten intensiv mit ihr zusammen.

Im Zusammenhang mit der neuen Zuständigkeit des Zolls für die Prüfung und Kontrolle des am 1. Januar 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohns ist der Personalbedarf der FKS bundesweit auf bis zu 8.147 Sollstellen (Vollzeitäquivalente) gestiegen. Bei der FKS Berlin bestehen gegenwärtig 315 Dienstposten (das sind 76 Planstellen mehr als im Jahr 2014), die über eine verstärkte Zuführung von Nachwuchskräften sukzessive besetzt werden. Die von der FKS Berlin in den Jahren 2013/2014 erzielten Verfolgungsergebnisse können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

2 Vgl. dazu www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-2/schwarzarbeitsbekaempfung/schwarzarbeit

	2013	2014
eingeleitete Ermittlungsverfahren wegen Straftaten	3.884	4.427
abgeschlossene Ermittlungsverfahren wegen Straftaten 3.794	3.794	4.655
Summe der Geldstrafen aus Urteilen und Strafbefehlen (in Mio. €)	1,79	2,03
Summe der erwirkten Freiheitsstrafen (in Jahren)	101	93
eingeleitete Ermittlungsverfahren wegen Ordnungswidrigkeiten	1.895	1.607
abgeschlossene Ermittlungsverfahren wegen Ordnungswidrigkeiten	2.249	2.140
Summe der festgesetzten Geldbußen, Verwarnungsgelder und Verfall (in Mio. €)	2,79	3,07
davon rechtskräftig (in Mio. €)	0,6	0,6
Schadenssumme im Rahmen der straf- und bußgeldrechtlichen Ermittlungen (in Mio. €)	46,36	80,94

Unterstützung der Berliner Jobcenter bei Maßnahmen gegen Beschäftigung mit rechts- oder sittenwidriger Entlohnung

Jobcenter, die Berufstätigen ergänzende Leistungen zum Lebensunterhalt zahlen müssen, weil deren Arbeitgeber rechts- oder sittenwidrig niedrige Löhne zahlen, haben das Recht, von den Arbeitgebern einen finanziellen Ausgleich in Höhe der gewährten ergänzenden Leistungen zu verlangen (Anspruch aus übergegangenem Recht gemäß § 115 SGB X). In Betracht kommen Verstöße gegen den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 8,50 Euro, gegen branchenspezifische Mindestlohnregelungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie gegen die „guten Sitten“ (weniger als 2/3 des ortsüblichen Entgelts).

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen unterstützt die Berliner Jobcenter im Zusammenwirken mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD BB) bei der Geltendmachung dieser Ansprüche. Das gemeinsame Vorgehen gegen rechts- und sittenwidrige Löhne hat nicht zuletzt auch durch die Aufnahme dieser Maßnahmen in das Gemeinsame Rahmenarbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der RD BB zusätzliche Bedeutung erlangt.

Es haben bereits zahlreiche Konsultationen mit der RD BB und Erfahrungsaustausche mit der RD BB und den Berliner Jobcentern unter Mitwirkung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen stattgefunden. Für Abfragen zu tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen beim Gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg steht den Jobcentern seit August 2013 ein auch auf elektronischem Wege verwendbarer Vordruck zur Verfügung. Die Prüfung ordnungsgemäßer Entlohnung im Vermittlungsprozess ist inzwischen regelmäßige Praxis in den Jobcentern.

Vorgehen gegen Scheingewerkschaften

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen geht schon seit Jahren gemeinsam mit einzelnen DGB-Gewerkschaften und anderen Bundesländern gegen spezifische „Gewerkschaften“ vor, die zumeist über keine oder nur eine sehr geringe Anzahl von Mitgliedern und nicht genügend organisatorische Infrastruktur für eine wirksame gewerkschaftliche Betätigung verfügen. Sie stehen daher im Verdacht, Tarifverträge oftmals nur aus Gefälligkeit für die Arbeitgeberseite abzuschließen. In solchen Fällen ist es das Ziel, arbeitsgerichtlich feststellen zu lassen, dass diese „Scheingewerkschaften“ nicht tariffähig sind und daher keine wirksamen Tarifverträge abschließen können. Hintergrund dieser Maßnahmen ist unter anderem das Bestreben, in Zeiten stetig zurückgehender Tarifbindung dafür Sorge zu tragen, dass zumindest diejenigen Gewerkschaften, die am Tarifgeschehen teilnehmen, echte und durchsetzungsfähige Interessenvertretungen der Beschäftigtenbelange sind.

Am 14. Dezember 2010 konnte auf Antrag unter anderem der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen als oberster Landesarbeitsbehörde die höchstrichterliche Feststellung der Tarifunfähigkeit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP)“ durch das Bundesarbeitsgericht (1 ABR 19/10) erstritten werden. Inzwischen konnten auch zwei weitere Verfahren gegen „Scheingewerkschaften”, den „Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)“ mit Beschluss des Arbeitsgerichts Duisburg vom 22. August 2012 – 4 BV 29/12 – und den „Arbeitnehmerverband Land- und Ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB)“ mit Beschluss des Arbeitsgerichts Bonn vom 31. Oktober 2012 – 4 BV 90/12 – erfolgreich abgeschlossen werden.

In einem weiteren Verfahren gegen die DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. hat das Arbeitsgericht Hamburg (1 BV 2/14) am 19. Juni 2015 der DHV antragsgemäß die Tariffähigkeit abgesprochen. Die Entscheidung ist jedoch noch nicht rechtskräftig, da die DHV Beschwerde zum Landesarbeitsgericht eingelegt hat.

Unterstützung und Beratung von Beschäftigten

Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten im DGB-Haus

Das Team der Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten berät kostenlos Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sämtlicher Nationalitäten. Dabei greift sie auf langjährige einschlägige Erfahrung zurück: Die Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten bei Arbeit und Leben (VHS/DGB) Berlin-Brandenburg wurde bereits 1970 eingerichtet, ursprünglich als „Ausländerberatungsstelle“ in Trägerschaft des DGB Berlin-Brandenburg.

Die Schwerpunkte der Beratung sind insbesondere:

- Fragen, die sich aus dem Recht der Herkunftsländer ergeben, insbesondere wenn auch dort sozialversicherungspflichtig gearbeitet worden war, sowie Fragen aus bi- bzw. multilateralem Recht.
- Arbeitsmarkt- und sozialpolitische sowie ausländerrechtliche Fragen, unter anderem zu Arbeitslosigkeit, Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II, Arbeitsverträge, Arbeitspapiere, Abmahnung, Kündigung, Abfindung, Erwerbsminderung und -unfähigkeit, Rente
- Fragen bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen
- Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sowie der Umschulung
- Fragen zur Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und Einbürgerung
- Soziale Fragen wie z. B. Mietangelegenheiten oder Kinder- und Elterngeld

Die Beratungsstelle bietet den Ratsuchenden fundiertes Fachwissen in neun verschiedenen Sprachen: Deutsch, Türkisch, Polnisch, Griechisch, Englisch, Kurdisch, Russisch, Französisch und Arabisch. Die Beratung umfasst eine Erstberatung und erforderliche Folgeberatungen.

Die Entwicklung von Beratungsthemen und Zielgruppen spiegelt die Geschichte der Migration nach Deutschland und die integrations- und sozialpolitischen Debatten wider. So unterstützte die Beratungsstelle in den letzten Jahren Ratsuchende, insbesondere türkischstämmige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der „ersten Generation“, zum Thema Altersarmut.

Auch von Mieterhöhungen und von Wohnungslosigkeit bedrohte Ratsuchende hat die Beratungsstelle jüngst sehr häufig begleitet. Seit etwa zwei Jahren gehören auch Geflüchtete zur Zielgruppe, bedingt durch deren verstärkte Aufnahme in Deutschland und den erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt.[1]

1 Weitere Information über die Beratungsstelle unter www.berlin.arbeitundleben.de/migrantenberatung.html

Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten

2011	2012	2013	2014	2015	gesamt
Beratungsgespräche					
6.107	5.511	5.959	5.955	6.023	**29.555**

2011	2012	2013	2014	2015	gesamt
Beratungsgespräche mit Frauen					
1.358	1.520	1.731	1.483	1.420	**7.512**

UnternehmensWert: Mensch Beratungsstelle für Berlin (f-bb)

Das bundesweite Programm „UnternehmensWert: Mensch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, eine zukunftsfähige und mitarbeiterorientierte Personalpolitik zu entwickeln. Hierzu werden Beratungen in den vier im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ entwickelten Handlungsfeldern gefördert: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz. In diesen Bereichen erarbeiten professionelle Beraterinnen und Berater gemeinsam mit der Unternehmensführung und den Beschäftigten maßgeschneiderte Konzepte und Maßnahmen für eine erfolgreiche Personalpolitik. Die Beratungen bei UnternehmensWertMensch werden aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Je nach Unternehmensgröße können 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten übernommen werden.

Für Berlin konnte in der neuen Förderphase des Programmes eine sozialpartnerschaftliche Lösung gefunden werden: Die bereits bisher aktive Beratungsstelle des Forschungsinstituts Berufliche Bildung (f-bb) unterstützt dabei interessierte Unternehmen nun in Kooperation mit Arbeit und Leben e. V. als „Erstberatungsstelle KMU“ in der Modellregion Berlin. Auf Grundlage einer kostenlosen Erstanalyse erhalten förderfähige Unternehmen eine weitergehende Fachberatung zu den identifizierten Handlungsfeldern durch speziell für das Programm autorisierte Beraterinnen und Berater. Die Arbeit der Erstberatungsstelle wird von den Wirtschafts- und Sozialpartnern aktiv unterstützt. Das Land Berlin ergänzt die Förderung des Bundes, um die Arbeit der Erstberatungsstelle zu stärken.

Darüber hinaus organisiert die Erstberatungsstelle Erfahrungsaustausche der Fachberaterinnen und Fachberater sowie Unternehmen, unterstützt KMU bei der Suche nach einem passenden Beratungsangebot und das BMAS beim Aufbau des Beraterpools.[2]

2 Näheres unter www.f-bb.de/projekte/internationalisierung-der-berufsbildung/internationalisierung-der-berufsbildung/proinfo/beratungsstelle-im-programm-unternehmenswert-mensch.html

Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte (DGB / Arbeit und Leben e. V.)

Das Berliner Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wendet sich an mobile Beschäftigte aus EU-Staaten, die eine Erwerbstätigkeit auf dem Berliner Arbeitsmarkt aufnehmen. Es besteht seit 2010 und ist bei Arbeit und Leben (DGB/VHS) Berlin-Brandenburg angesiedelt. Die drei Hauptzielgruppen der Beratungsstelle sind entsandte Beschäftigte, freizügig Beschäftigte und insbesondere die Gruppe der sogenannten Scheinselbstständigen. Sie bringen in rechtlicher und tatsächlicher Sicht jeweils sehr unterschiedliche Probleme mit sich.

Entsandte Beschäftigte, deren Arbeitgeber im Ausland beheimatet sind, haben eine besondere Schutzbedürftigkeit. So führen geringe Sprach- und Rechtskenntnisse der Beschäftigten immer wieder zu deren Missbrauch und Ausnutzung. Häufig werden weder im Entsendestaat noch im Aufnahmestaat Sozialabgaben entrichtet oder die geltenden Mindestarbeitsbedingungen nicht eingehalten.

Insbesondere in der Baubranche, im Reinigungsgewerbe und bei Kurierdiensten haben sich Umgehungsstrukturen herausgebildet, indem sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch die Scheinselbstständigkeit ersetzt wird. Hiervon sind ausländische Beschäftigte besonders stark betroffen. Das bedeutet für sie vielfach Entzug von arbeits- und sozialrechtlichem Schutz und eine (illegale) Vergütung weit unter dem geltenden Mindestlohn. Auch für andere mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Inanspruchnahme der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu fairen und rechtmäßigen Bedingungen wegen der geringen Sprach- und Rechtskenntnisse oft nur durch eine kompetente Beratung zu sichern.

Schwerpunkt der Arbeit des Beratungsbüros ist die fall- und problembezogene Beratung von Ratsuchenden. Sie werden bei Problemen in der vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland beraten, zunächst durch die rechtliche Würdigung der Sachlage, insbesondere anhand der Prüfung der vorhandenen Unterlagen. Ratsuchende werden zudem bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt, indem mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, deutschen und ausländischen Behörden, Gewerkschaften und Versicherungsträgern Kontakt aufgenommen wird. Die Beratungssprachen sind Deutsch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Englisch, Französisch, Spanisch und Niederländisch. Die branchenbezogenen Statistiken des Beratungsbüros aus den Jahren 2011 – 2015 zeigen, dass der Großteil der Beratungsfälle in der Baubranche sowie der Reinigungs- und Pflegebranche stattfindet.

Die Zahl der Beratungsfälle ist seit 2010 regelmäßig gestiegen. Insgesamt hat das Beratungsbüro zwischen den Jahren 2011 und 2014 4.043 Personen, zum Teil in längerfristigen Beratungsprozessen, unterstützt. Der Beratungsbedarf für mobile Beschäftigte in Berlin und die Beratungszahlen sind ständig gestiegen, ein Zeichen für den wachsenden Bekanntheitsgrad sowie das Vertrauen, das der Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte von seinen Zielgruppen entgegengebracht wird, sowie für den Erfolg der Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit der Beratungsstelle.

Das Beratungsbüro ist mit seiner Expertise zum Thema EU-Mobilität regelmäßig für Politik und Verwaltung beratend tätig und auch in internationale Projekte eingebunden.[3]

Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte

2011	2012	2013	2014	2015	**gesamt**
Beratene Personen					
444	960	1.005	1.634	1.816	**5.859**

2011	2012	2013	2014	2015	**gesamt**
davon Frauen					
139	261	395	514	798	**2.107**

3 Nähere Informationen: www.berlin-brandenburg.dgb.de/beratung/eb

Unterstützung von Beschäftigten für gute Arbeit

Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beobachtet bereits seit einigen Jahren sehr intensiv die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor und ist bemüht, die Arbeitgeberseite über die nachhaltig positiven Effekte des Prinzips „Gute Arbeit“ aufzuklären. Dabei wurde auch die Altenpflege in den Fokus genommen. Insbesondere hier gilt es gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen, da die berufliche Tätigkeit für die Beschäftigten sowohl physisch als auch psychisch mit erheblichen Belastungen verbunden ist und der Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren weiter erheblich ansteigen wird. Nur mit guten Arbeitsbedingungen wird es gelingen, eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Beschäftigten für die Branche Altenpflege zu gewinnen und die Daseinsvorsorge Pflege in ausreichender und guter Qualität sicherzustellen.

Auch in Berlin gibt es einen demografischen Wandel: Die Bevölkerung wird einerseits internationaler, heterogener und jünger und andererseits nimmt gleichzeitig die Anzahl der älteren und der hochbetagten Menschen zu und damit der Pflegebedarf. Gemäß Prognosen wird die Anzahl pflegebedürftiger Menschen in Berlin von 112.500 im Jahr 2013 bis 2030 auf rund 170.000 ansteigen. Das ist ein Zuwachs von einem Drittel von Menschen, die Betreuung und Pflege benötigen. Entsprechend steigt der prognostizierte Fachkräftebedarf in der Pflege um fast 50 Prozent in den nächsten 15 Jahren. Durch die Initiativen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erhält die stark fragmentierte Branche der Altenpflege zahlreiche Unterstützungsangebote zur Gestaltung einer proaktiven und innovativen Personalentwicklung. Über Fachdialoge, Netzwerkveranstaltungen und praxisnahe Publikationen werden entsprechende Impulse gesetzt und der Transfer in und innerhalb der Branche befördert.

Zugang zu einer Fachkraftausbildung eröffnen: Ausbildung Pflegeassistenz

Zahlreiche Interessierte entscheiden sich erst in einem fortgeschrittenen Lebensalter für eine Berufstätigkeit in der Pflege, manchmal fehlen auch formale Voraussetzungen, um eine Ausbildung zur Pflegefachkraft aufzunehmen. Über die modellhaft durchgeführte eineinhalbjährige Ausbildung Pflegeassistenz ist es gelungen, eine Durchlässigkeit im System der Pflegeberufe herzustellen. Bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen können auch Interessentinnen und Interessenten ohne bzw. ohne anerkannten Schulabschluss die praxisorientierte Ausbildung Pflegeassistenz absolvieren. Sie erwerben mit dem erfolgreichen Abschluss gleichzeitig die allgemeine Berufsbildungsreife. Im Anschluss kann eine um ein Jahr verkürzte Ausbildung zur Pflegefachkraft absolviert werden. Damit ist ein entscheidender Schritt zum Aufbau einer qualifizierten Tätigkeit in der Pflege für Beschäftigte in angelernten Tätigkeiten getan und ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Pflege geleistet.

Tarifvertragliche Strukturen gerade für die Altenpflege in Berlin wichtiges Ziel

Flächendeckende tarifvertragliche Strukturen sind in der Altenpflege bisher nicht vorhanden. Die beiden großen kirchlichen Sozialwerke Diakonie und Caritas wenden ihre Arbeitsvertragsrichtlinien an, Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt und der Paritätische Wohlfahrtsverband sind tarifvertraglich gebunden, aber ansonsten ist kaum eine private Altenpflegeeinrichtung in Berlin in der Tarifbindung. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen ist bestrebt, alle Bemühungen zu unterstützen, die auf die Schaffung tarifvertraglicher Strukturen in der Altenpflege in Berlin gerichtet sind. Sie hat dazu – ausgehend vom seit 2013 bestehenden Berliner Bündnis für Altenpflege – bereits Gespräche mit wichtigen Akteuren wie der Gewerkschaft ver.di, mit Mitgliedern der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege, mit Arbeitgeberverbänden und mit einzelnen Pflegeeinrichtungen geführt. Tarifvertragliche Strukturen sind nicht nur ein wesentlicher Garant für verbreitete angemessene Arbeitsbedingungen und einen stabilen Wettbewerbsrahmen. Im sozialpartnerschaftlichen Dialog sind die Tarifvertragsparteien sehr viel besser in der Lage, passgenaue branchenspezifische Lösungen für ihren Wirtschaftsbereich zu schaffen, als der Gesetzgeber dies durch allgemeine Regelungen vermag. Diese positiven Wirkungen tarifvertraglicher Regelungen sollten auch den Beschäftigten in der Altenpflege in stärkerem Maße als bislang zugutekommen.

Runder Tisch (Ausbildungs)tarifvertrag Pflege ins Leben gerufen

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat am 10. August 2015 zu einem ersten „Runden Tisch (Ausbildungs-)Tarifvertrag Pflege“ geladen, um die Schaffung tarifvertraglicher Strukturen in der Altenpflege zu unterstützen. Ziel ist es, zunächst über einen Tarifvertrag für Auszubildende Kontakte und erste umfängliche tarifvertragliche Strukturen zu schaffen, die später möglichst erweitert werden können. Die Senatsverwaltung wird diesen Prozess, bei dem die zentrale Rolle und Verantwortung den Sozialpartnern im Pflegebereich zukommt, weiter moderierend befördern.

Wertschätzung von Dienstleistungs(fach)arbeit für die Qualität der Dienstleistungen in der Metropolenregion Berlin

In der Metropole Berlin sind die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt überproportional von Dienstleistungen geprägt. Rund 84 Prozent der Bruttowertschöpfung in Berlin werden im Dienstleistungssektor erwirtschaftet.

Das Anfang 2014 gestartete und gemeinsam mit dem DGB, weiteren Gewerkschaften und der Wert.Arbeit GmbH entwickelte Projekt prüft die Vereinbarkeit von Dienstleistungen mit den Bedingungen von „Guter Arbeit“. Das Projekt hat Pilotcharakter für Berlin, da auch circa 80 Prozent der Arbeitsplätze der Stadt zum Dienstleistungssektor gehören.

Anknüpfend an diese Ausgangslage wurden folgende vier Ziele in den Mittelpunkt des Modellvorhabens gestellt:

1. Pflege und Ausbau der Informations- und Transferarbeiten für eine innovative Dienstleistungspolitik im Land Berlin. Schwerpunkt hierbei ist die Vertiefung des öffentlichen Diskurses zu den Themen „innovative Dienstleistungspolitik“, „Dienstleistungsqualität und Arbeitsqualität“ und „Wertschätzung von Dienstleistungsfacharbeit“.
2. Erweiterung der strategischen und konzeptionellen Arbeiten zur Gestaltung einer innovativen Dienstleistungspolitik im und für das Land Berlin.
3. Intensivierung der Kommunikation und Vernetzung in der Branche Einzelhandel zum Thema „Balanceorientierte Arbeitszeitgestaltung als sozialer Arbeitsschutz“. Dies beinhaltet auch die Erprobung und Umsetzung entsprechender Arbeitszeitkonzepte in der betrieblichen Praxis.
4. Unterstützung des Auf- und Ausbaus der betrieblichen und politischen Aktivitäten zum Thema „psychische Belastungen“ in den dienstleistungsgeprägten Arbeitsbereichen der Pharmaindustrie.

Diese Ziele werden auf der Grundlage verschiedener Module verfolgt und umfassen die Bausteine

a. konzeptionelle und strategische Arbeiten
b. Arbeitszeitgestaltung im Einzelhandel
c. psychische Belastungen in der Pharmaindustrie
d. Informations- und Transferarbeit für eine innovative Dienstleistungspolitik.

Mit den „Impulsen für innovative Dienstleistungspolitik in der Metropolregion Berlin“ liegt mittlerweile ein Orientierungsrahmen für eine gestaltende Arbeits- und Beschäftigungspolitik in den Dienstleistungsbranchen vor. Es wurden ferner zahlreiche Handreichungen und Expertisen für einzelne Branchen erarbeitet, die allen Interessierten Unterstützung in der betrieblichen Praxis geben.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.dienstleistungsmetropole-berlin.de

Ziel 3: Berlin zu einem Top-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln

ZIEL 3

Berlin zu einem Top-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln

Die Entwicklung und Sicherung des Fachkräftebedarfs ist in erster Linie eine Aufgabe der Wirtschaft selbst. Flankierend sind hier aber auch Staat und Gesellschaft gefordert. In diesem Zusammenhang orientiert sich BerlinArbeit auf ein abgestimmtes Qualifizierungskonzept, das von der Ausbildung über die Weiterbildung, die Bildungsberatung bis zur intelligenten Verknüpfung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung reicht. Nicht zuletzt werden dadurch auch die erwerbslosen Berlinerinnen und Berliner in den Fokus gerückt, denen durch gezielte und nachhaltige Qualifizierung neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden sollen.

Um Berlin zu einem Top-Standort mit hervorragenden Fachkräften zu entwickeln, muss die Ausbildung weiter gestärkt, die Berufsvorbereitung verbessert und die Berufsorientierung in den Schulen mit verbindlichen Mindeststandards ausgestattet werden.

Für diese Felder gab es in der Vergangenheit eine Vielzahl unterschiedlicher Einzelmaßnahmen und Projekte, die nun in BerlinArbeit gebündelt und aufeinander abgestimmt umgesetzt wurden und werden. So kann aus den verschiedenen Programmen heraus eine höhere Effektivität und Effizienz erreicht werden.

Die Quote der Jugendarbeitslosigkeit ist in Berlin von 12,4 Prozent am 31.12.2011 auf 9,5 Prozent am 31.12.2015 gesunken. Die Jugendarbeitslosigkeit wurde in Berlin schneller als im Bundesvergleich abgebaut, so dass sich der Abstand zum Bundesdurchschnitt verringert hat. Dennoch gibt es in Berlin immer noch eine zu hohe Jugendarbeitslosigkeit.

Daher unternimmt BerlinArbeit weiterhin große Anstrengungen zur Förderung von Ausbildung und Qualifizierung, insbesondere für Jugendliche, mit Programmen wie beispielsweise dem „Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung – BVBO 2.0“ an den Schulen oder dem Programm „Ausbildung in Sicht“.

Die Jugendberufsagentur Berlin leistet seit 2015 einen wichtigen Beitrag, um den Anliegen und Bedürfnissen von Jugendlichen noch besser Rechnung zu tragen. Dabei sollen alle Angebote, die bis zu einem erfolgreichen Berufsabschluss und einer Integration in den Arbeitsmarkt zusammen wirken, für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter einem Dach erreichbar sein.

Mit der Förderung der betrieblichen Berufsausbildung in Berlin (Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung in Berlin) werden Betriebe aus der privaten Wirtschaft – also aus Industrie, Handel, Handwerk, Land- und Forstwirtschaft sowie aus den freien Berufen – bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen gefördert. Die Förderung erreichte im Jahr 2015 mehr als 1.500 Ausbildungsplätze in mehr als 400 Betrieben. Darüber hinaus wird die Durchführung „Überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen“ (ÜLU) in den Bereichen des Handwerks und der Landwirtschaft unterstützt. Von dieser Förderung profitierten im Jahr 2015 mehr als 11.500 Auszubildende.

Berufsorientierung

Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung

Im März 2015 hat der Senat von Berlin das Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung beschlossen. Damit ist das Ziel verbunden, dass zukünftig alle Berliner Schülerinnen und Schüler ihren Voraussetzungen und Möglichkeiten entsprechende, systematische Angebote zur Berufs- und Studienorientierung erhalten, um die Berufswahlkompetenz zu verbessern und so die allgemeinbildende Schule mit einer konkreten Anschlussperspektive zu verlassen.

Das setzt voraus, dass Betriebe, Unternehmen der Sozialwirtschaft oder Hochschulen usw. als Lernorte noch stärker in den Mittelpunkt der Berufsorientierung gerückt werden. Dafür sieht das Landeskonzept ein Modell der qualifizierten Vierstufigkeit vor, bei dem die Stufen aufeinander aufbauen:

Jahrgang 7	Betrieblicher Erstkontakt / Betriebserkundung halbtägig, in mehreren Berufsbereichen
Jahrgang 8	Kurzpraktika in Neigungsgruppen, Berufspraktische Erprobungen in mehreren Berufsbereichen in Lehrwerkstätten bei Bildungsdienstleistern, Betrieben / Oberstufenzentren
Jahrgang 9	Betriebspraktikum (Integrierte Sekundarschule: 3 Wochen, Gymnasium: 2 Wochen)
Jahrgang 10	Vertiefendes Betriebspraktikum in einem Betrieb

Das „Modell der qualifizierten Vierstufigkeit“ soll die Berufsorientierung systematisieren und dazu beitragen, dass Schülerinnen und Schüler ein möglichst breites Spektrum an Berufsfeldern und in den Betrieben die Praxis kennenlernen. Dieses Modell hat zum Ziel, die Berufswahlentscheidung von Schülerinnen und Schülern zu verbessern. Das Programm „Berliner vertiefte Berufsorientierung“ (BVBO) wurde auf Basis dieser qualifizierten Vierstufigkeit angepasst und zum Schuljahr 2015/2016 in angepasster Form umgesetzt.

Das Landeskonzept ist Ergebnis eines übergreifenden Abstimmungsprozesses zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie der Bundesagentur für Arbeit. Konstruktiv begleitet haben diesen Prozess Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften, der Wirtschaftsverbände und -kammern sowie der Hochschulen. Dementsprechend geht das Landeskonzept auch darauf ein, welche Aufgaben die jeweiligen Institutionen bei der Berufs- und Studienorientierung erbringen. Neben den Leitlinien der Berufs- und Studienorientierung an den Berliner Schulen formuliert das Landeskonzept auch die Qualitätsstandards, die der Berufs- und Studienorientierung zugrunde liegen. Diese treffen Aussagen zu

- Rahmenlehrplan und schulinternem Curriculum,
- Kompetenzfeststellung als Voraussetzung für eine individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler,
- der kontinuierlichen Dokumentation des Berufsorientierungsprozesses im Berufswahlpass.

Dabei wird die Fortbildung der Lehrkräfte genauso berücksichtigt, wie die strukturellen Voraussetzungen am Schulstandort, wie zum Beispiel die an allen Schulstandorten einzurichtenden Büros der Berufs- und Studienorientierung.

Dabei setzt das Landeskonzept den Rahmen, weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass jede Schule ihr schulinternes, den Gegebenheiten und Erfordernissen vor Ort entsprechendes Curriculum entwickelt. Welche Angebote vor Ort vorzuhalten sind, ist im Landeskonzept jeweils spezifisch für die einzelnen Schulformen als Mindestangebot ausgewiesen. Diese Mindestangebote werden durch optionale Angebote ergänzt, die die Schule bei Bedarf nutzen kann. Folgerichtig wurden im Nachgang auch die diversen, in Finanzierung des Landes und der Bundesagentur für Arbeit befindlichen Programme der Berufs- und Studienorientierung, gemäß dem Landeskonzept modifiziert. Die Berliner Schule nimmt bei der beruflichen Orientierung eine überaus wichtige Rolle ein, die sich im Landeskonzept für Berufs- und Studienorientierung widerspiegelt.

Ab dem Schuljahr 2015/2016 werden an den Integrierten Sekundarschulen Teams aus Expertinnen und Experten gebildet. Diese setzen sich zusammen aus:

- einer Koordinatorin oder einem Koordinator für Berufs- und Studienorientierung,
- einer Berufsberatungsfachkraft der Agentur für Arbeit sowie
- einer Lehrkraft der beruflichen Schulen.

Diese Berufs- und Studienorientierungs-Teams (BSO-Teams) beraten und unterstützen Schülerinnen und Schüler bei der konkreten Anschlussgestaltung in der beruflichen Qualifizierung. Darüber hinaus können Eltern sowie Lehrkräfte ebenso Beratung und Unterstützung durch das BSO-Team erhalten.

Auch die Gymnasien sind von Beginn an systematisch eingebunden. Die Vielfalt der Studienangebote ist heute so groß, dass immer mehr Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern nach Orientierungshilfen fragen. Studienabbrüche können nicht nur durch bessere Betreuung an den Hochschulen verringert werden, sondern auch durch eine individuellere Orientierung vor dem Studium. Abiturientinnen und Abiturienten

gehen auch in eine berufliche Ausbildung und werden dabei – genauso wie alle Schülerinnen und Schüler, die nicht in die gymnasiale Oberstufe übergehen oder die Oberstufe abbrechen – durch die BSO-Teams beraten und unterstützt.

komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft

Kernstück von „komm auf Tour“ ist ein Erlebnisparcours für Schülerinnen und Schüler der siebten und achten Schulklassen aus Integrierten Sekundarschulen, Förderschulen und Gymnasien. Seit sechs Jahren setzt Berlin damit einen wichtigen ersten Impuls zur Berufsorientierung und Lebensplanung. „komm auf Tour“ ist von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) entwickelt worden und wird in Berlin durch die BZgA, die Agenturen für Arbeit und das Land Berlin, vertreten durch die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen umgesetzt. Die Finanzierung erfolgt zu 49 Prozent durch die Agentur für Arbeit und zu 51 Prozent durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

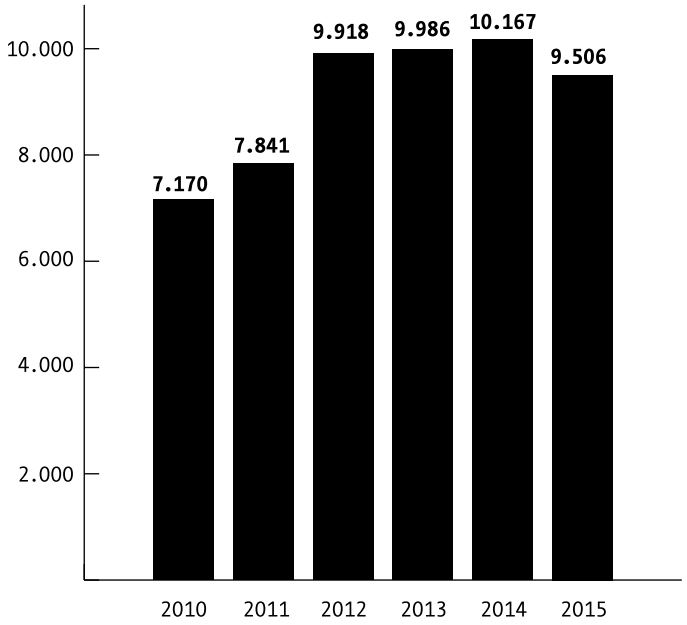
Seit dem Schuljahr 2015/16 ist „komm auf Tour“ Bestandteil des Berliner Landeskonzeptes für Berufs- und Studienorientierung. Handlungsorientiert lernen die Jugendlichen an mehreren Stationen ihre persönlichen Stärken kennen. Mit hohem Tempo geht es durch den Zeittunnel, durch das Labyrinth, von der sturmfreien Bude bis auf die Bühne. Immer an ihrer Seite ist die Reisebegleitung, die die Jugendlichen beobachtet und Stärkepunkte vergibt. Die frühzeitige Berufsorientierung verbindet geschickt die Themen der Lebensplanung und Sexualaufklärung. Zwei Stunden sammeln die Jugendlichen im Parcours ihre persönlichen Stärkepunkte.

Bezirkliche Hauptkooperationspartner sind das jeweilige Jugendamt, die regionale Agentur für Arbeit und die Schulaufsicht. Die bezirklichen Partner unterstützen – ebenso wie wichtige, im jeweiligen Bezirk aktive Träger – die Arbeit mit dem Erlebnisparcours in Form von Reisebegleitungen. Seit dem Jahr 2015 wird auch Schülerinnen und Schülern aus Lerngruppen für Neuzugänge ohne Deutschkenntnisse, den Willkommensklassen, die Teilnahme am Erlebnisparcours ermöglicht.

Der Parcours wird reihum für mindestens eine Woche in den Berliner Bezirken aufgebaut. Folgende Angebote begleiten diese Woche:

- Lehrkräfte-Workshops
- Informationsabende für Eltern und weitere Erziehungsberechtigte
- Informationsabende für bezirkliche Netzwerke
- Informationsabende für Unternehmen der Region

komm auf Tour 2010-2015



Teilnahme von Schülerinnen und Schülern am Programm „komm auf Tour“, 2010 - 2015

Die Fragestellungen

- Was sind eigentlich Stärken?
- Welche Stärken habe ich?
- Wie, wo und wovon will ich später leben?
- Was sind die Bretter, die mir die Welt bedeuten?
- Wer hilft mir dabei, mein Leben zu planen?

Die in 2015 im Vergleich zu den Vorjahren leicht geringere Zahl der Teilnehmenden hat vor allem zwei Gründe: Zum einen hat in diesem Jahr keine Parcourswoche für Gymnasien stattgefunden. Bei guter Auslastung hätten bis zu 900 Schüler und Schülerinnen mehr eingeladen werden können. Zum anderen wurde in diesem Jahr geflüchteten Jugendlichen aus den „Willkommensklassen“ eine Teilnahme am Parcours ermöglicht.

Bei dieser besonderen Zielgruppe wird die Anzahl der Schüler und Schülerinnen pro Durchlauf reduziert, um einen effizienten Parcoursdurchlauf gewährleisten zu können. Im Jahr 2016 sollen 12.000 Schülerinnen und Schüler erreicht werden.

Weitere Informationen und Materialien zum Projekt „komm auf Tour“ finden Sie im Internet unter ***www.komm-auf-tour.de***

Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung (BVBO)

Der Prozess der Berufsorientierung während der Schulzeit ist ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Bildungskette. Jugendliche können sich in verschiedenen Berufen ausprobieren und Erfahrungen vertiefen. Langfristig hilft dies, die berufliche Entscheidung sicherer zu machen.

Das Berliner Programm der vertieften Berufsorientierung (BVBO) knüpft in der achten Klasse an die ersten Erfahrungen der Berufsorientierung an. Seit dem Schuljahr 2007/2008 bietet das Land Berlin mit diesem Programm eine umfassende Unterstützung im Prozess der Berufsorientierung an.

Das Programm wurde mit der Verabschiedung des Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung konzeptionell neu ausgerichtet. Basis ist die „qualifizierte Vierstufigkeit“. Die Angebote der Berufsorientierung in der Sekundarstufe I werden so systematisiert. Der Orientierungsprozess beginnt bereits im 7. Schuljahrgang, die Angebote bauen aufeinander auf und führen im 10. Jahrgang zu einer konkreten Anschlussperspektive für jeden Jugendlichen und jede Jugendliche.

Das Programm BVBO ist ein wichtiger Teil eines systematischen, verbindlichen und nachhaltigen Systems der Studien- und Berufsorientierung. Für eine gelungene Berufs- und Studienorientierung sind Angebote an verschiedenen Lernorten und mit diversen Partnerinnen und Partnern erforderlich, die systematisiert angeboten werden. Der Lernort Betrieb hat im Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung ein besonderes Gewicht. Entlang der qualifizierten Vierstufigkeit finden in jedem Jahrgang der Sekundarstufe I Betriebskontakte und -praktika in abgestimmter und für die Schulen verbindlicher Form statt. Die Module von BVBO werden angepasst an diese Vierstufigkeit angeboten. Damit flankiert das Landesprogramm die Implementierung des Landeskonzeptes Berufs- und Studienorientierung.

Das Programm ist ein Angebot für alle Schülerinnen und Schüler an allen Schularten und wird immer besser angenommen. Die Zahl der teilnehmenden Schulen stieg von 72 im Schuljahr 2010/11 auf 107 im Schuljahr 2015/16. Die Zahl der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler stieg im selben Zeitraum von 15.242 auf 26.277.

Durch aufeinander aufbauende Workshops, Betriebserkundungen, Schnupperpraktika und längere berufspraktische Phasen wird der Berufswunsch gefestigt. Seit dem Schuljahr 2015/16 wird das Programm als BVBO 2.0 umgesetzt und bietet praxisorientierte Angebote entlang des Prinzips der qualifizierten Vierstufigkeit des Landeskonzeptes Berufs- und Studienorientierung (BSO).

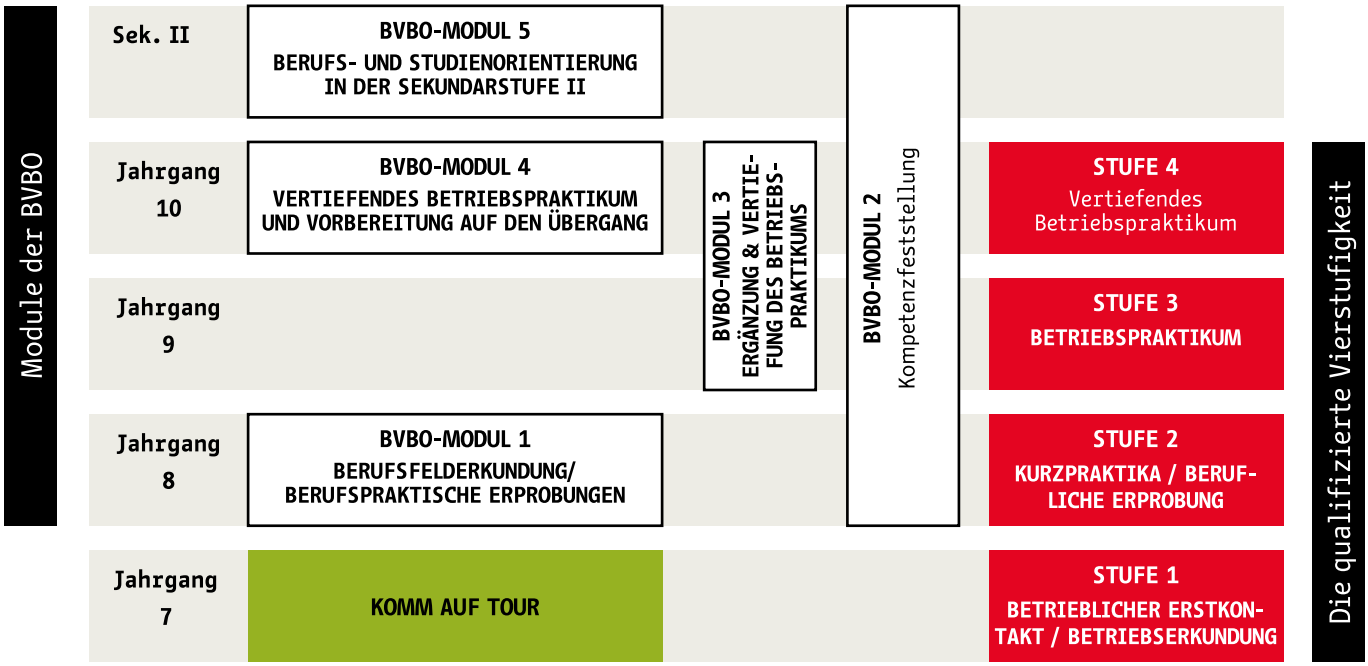
So werden die Praxisorientierung und die betrieblichen Elemente im Programm weiter gestärkt. Die aufeinander aufbauenden Angebote von der 8. Jahrgangsstufe bis zur Sekundarstufe II wurden systematisiert sowie die Umsetzung der Module standardisiert. Die neue Form der Umsetzung bietet auch mehr Planungssicherheit für die beteiligten Partnerinnen und Partner und verlässliche Strukturen für Schulen und Bildungsdienstleister. Sie reduziert den Koordinierungsaufwand der Beteiligten und verbindet das Programm noch stärker mit den bezirklichen Strukturen, so dass auch bezirkliche Besonderheiten berücksichtigt werden können.

Insgesamt fokussiert das Programm BVBO noch stärker auf Praxisbegegnungen und eine aktive Partizipation der Schülerinnen und Schüler am betrieblichen Geschehen. Die Module wurden so konzipiert, dass sie sinnvoll pädagogisch aufeinander aufbauen. Die BSO-Teams an den Schulen werden in die Umsetzung einbezogen.

Ziele im Programm BVBO

- vertiefte berufskundliche Kenntnisse und Erfahrungen
- vertiefte Kompetenzfeststellung
- verbessertes berufliches Entscheidungsverhalten
- Wissen über Beratungs- und Unterstützungsangebote
- Wissen über Berufswegeplanung und Bewerbungsverfahren
- klare Zielperspektive

Die Programmziele werden durch eine modulare Umsetzung verfolgt. Die insgesamt fünf Module der vertieften Berufsorientierung bauen aufeinander auf und richten sich an unterschiedliche Jahrgangsstufen.



Der modulare Aufbau des Berliner Programms vertiefte Berufsorientierung (BVBO) mündet seit dem Schuljahr 2015/16 in praxisorientierte Angebote nach dem Prinzip der qualifizierten Vierstufigkeit.

Module im Programm BVBO

- Modul I: Berufsfelderkundung / Berufspraktische Erprobung
- Modul II: Kompetenzfeststellung
- Modul III: Ergänzung und Vertiefung des Betriebspraktikums
- Modul IV: Vertiefendes Betriebspraktikum und Vorbereitung auf den Übergang
- Modul V: Berufs- und Studienorientierung in der Sekundarstufe II

Schulen, die die Angebote des Landesprogramms BVBO 2.0 zusätzlich zu den curricularen Angeboten der Berufsorientierung anbieten, erfüllen die Anforderungen des Landeskonzepts Studien- und Berufsorientierung im Hinblick auf die Umsetzung des Prinzips der qualifizierten Vierstufigkeit.

Weitere Informationen und Materialien zum Programm finden Sie im Internet unter ***www.bvbo-berlin.de***

Berufsvorbereitung

AiS – Ausbildung in Sicht

Ziel des Programms ist es, insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund die Startschwierigkeiten zu verringern. Sie erhalten gezielte Unterstützung in der Vorbereitung auf den Beruf und finden durch Praktika den Weg in eine Ausbildung. In Berlin stehen zu diesem Zweck drei zentrale Kompetenzcenter bereit. Diese Center bahnen Kontakte an und helfen den Jugendlichen, das richtige Angebot und die richtige Hilfestellung zu finden.

Was kann in den Angeboten der Kompetenzcenter erfahren werden:

- familiäre Hintergründe und unterstützende Netzwerke beleuchten
- Motivation einschätzen und motivationshemmende Faktoren ausmachen
- die Eignung und Leistungsfähigkeit einem Berufsfeld und einem Berufsniveau zuordnen
- die individuellen Fähigkeiten und beruflichen Fertigkeiten erkennen
- Schlüsselkompetenzen und individuelle Ressourcen abfragen
- Verantwortung für das Lern- und Arbeitsverhalten und für die Persönlichkeitsentwicklung erhöhen
- eine Entscheidung für eine Berufsrichtung vorbereiten

Besonders bezeichnend für den Erfolg von „Ausbildung in Sicht“ ist die geringe Abbruchquote. Im Zeitraum von 2013 bis 2015 haben nur sechs Prozent der Jugendlichen die Angebote der Kompetenzcenter wieder verlassen. Alle anderen fanden einen individuellen Weg in Anschlussangebote, überwiegend im Rahmen des Programms. Im Jahr 2015 nahmen 2.519 Jugendliche teil, im Vergleich zu 1.960 vier Jahre zuvor.

Nach dem Besuch der Kompetenzfeststellung erhalten die Jugendlichen in Qualifizierungsprojekten die Möglichkeit, erkannte Defizite weiter zu vermindern. Angeboten werden Maßnahmen in folgenden Angebotstypen:

Ausbildungsreife und Vermittlung

Die Jugendlichen machen sich fit für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis. Mittels interessanter Praktika in Berliner Unternehmen wird die getroffene Berufswahl auf den Prüfstand gestellt. Zum Schluss hilft ein gezieltes Bewerbungstraining und Coaching den jungen Menschen bei der Ausbildungsplatzsuche.

Ausbildungsreife und Schulabschluss

Hier erhalten die Jugendlichen eine weitere Chance, ihren Schulabschluss nachzuholen. Daher steht die schulische Wissensvermittlung im Vordergrund der Kurse.

Sprache, Orientierung und Ausbildungsreife

Berufliche Orientierung und die Aufnahme einer Ausbildung erfordern Sprachkompetenzen, über die viele neu zugewanderte Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht verfügen. Die Förderung des Spracherwerbs soll diese jungen Menschen befähigen, nach Beendigung des Kurses eine Ausbildung aufnehmen zu können. Die Anerkennung ausländischer (Schul-) Abschlüsse, Bewerbungstraining und eingehende Orientierung über den Berliner Arbeitsmarkt runden das Angebot ab.

Ausbildung

Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin (Richtlinienförderung)

Das Programm zur Förderung der Berufsausbildung in Berlin richtet sich an Berliner Betriebe aus der privaten Wirtschaft – also aus Industrie, Handel, Handwerk, Land- und Forstwirtschaft sowie an die freien Berufe. Die Richtlinienförderung soll die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze steigern und die Ausbildungsqualität verbessern.

Ziel ist es, bisher nicht oder nicht mehr ausbildende Unternehmen an die Berufsausbildung heranzuführen und Betriebe zu motivieren, auch Ausbildungsverträge mit Jugendlichen aus bisher unterrepräsentierten Gruppen zu schließen. Diese Förderung sichert den Fachkräftebedarf und unterstützt Jugendliche bei der richtigen Wahl ihres Ausbildungsplatzes. Der richtig gewählte Ausbildungsplatz ist ein wichtiger Schritt für ihre künftige berufliche Entwicklung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Gefördert werden Unternehmen bei der

- Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben, freien Trägern, schulischen oder hochschulischen Einrichtungen mit Sitz im Land Berlin, wenn nicht alle vorgesehenen Ausbildungsinhalte im eigenen Betrieb vermittelt werden können oder die Ausbildungsqualität gesteigert wird,
- Ausbildung in so genannte Splitterberufen, wenn der Besuch der Berufsschule oder einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte außerhalb Berlins erforderlich ist,

sowie bei der betrieblichen Ausbildung bestimmter Zielgruppen. So wird Jugendlichen mit fehlender oder geringer schulischer Qualifikation durch gezielte Maßnahmen die berufliche Integration ermöglicht. Berliner Unternehmen erhalten Anreize, Mädchen und jungen Frauen ein breites Spektrum von frauenatypischen Ausbildungsberufen (mit einem Frauenanteil unter 20 Prozent) zu eröffnen. Berliner Betriebe, die alleinerziehenden Müttern oder Vätern eine Ausbildung ermöglichen und Unternehmen, die Auszubildende aus Insolvenzbetrieben übernehmen, erhalten ebenfalls eine Förderung.

2015 unterstützte das Programm 123 Ausbildungsverhältnisse in Handwerk und Industrie mit jungen Frauen in für Frauen atypischen Ausbildungsberufen und bewilligte 877 Förderungen in der Verbundausbildung. Am 31.12.2015 waren 1.589 Ausbildungsverhältnisse in mehr als 400 Ausbildungsbetrieben in der Förderung.

Zudem haben mehr als 120 Betriebe eine Förderung genutzt, die Jugendlichen mit fehlender oder geringer schulischer Qualifikation einen Ausbildungsplatz ermöglicht haben. Durch die Zuschüsse für die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) im Handwerk sowie in der Landwirtschaft in Form von Ermäßigungen der Lehrgangskosten und als Teilnehmendenpauschale konnte die Qualität der Ausbildung verbessert werden.

Weitere Informationen unter ***www.hwk-berlin.de/fbb***

Förderinstrument	2011	2012	2013	2014	2015
Verbundausbildung	1.289	954	948	880	877
Splitterberufe	630	474	434	340	354
Benachteiligte	174	183	131	169	190
Frauenatypische Berufe	205	161	177	163	123
Alleinerziehende	17	20	17	14	9
Insolvenzen	67	51	51	17	36
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)	9.172	10.222	10.310	9.466	10.239

Landesprogramm Mentoring

Durch verstärkte Mentoring-Angebote – sowohl am Übergang Schule-Beruf als auch während der Ausbildung – sollen Jugendliche bei ihrer Berufswahlentscheidung und bei eventuellen Problemen im Betrieb unterstützt werden. Jugendliche, die den Einstieg in eine Berufsausbildung geschafft haben, sollten diese auch erfolgreich abschließen.

Leider sieht die Realität oft anders aus. Die vorzeitigen Vertragslösungen liegen in Berlin deutlich über der Quote der Vertragslösungen im Bundesdurchschnitt, in einigen Berufen lösen fast die Hälfte der Auszubildenden ihre Ausbildungsverträge vorzeitig. Um die Lösungsquoten zu reduzieren, hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Jahr 2013 das Landesprogramm Mentoring initiiert. Nach einer zweijährigen Modellphase wird das Programm seit Jahresbeginn 2015 als Regelstruktur fortgeführt.

Die Mentorinnen und Mentoren übernehmen die Aufgabe ehrenamtlich und werden dabei von den Projektverantwortlichen

durch das Zusammenführen der Mentorate und als kontinuierliche Ansprechpersonen nach außen und innen unterstützt. Die Projektverantwortlichen ermöglichen es den Mentorinnen und Mentoren, sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren:

- die Unterstützung der Auszubildenden bei der Erfüllung betrieblicher und berufsschulischer Anforderungen,
- der Entwicklung dafür notwendiger Schlüsselqualifikationen,
- der Bewältigung der Lebenssituation, sofern diese den Ausbildungserfolg gefährdet.

In Vorbereitung auf ihre Aufgaben erhalten die Mentorinnen und Mentoren im Programm eine Qualifizierung. Diese umfasst insgesamt 20 Stunden zu folgenden Themen:

- Rolle des Mentors / der Mentorin
- Gesprächsführung
- Rechte und Pflichten Auszubildender
- Lebenswelt Jugendlicher
- Interkulturelle Kompetenz

und wird mit einem Teilnahmezertifikat bestätigt.

Durch eine Anerkennungsstruktur, die die Projektträger vorhalten, wird das ehrenamtliche Engagement der Mentorinnen und Mentoren gewürdigt. Dies kann die Zahlung einer Ehrenamtsvergütung genau so sein wie die Ermöglichung der Teilnahme an Kultur- oder Sportveranstaltungen und die Nutzung der Berliner Freiwilligen- und Ehrenamtscard. Außerdem werden für die Mentorinnen und Mentoren auf Projektebene regelmäßige Treffen organisiert, auf denen sie ihre Erfahrungen austauschen und Rat suchen können.

Das Mentoring-Programm ist Bestandteil der Gesamtstrategie zur Interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung. In diesem Zusammenhang wurde ein Seminarkonzept „Interkulturelle Kompetenz für Mentorinnen und Mentoren“ entwickelt. Dieses kann auch in anderen Förderprogrammen genutzt werden. Dieses Seminarkonzept, das nun verbindlicher Bestandteil der Qualifizierung für Mentorinnen und Mentoren ist, sieht auch die Bereitstellung von Coaching und Supervision im Anschluss an das Seminar vor. Dank dieser Prozessbegleitung wird gesichert, dass die Belange aller Auszubildenden, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer kulturellen Prägung, ihres Geschlechts und anderer Diversitätsmerkmale im Landesprogramm Mentoring angemessen berücksichtigt werden.

Für die Regelstruktur ab 2015 wurden die Branchen ausgewählt, bei denen die Abbruchquote besonders hoch ist. Das Programm richtet sich damit an Auszubildende aus folgenden Berufsbereichen:

- Hotel/Gastronomie/Tourismus
- Baugewerbe
- Schutz und Sicherheit
- Gesundheit
- Dienstleistungen

Mentoring verfolgt unter dem Motto „Ausbildungserfolg sichern – Abbrüche vermeiden“ vier zentrale Ziele:

- Die Auszubildenden werden unterstützt, den betrieblichen Ausbildungsanforderungen gerecht zu werden.
- Die schulischen Lernleistungen der Jugendlichen werden verbessert.
- Die allgemeine Lebenssituation der Auszubildenden wird stabilisiert.
- Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenzen werden weiter entwickelt.

Auszubildende, die das Mentoring genutzt haben:

2015	451
2014	530
2013	411

Mehr Informationen finden Sie unter
www.azubi-mentoring-berlin.de

Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP)

Die Förderung von Ausbildung hat in Berlin eine Tradition seit 1990. Bis heute gilt die Förderung von Ausbildungsplätzen als Lückenschluss. Zunächst erfolgte die Förderung auch mit finanzieller Unterstützung des Bundes im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APP). Das Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) wird nach dem Auslaufen der Bundesmittel seit dem Programmjahr 2011 in verringertem Umfang aus Landesmitteln umgesetzt. Weiterhin gilt aber, dass ausbildungsreife Jugendliche, die wegen fehlender Plätze auf dem regulären Ausbildungsmarkt keinen Platz erhalten, durch diese Förderung einen Ausbildungsplatz und damit eine Zukunftsperspektive erhalten. Damit leisten die Ausbildungsplatzprogramme entsprechend des Bedarfes des Arbeitsmarktes und der Fachkräfteentwicklung in der Stadt für marktbenachteilig-

te Jugendliche einen wichtigen Beitrag. Auch aus diesem Grund ist der überwiegende Teil der Programmplätze der BAPP-Verbundausbildung vorbehalten. Die Entscheidung über zu berücksichtigende Berufsbilder erfolgt gemeinsam mit Kammern, Wirtschafts- und Sozialpartnern und Berufsverbänden. Dieses große Bündnis ermöglicht zuverlässig Ausbildung in anerkannten Berufen, in denen der Nachwuchs bereits heute fehlt.

Eckpunkte bei der BAPP-Verbundausbildung

- Die Ausbildung ist außerbetrieblich aber betriebsnah. Sie erfolgt auf Basis von Ausbildungsverträgen und endet mit einem Kammerabschluss.
- Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach dem jeweiligen Ausbildungsberuf und beträgt in der Regel zwei, drei oder dreieinhalb Jahre.
- Ausgebildet wird an drei Lernorten (Ausbildungsdienstleister, Betrieb und Schule).
- Betriebe beteiligen sich sowohl inhaltlich als auch in einem erheblichen Ausmaß finanziell an der Ausbildung.
- Die Ausbildungsplätze sind im beteiligten Betrieb zusätzlich eingerichtet worden.

Programmerfolge

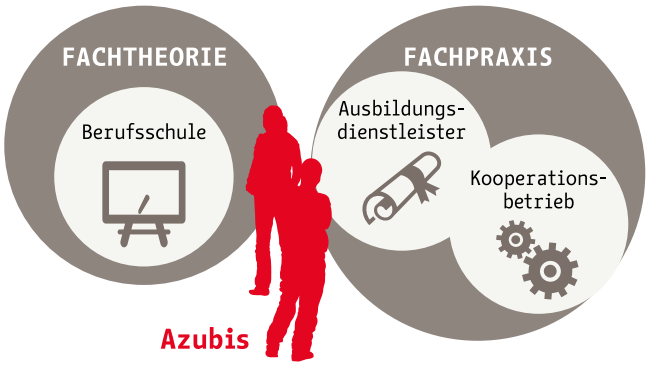
Mit Unterstützung des Bundes und der EU haben allein in den zurückliegenden vier Jahren durch Bereitstellung dieser zusätzlichen Ausbildungsplätze im Verbund mehr als 3.085 Jugendliche einen Platz in der dualen Ausbildung erhalten.

In nicht wenigen Fällen sind die Auszubildenden noch im Verlauf der Ausbildung von einer geförderten in eine nichtgeförderte betriebliche Ausbildung übergewechselt.

Gerade die Verbundausbildung hat es ermöglicht, dass sich kleine und auch Kleinstbetriebe in der Ausbildung engagieren und selbst mit ausbilden.

Und – last but not least – werden in den Ausbildungsplatzprogrammen auch immer wieder Berufsbilder berücksichtigt, die neu und in den Betrieben noch unbekannt sind, oder für die zwar ein zukünftiger Bedarf an Fachkräften zu erwarten ist, was sich im jeweiligen Ausbildungsjahr allerdings nicht in der Ausbildung widerspiegelt.

Verbundausbildung im Modell



Übersicht der Ausbildungsberufe im Rahmen des BAPP

Berufskraftfahrer/in – Güterverkehr
Beton- und Stahlbetonbauer/in
Bootsbauer/in
Bürokaufmann/frau
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik
Fachinformatiker/in – Anwendungsentwicklung
Fachinformatiker/in – Systemintegration
Fachkraft – Veranstaltungstechnik
Fachkraft für Lagerlogistik
Fachkraft für Metalltechnik FR Konstruktionstechnik
Fahrradmonteur/in
Fahrzeuglackierer/in
Feinwerkmechaniker/in
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/in
Florist/in
Gärtner/in – Garten- und Landschaftsbau
Gestalter/in für visuelles Marketing
Hauswirtschafter/in
Industriemechaniker/in
IT-Systemelektroniker/in
Kanalbauer/in
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in - Karosserieinstandhaltung
Kaufmann/frau – Bürokommunikation
Kaufmann/frau – Büromanagement
Kaufmann/-frau – Einzelhandel
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel - Großhandel (nur schulische Ausbildung)
Konstruktionsmechaniker/in
Kraftfahrzeugmechatroniker/in
Maler/in und Lackierer/in – Gestaltung u. Instandhaltung
Maurer/in
Mechatroniker/in
Mediengestalter/in – Digital und Print / Gestaltung und Technik
Medizinische/r Fachangestellte/r
Metallbauer/in – Konstruktionstechnik
Metallbauer/in – Metallgestaltung
Rohrleitungsbauer/in
Servicekraft für Schutz und Sicherheit
Straßenbauer/in
Stuckateur/in
Tischler/in
Tourismuskaufmann/-frau
Trockenbaumonteur/in
Veranstaltungskaufmann/frau
Verkäufer/in
Werkzeugmechaniker/in
Zerspanungsmechaniker/in
Zimmerer/Zimmerin

Bildungsberatung, Weiterbildung und Nachqualifizierung

Berliner Weg der Bildungsberatung

Eine wesentliche Rahmenbedingung für selbst gesteuertes lebenslanges Lernen ist die Gewährleistung eines chancengleichen Zugangs zum Lernen, der durch individuelle Beratung und Information sowie durch einen für alle transparenten Weiterbildungsmarkt geprägt ist.

Der Berliner Weg der Bildungsberatung richtet sein Interesse vor allem auf Menschen, die älter als 25 Jahre sind. Damit widmet sich Berlin einer Altersgruppe, die – in Bezug auf Bildung – eher selten im Fokus steht. Die Berliner Bildungsberatung ist eng verknüpft mit der wirtschaftlichen Entwicklung und kann unterstützend wirken, um fehlende Fachkräfte zu generieren.

Die Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg hat herauskristallisiert, dass bis 2030 im Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg ein Defizit in Höhe von bis zu 460.000 Fachkräften zu erwarten ist. Auch um diesem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, sind wir in den vergangenen Jahren erfolgreich tätig geworden und müssen weiterhin vorhandene Kompetenzen in unserer Region bestmöglich nutzen und fördern. Das Ziel einer umfassenden, niedrigschwelligen und trägerneutralen Beratung ist ein wesentliches Element für die Berliner Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. Die Berliner Bildungsberatung ist für alle zugänglich, niedrigschwellig und aufgrund der öffentlichen Finanzierung für die Ratsuchenden kostenfrei. Ein wichtiges Merkmal der Berliner Bildungsberatung ist zudem die Trägerneutralität, das heißt, die Unabhängigkeit der Beratung von den Anbietern der Weiterbildung.

Ein für alle Interessierten gut erreichbares Angebot von Bildungsberatung ist gerade für diejenigen wichtig, die bei der Vielfalt von Weiterbildungsalternativen in die Lage versetzt werden müssen, die für sie richtige Entscheidung treffen zu können.

Die Angebote basieren auf genauer Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes, bieten Unterstützungsmöglichkeiten für erforderliche Bildungsschritte und werden von einem Beratungsverständnis geleitet, das jede und jeden bei ihren und seinen eigenen Entscheidungen begleitet und die Übernahme der Verantwortung ermöglicht. Die Angebote müssen verlässlich erreichbar sein, aber auch zu denen kommen, die mit Bera-

tung unterstützt werden können. Das wird in Berlin mit den Bildungsberatungsstellen – den Lernläden, den Jobassistenzen, der Beratungsstelle Kontinuum und dem FIONA-Netzwerk der Frauenberatungseinrichtungen gewährleistet.

Die Beratungsstellen können im Netzwerk auch neue Funktionen schnell übernehmen und als Teil ihre Beratungsangebote bereitstellen. Sei es bei der Beratung im Infopunkt der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft zu Wegen in den Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin, bei der Beratung vor Ort von Ratsuchenden, deren Fragen nicht vom bundesweiten Servicetelefon beantwortet werden konnten, oder im Rahmen der mobilen Beratung für geflüchtete Menschen zur Integration in Arbeit und Ausbildung.

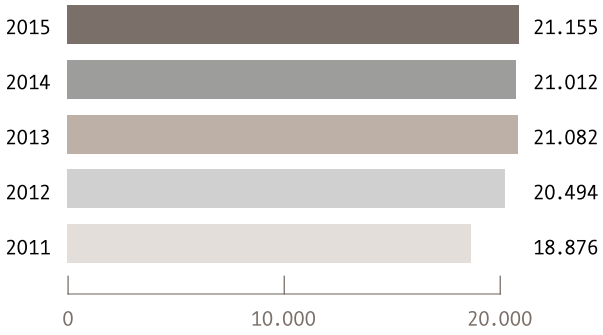
Öffentlich finanzierte Bildungsberatung muss dokumentiert werden und einer Qualität entsprechen: Die verschiedenen Bildungsberatungsstellen in Berlin werden – nach einem entsprechenden Beschluss des Landesausschuss für Berufsbildung – durch die KES (Koordinierungsstelle für öffentlich geförderte Weiterbildungsberatungsstellen im Land Berlin) begleitet, die eine gemeinsame Dokumentation aller Bildungsberatungsstellen sicherstellt.

Die Qualitätsentwicklung der Berliner Bildungsberatung wird auch durch die Begleitung eines Fachbeirats sowie durch ein jährliches Managementreview sichergestellt, das durch die k.o.s. GmbH als Berliner Koordinierungsstelle für Qualität begleitet wird. Es gibt einen Qualitätsrahmen Berliner Modell – QBM nach dem Motiv „Gute und qualitätsvolle Bildungsberatung“. Die Beratungsstellen sind in der Regel nach der „Lernorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) und/oder nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) sowie nach ISO 9001:2008 zertifiziert.

Für die Berliner Bildungsberatung gelten drei grundsätzliche Prinzipien: Es wird für alle Menschen kostenfreie und zugängliche Bildungsberatung angeboten, was der Chancengerechtigkeit dient. Die Bildungsberatung setzt an den Interessen und Voraussetzungen der Ratsuchenden an. Alle Beraterinnen und Berater haben ein gemeinsames Verständnis von Beratung. Von 2011 bis 2015 konnten 102.619 Beratungen im Rahmen der Bildungsberatung durchgeführt und den Betroffenen so eine bessere Perspektive für ihre berufliche Zukunft geboten werden.

Seit drei Jahren werden regelmäßige Nachbefragungen der Beratenen durchgeführt, um einen Vergleichsmaßstab für die Akzeptanz der Beratungsstellen zu haben und Schlüsse für eine noch bessere Orientierung an den Bedürfnissen der Ratsuchenden ziehen zu können.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsberatungen



Qualifizierungsberatung in Unternehmen

Seit dem Jahr 2011 fördert die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen das Projekt „Qualifizierungsberatung in Unternehmen“. Ziel ist es, Unternehmen durch Information und Beratung zu Weiterbildungsangeboten in ihrer Markt- und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Das Projekt bietet Qualifizierungsberatung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den vier Bezirken Neukölln, Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg und Treptow-Köpenick. Die Agentur für Arbeit Berlin Süd – als für diese vier Bezirke zuständige Arbeitsagentur – ist ein wichtiger Partner für die erfolgreiche Arbeit.

Beispiel

Mallwitz Versorgungstechnik GmbH & Co KG, Heike Mallwitz, Geschäftsführerin:

„Wir sind ein Berliner Handwerksunternehmen, das seit 50 Jahren, bereits in zweiter Generation am Berliner Markt tätig ist. 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Berlin und Umgebung im Bereich Sanitär und Heizung sowie Rohrleitungsbau im Erdreich unterwegs. Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Büro haben hier gelernt und sind langjährig beschäftigt. Leider schlich sich im Laufe der Zeit eine gewisse Betriebsblindheit in vielen Arbeitsgängen ein und moderne Techniken wurden nur widerwillig eingesetzt.

Um marktfähig zu bleiben, entschieden wir uns, Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, um den Anschluss in die moderne Welt der Technik zu bekommen. Eine intensive Schulung in unserer Handwerkersoftware und im Office-Paket führte zu einer Optimierung und zu neuen Ideen, den täglichen Arbeitsbereich zu gestalten. Möglich wurde dies nur durch die intensive Beratung und Betreuung. So wurden die Schulungsmaßnahmen finanzierbar und ein sehr guter Weiterbildungsanbieter gefunden.“

Das Angebot umfasst eine kostenlose und individuelle Vor-Ort-Beratung, gegebenenfalls verbunden mit einer Bildungsbedarfsanalyse. Darüber hinaus unterstützen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bei der Suche nach passgenauen Angeboten und bei der Beantragung von Fördermitteln für die Finanzierung der Weiterbildungen. So sparen die Unternehmen viel Zeit und Geld. Das Themenspektrum der Weiterbildungen ist sehr breit. Es erstreckt sich von EDV- und Sprachkursen, speziellen IT-Schulungen über Buchhaltungsprogramme bis hin zu Schweißkursen.

Das spezielle Beratungsangebot für kleine und mittlere Unternehmen wird durch Veranstaltungen und Vorträge zu den Themen Fachkräftesicherung und Personalentwicklung ergänzt. Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, die Wirtschaftsförderungen der Bezirksämter und Berlin Partner sind wichtige Multiplikatoren für das Projekt. Als Schnittstelle arbeitet das Projekt in beide Richtungen und übermittelt auch die Ansprüche aus den Unternehmen an die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter oder die Bezirksämter.

Qualifizierungsberatung in Unternehmen

erstberatene Unternehmen aller Branchen	IST	SOLL
2015	59	50
2014	127	100
2013	84	50
2012	154	150

Folgeberatungen bei Bestandskunden	IST	SOLL
2015	108	100
2014	194	150
2013	132	100
2012	196	100

initiierte Weiterbildungen	IST	SOLL
2015	62	50
2014	115	100
2013	126	100
2012	213	150

QSInova

2011 waren in Deutschland 19,6 Prozent der Menschen ohne Berufsabschluss arbeitslos, jedoch nur 5,1 Prozent der Fachkräfte. Ein Berufsabschluss ist das zentrale Merkmal für qualifizierte und gute Arbeit. Das Ziel, dass Migrantinnen und Migranten gleichberechtigt an Angeboten teilhaben, die zum Berufsabschluss führen, verfolgt das Projekt QSInova mit einem mehrstufigen Ansatz.

Beratung der Migrantinnen und Migranten zum Berufsabschluss

Die trägerneutrale Beratung von Migrantinnen und Migranten zum Berufsabschluss gibt Antworten auf Fragen wie: Warum brauche ich in Deutschland einen Berufsabschluss? Wie und wo finde ich den passenden Weg zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss? Können meine Berufserfahrungen berücksichtigt werden? Die Beraterinnen und Berater wägen ab: Ist eine Umschulung, eine Nachqualifizierung, eine Ausbildung oder ein Anerkennungsverfahren der beste Weg? Sie berücksichtigen die persönliche Situation und den Arbeitsmarktstatus. Sie schauen sich die Berufserfahrungen an und gleichen

Im Rahmen eines Aktionstages lernen Migrantinnen und Migranten das Berufsbild Koch / Köchin im Berufsalltag kennen.

Migrantinnen und Migranten erkunden am Aktionstag das Berufsbild Anlagenmechaniker/in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik.

sie mit Qualifizierungsangeboten ab. Sie kennen die formalen Voraussetzungen und informieren sich aktuell auf dem Markt der Qualifizierungsangebote.

Kompetenzfeststellung

Eine ergebnisoffene zehntägige Kompetenzfeststellung schafft Orientierung und hilft so, Irrwege und Abbrüche zu verhindern. Im Fachgespräch mit einem Ausbilder oder einer Ausbilderin wird geklärt, ob Kompetenzen fachlich überprüft und zur Verkürzung des Qualifizierungsweges beitragen können.

Begleitung von Übergängen

Zwischen Beratung und Qualifizierungsangebot begleitet QSInova arbeitslose wie beschäftigte Migrantinnen und Migranten, die über 25 Jahre alt sind und verhandelt mit Unternehmen, Jobcentern und zuständigen Stellen.

Aktionstage mit Berliner Unternehmen

Mit Berliner Unternehmen gestaltet QSInova praxisnahe Aktionstage, um den Wert eines Berufsabschlusses direkt in der Arbeitssituation zu verdeutlichen.

Zahlen und Fakten

Stand Dezember 2015

1.445	Beratungen zum Berufsabschluss
41	Kompetenzfeststellungsverfahren
149	Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem Qualifizierungsangebot nach QSInova-Standards
45	erfolgreiche Externenprüfungen
2	Teilnehmer stehen vor dem Meisterabschluss
13	Aktionstage, 4 Aktionen am Internationalen Tag der Migranten
7	Berufsbilder im QSInova-Konzept umgesetzt
9	Bildungsdienstleister in Kooperation

	2011	2012	2013	2014	2015
Beratungen zum Berufsabschluss	172	128	133	373	574
Kompetenzfeststellungsverfahren	14	7	7	7	9
Teilnehmende beginnen Qualifizierungsangebot nach QSInova-Standards	34	32	33	19	39
erfolgreiche Externenprüfungen*	0	1	16	12	17
Aktionstage	0	0	0	6	8
Berufsbilder im QSInova-Konzept umgesetzt	5	5	5	6	7
Bildungsdienstleister in Kooperation	4	4	5	4	9

*Zwei Teilnehmende stehen vor dem Meisterabschluss.

Beratung der Bildungsanbieterinnen und -anbieter zu neuen Qualifizierungsangeboten

Die Qualifizierungsangebote von QSInova zeichnen sich durch besondere Merkmale aus, die Bildungsanbieterinnen und -anbieter in der organisatorischen und methodischen Gestaltung herausfordern:

- Module strukturieren und bieten Chancen bei begrenztem Aufenthaltsstatus, bei der Unterbrechung und bei vorhandenen Kompetenzen.
- 20 Prozent des Stundenanteils haben eine integrierte Sprachförderung.
- Für einen individuellen Fahrplan und Antragstellungen gibt es eine Kompetenzentwicklungsbegleitung.

Die Berliner Bildungsdienstleisterinnen und -dienstleister im QSInova-Netzwerk haben sich der großen Herausforderung gestellt. Sie haben Angebote zu den Berufsbildern Koch/Köchin, Friseur/in, Hotelfachmann/-frau, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Tischler/in, Maler/Lackierer/in, Berufskraftfahrer/in, Konditor/in und Fachverkäufer/in – Lebensmittelhandwerk, Fachinformatiker/in Fachrichtung Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Verkäufer/in Fachrichtung Lebensmittel und Servicekaufmann/-frau für Luftverkehr geschaffen, die zum Berufsabschluss führen und wesentliche Elemente für Migrantinnen und Migranten beinhalten.

Ergebnisse

In den Jahren 2011 bis 2015 fanden insgesamt 1.380 Beratungen zum Berufsabschluss, 44 Kompetenzfeststellungsverfahren und 203 erfolgreiche Externenprüfungen statt. 157 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten ein Qualifizierungsangebot nach QSInova-Standards beginnen, 28 Berufsbilder im QSInova-Konzept umgesetzt und 26 Bildungsdienstleister zur Kooperation gewonnen werden. Auch Aktionstage in diesem Bereich fanden seit 2014 bereits 14 Mal statt.

Transfer und Öffentlichkeit

QSInova bildet eine wichtige Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik. In Präsentationen, Printprodukten und Fachartikeln werden Erfahrungen verbreitet. Das Konzept erfährt auch bundesweit hohe Wertschätzung. So wurden 2015 das Berliner Konzept und die Erfahrungen der Umsetzung dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in Nordrhein-Westfalen für deren Projekt „OneStepup - Zweite Chance Berufsabschluss NRW“ vorgestellt.

Querschnittsthemen

Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Interkulturelle Öffnung der Jobcenter – Angebote für Arbeitsmarktdienstleister

Im Fokus stehen hier Kompetenzen im Umgang mit der vielfältigen und unterschiedlichen Kundenstruktur für Mitarbeitende in Berliner Arbeitsagenturen und Jobcentern. Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung bilden diese Vielfalt ebenso wie der Familienstand, das Milieu oder der soziale Status.

Mit dem Angebot der Interkulturellen Schulungen greift das IQ Landesnetzwerk Berlin das Anliegen der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf, Chancengleichheit als übergeordnetes Leitprinzip zu verwirklichen. Dieses Leitprinzip bildet den Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen der BA und dem IQ Landesnetzwerk Berlin.

Seit 2013 hält das IQ Landesnetzwerk Berlin Schulungsangebote zur Interkulturellen Grundsensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeitende der Berliner Jobcenter und Arbeitsagenturen bereit. Geschult wird auch zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Im Jahr 2015 wurde das Angebot um die migrationsspezifischen, beschäftigungsorientierten Schulungen erweitert, die der Stärkung der Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt dienen und sich an Mitarbeitende der Eingangszonen, der Leistungsabteilung und der Arbeitsvermittlung wenden. Für Führungskräfte werden spezielle Schulungen angeboten.

Die Koordinierungsstelle des IQ Landesnetzwerks Berlin ist zuständig für die Gesamtkoordination der Interkulturellen Schulungen. Durchgeführt werden die Schulungen durch die Teilprojektpartner Stiftung SPI, LIFE e. V. und Otto Benecke Stiftung e. V.: In 2013 wurden 146 Teilnehmende aus Arbeitsverwaltungen in insgesamt 16 Schulungen erreicht, in 2015 waren es bereits 603 geschulte Teilnehmende aus Arbeitsverwaltungen in insgesamt 43 Schulungen (Stand Dezember 2015).

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Im Jahr 2010 verabschiedete Berlin als erstes Bundesland das „Partizipations- und Integrationsgesetz“. Dieses Gesetz schreibt gleichberechtigte Teilhabe und Interkulturelle Öffnung vor. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen beschloss „Modellverwaltung“ für die Interkulturelle Öffnung zu sein.

Interkulturelle Kompetenz meint die Fähigkeit, Unterschiede zu akzeptieren und zu integrieren, mit Widersprüchen umzugehen und kulturelle Überschneidungen zu erkennen. Sie ist demnach Voraussetzung für die qualifizierte Wahrnehmung aller Aufgaben. Die Interkulturelle Öffnung bezieht sowohl die Dimension der internen Personal- und Organisationsentwicklung als auch die Fachpolitiken ein.

Instrumente dabei sind unter anderem:

- Bereitstellung von Informationen durch die Veröffentlichung des Sammelordners „Interkulturelle Öffnung (IKÖ) – Praxishandbuch Interkulturelle Öffnung für die Berliner Verwaltung“, der kontinuierlich ergänzt wird
- Angebote zur Weiterbildung für alle Beschäftigten
- insgesamt fünf Werkstattgespräche zur Interkulturellen Öffnung
- Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses aller Führungskräfte
- Übertragung des IKÖ-Ansatzes auf ausgewählte Förderprogramme, zum Beispiel die Weiterentwicklung des Landesprogramms Mentoring, die in einer Publikation im oben genannten Sammelordner dokumentiert wird, womit der Transfer auf andere Programme gesichert ist.

Übergeordnetes Ziel

Der Verwaltung als übergeordneter Institution gelingt es, Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen abzubauen und Anerkennung sowie gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Berlin braucht Dich!

Ausgangspunkt von „Berlin braucht dich!“ im Jahr 2005 war die alarmierende Feststellung: Unter den Auszubildenden beim Land Berlin fand sich nur ein verschwindend niedriger Anteil von Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte.

Der erste Schritt für mehr Vielfalt in der dualen Ausbildung war die Kampagne „Berlin braucht dich!“, initiiert und gefördert durch den Berliner Integrationsbeauftragten mit dem Beruflichen Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN) als Träger.

Mit der Botschaft „Wir wollen Euch, nutzt Eure Chance!“ sollten Jugendliche aus Familien mit Einwanderungsgeschichte motiviert werden, sich mit betrieblicher Ausbildung als realer Berufsoption auseinanderzusetzen und sich beim Land Berlin zu bewerben. Ihr Anteil unter den Auszubildenden im Öffentlichen Dienst stieg von 8,7 Prozent (2006) auf 16,6 Prozent (2010) an. Die Kampagne setzte jedoch „nur“ jenen Teil der Jugendlichen in Bewegung, der schon „in den Startlöchern“ stand, der schulisch gut war und vom Verhaltensrepertoire in das bisherige Bild passte, das Betriebe von Auszubildenden hatten.

Eine Beratungssituation in der Zentralen Erstanlaufstelle Anerkennung (ZEA) des IQ Landesnetzwerks Berlin.

Der nächste Schritt zur weiteren interkulturellen Öffnung des Übergangs Schule-Beruf bestand daher darin, die Distanz zwischen „Jugendlichen" und „Arbeitswelt" zu verringern. Nur eine attraktive Berufsorientierung für Jugendliche kann zu einer nachhaltigen und erfolgreichen Nachwuchsförderung und Personalgewinnung der Unternehmen führen – so das Credo von „Berlin braucht dich!".

Für dieses Ziel arbeiten 25 Berliner Schulen mit einem hohen Anteil von Schülerinnen und Schülern aus Familien mit Einwanderungsgeschichte und über 60 Unternehmen aus dem öffentlichen und privaten Sektor im „Berlin braucht dich!"-Konsortium zusammen. Der Konsortialansatz ist es auch, der die Metall- und Elektroindustrie veranlasste, dem Vorhaben „Berlin braucht dich!" beizutreten.

Zur besseren Berufsorientierung wird zwischen Schulen und Betrieben ein System von Betriebsbegegnungen ab Klasse 7 aufgebaut, das zu einer qualifizierten Vierstufigkeit vervollständigt wird. 2014 gab es schon über 2.000 pädagogisch gestaltete Betriebsbegegnungen, die von den Betrieben angeboten wurden. Dieses Lernen im Betrieb in unterschiedlichen Formaten, je nach Jahrgangsstufe der Schülerinnen und Schüler, die qualifizierte Vierstufigkeit, konnte in das Landeskonzept der Berliner Berufs- und Studienorientierung eingebracht werden.

Ab 2011 stieg der Anteil der neueingestellten Auszubildenden aus Familien mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst auf circa 18 Prozent und in den Landesbetrieben von 13 Prozent (2010) auf 21,9 Prozent (2014).

Die zukünftige Herausforderung besteht darin, das Ankommen in der Ausbildung weiter zu forcieren – und zwar an solchen Integrierten Sekundarschulen, die Anteile „nichtdeutscher Herkunftssprache" und Lernmittelbefreiung von über 70 Prozent ausweisen. Angesichts der Risikolagen, die sich in diesen Schulen addieren, ist es nicht verwunderlich, dass die Übergänge in Ausbildung dort sehr gering sind.

In dem Konsortium arbeiten diese Schulen mit den „Berlin braucht dich!"-Betrieben und mit BQN zusammen. Diese enge und stabile Zusammenarbeit und die Nutzung des erprobten „Werkzeugkastens" sind gute Voraussetzungen, damit sich für viele dieser Jugendlichen bald aussichtsreiche berufliche Perspektiven eröffnen.

„Berlin braucht dich!" hat erheblich dazu beigetragen, dass im Land Berlin eine solide Basis vorhanden ist, um sich den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in diesem Feld zu stellen.

IQ Landesnetzwerk Berlin

2012 trat das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Kraft, das alle bundesrechtlichen Berufe regelt. 2014 trat das Berliner Anerkennungsgesetz in Kraft, das die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse nach Landesrecht regelt. Seitdem haben Menschen mit einem ausländischen Berufsabschluss erstmals einen Rechtsanspruch darauf, die Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation überprüfen zu lassen.

Die vorliegenden Zahlen zu den Anträgen auf Anerkennung und den Entscheiden allein bei den rund 600 bundesrechtlich geregelten Berufen zeigen die Dynamik.

Das bundesweit umgesetzte Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) hat die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel. Der Schwerpunkt des Förderprogramms liegt auf der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Die Koordinierungsstelle des IQ Landesnetzwerks Berlin ist in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, im Büro des Integrationsbeauftragten angesiedelt. 23 Teilprojekte setzen drei verschiedene Handlungsschwerpunkte im IQ Landesnetzwerk Berlin um:

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung
- Qualifizierungsangebote im Kontext der Anerkennungsgesetze
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung

Im Rahmen der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung werden die Anerkennungssuchenden im gesamten Prozess des Anerkennungsverfahrens unterstützt. Sie erhalten Beratungsangebote zu Qualifizierungsmöglichkeiten, um im Anerkennungsverfahren festgestellte Unterschiede der Berufsqualifikationen auszugleichen. Dies beinhaltete auch Informationen zu Anpassungsqualifizierungen im Bereich des dualen Ausbildungssystems oder zu berufsbezogenen Sprachtrainings, um das erforderliche Sprachniveau im Anerkennungsverfahren zu erlangen. Ein großer Teil dieser Angebote wird von Teilprojekten im IQ Netzwerk bereitgestellt und führt die Teilnehmenden zur vollständigen Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses. Darüber hinaus werden auch mögliche Arbeitgeber und andere Arbeitsmarktakteure zum Anerkennungsgesetz geschult.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit liegt in der interkulturellen Kompetenzentwicklung. Dazu werden interkulturelle Trainings mit Mitarbeitenden der Berliner Jobcenter und Arbeitsagenturen durchgeführt oder aber auch Angebote zur interkulturellen Sensibilisierung von Unternehmen – beispielsweise für Personalentwicklerinnen und -entwickler – zum Unternehmensmanagement vermittelt. Außerdem werden Workshops zur Verbesserung der Willkommensstrukturen für Migranten(selbst) organisationen und Verwaltung angeboten.

Beratungen

Seit 2012 wurden insgesamt 9.846 Beratungen zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse durchgeführt. Gegenwärtig ist eine gleichbleibend hohe Nachfrage an Beratungsterminen zu verzeichnen.

Teilnehmer/innen Anerkennungsberatung

2015	3.407
2014	3.272
2013	2.310
2012	857

Kampagne „Mach Berlin zu Deinem Job“

Im Januar 2014 startete die Senatskampagne für mehr Fachkräfte mit Migrationshintergrund in der Berliner Verwaltung. Mit der Kampagne „Mach Berlin zu deinem Job“ wirbt der Berliner Senat an Berliner Hochschulen um Absolventinnen und Absolventen mit Migrationshintergrund. Ziel ist es, den Anteil an qualifizierten Fachkräften mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst zu erhöhen – ein wichtiger Schritt zur interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung. Denn den Fachkräftemangel bekommt auch die Berliner Verwaltung zu spüren und gleichzeitig sind es nur wenige mit Einwanderungsgeschichte, die den öffentlichen Dienst als Joboption in Betracht ziehen.

Die Kampagne wirbt an Berliner Hochschulen mit Plakaten und Postkarten sowie mit Bannern und Flyern, um Studierende auf die Berliner Verwaltung als Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

Weitere Informationen ***www.mach-berlin-zu-deinem-job.de***

Landesprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen

Ziel der Arbeit der Integrationslotsinnen und -lotsen ist es, Menschen mit Migrationshintergrund und geflüchtete Menschen in Berlin bei der Integration durch niedrigschwellige Verweisberatung und Begleitung zu Behörden und Ämtern zu unterstützen. Das Landesrahmenprogramm verfolgt einen niedrigschwelligen, präventiven Ansatz zur gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in allen zwölf Berliner Bezirken.

Seit Oktober 2013 wurde das Landesrahmenprogramm programmatisch und personell erweitert. Die seit Herbst 2014 neu hinzukommenden Lotsinnen und Lotsen für geflüchtete Menschen kooperieren mit Erstaufnahme- und Gemeinschaftsunterkünften und helfen den Neuankömmlingen bei den ersten Schritten. Seit November 2015 unterstützt ein überbezirkliches mobiles Team Notunterkünfte für Flüchtlinge und das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo).

Insgesamt wurden 2015 von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 381 Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Stadteilmütter gefördert. Davon waren 106 Lotsinnen und Lotsen über das Landesrahmenprogramm bei Trägern sozialversicherungspflichtig angestellt und auch bei der Betreuung von Geflüchteten direkt in den Flüchtlingsunterkünften aktiv. 224 Integrationslotsinnen und -lotsen sowie Stadtteil-

Netzwerktreffen der Integrationslotsen und -lotsinnen im Landesrahmenprogramm.

mütter sind über beschäftigungsfördernde Maßnahmen der Jobcenter (AGH und FAV) tätig. Das Landesrahmenprogramm beinhaltet ein umfassendes Begleit- und Qualifizierungsangebot, welches über eine Regiestelle umgesetzt wird.

Lotsinnen und Lotsen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

2016	157
2015	94
2014	69

Diese Regiestelle organisiert:

- Netzwerktreffen der Integrationslotsinnen und -lotsen und der Träger
- die Basisqualifizierung in vier Modulen und thematisch aufbauende Zusatzqualifizierungen
- Coaching und Supervision
- Coaching zur eigenen Berufswegeplanung interessierter Lotsinnen und Lotsen.

Die Regiestelle versteht sich als Schnittstelle zwischen der Fachverwaltung und den Programmumsetzenden. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Belange der Projektträger, der Lotsinnen und Lotsen und weiterer Interessierter.

Das Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen wird von einem Beirat begleitet, der sich mit der Entwicklung der Inhalte und der Verstetigung des Programms befasst. Den Vorsitz führt der Beauftragte für Migration und Integration des Senats von Berlin.[1]

Gleichstellung von Frauen und Männern

Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt ist sowohl aus gleichstellungspolitischer Sicht als auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung und die wirtschaftliche Entwicklung Berlins geboten. Ziel ist die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen – unabhängig davon, ob sie Familien- und Erziehungsaufgaben wahrnehmen oder nicht.

Länger andauernde Erwerbsunterbrechungen erschweren die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Sie sind daher möglichst zu vermeiden beziehungsweise sollte ihren negativen Folgen frühzeitig durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Das hohe Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen wird bei weitem noch nicht genügend ausgeschöpft – zum Nachteil für die Frauen selbst, aber auch zum Nachteil für Wirtschaft und Gesellschaft. Aufgrund nach wie vor bestehender geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen ergeben sich im Lebenslauf von Frauen unterschiedliche Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt. Diesen Benachteiligungen muss durch besondere Maßnahmen entgegengewirkt werden.

1 Weitere Informationen: www.berlin.de/lb/intmig/themen/integrations-lots-innen

Entsprechend der Komplexität des Themas Gleichstellung von Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit verfolgt die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eine Vielzahl von Maßnahmen und Aktivitäten in verschiedenen Bereichen.

Förderprogramm zur beruflichen Beratung, Orientierung und Qualifizierung von Frauen

Es werden Kurse, Veranstaltungen und Beratungen zu unterschiedlichen Themen des Erwerbssystems und der Erwerbsintegration gefördert. Mit diesen Angeboten werden insbesondere Frauen angesprochen, die ins Erwerbsleben (wieder) einsteigen wollen und hierfür fachkundige Vorbereitung und Begleitung benötigen oder sich fehlende Qualifikationen aneignen möchten. Unter den Teilnehmerinnen sind viele Alleinerziehende und Migrantinnen.

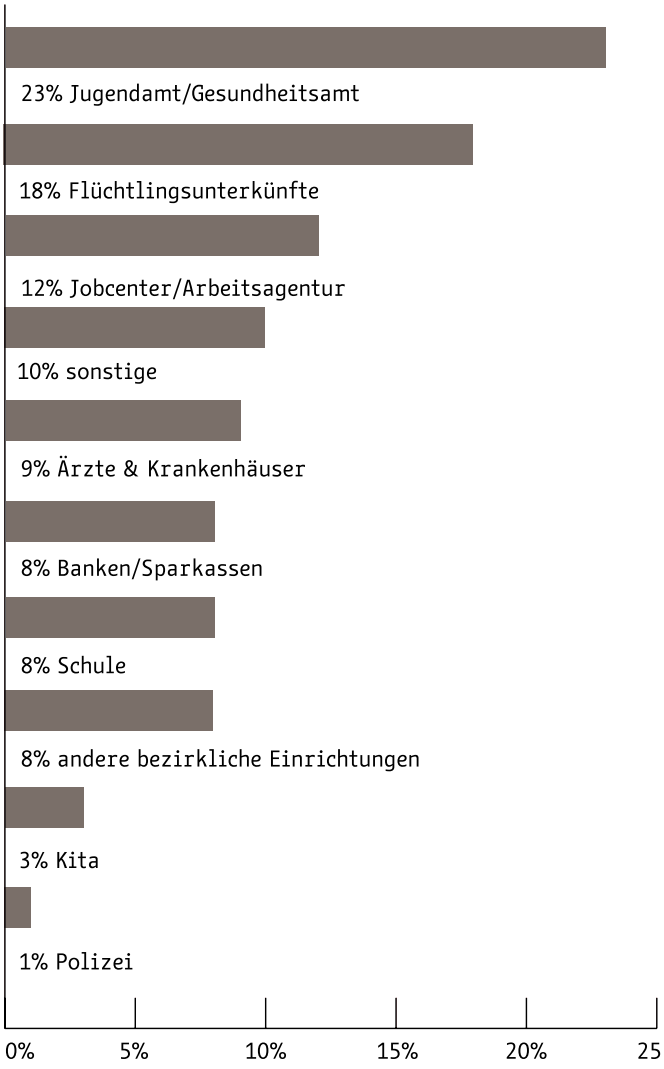
Zum Programm gehören

- Projekte, die mit einem ganzheitlichen, berufsbiografischen Ansatz Frauen hinsichtlich ihres weiteren Bildungs- und Berufsweges beraten und deren spezifischen Erwerbsverläufe berücksichtigen (Zielgruppe: insbesondere Wiedereinsteigerinnen, nicht qualifikationsgerecht beschäftigte Frauen, prekär beschäftigte Frauen),
- Projekte zur Information und Berufsorientierung (Zielgruppe: insbesondere Wiedereinsteigerinnen und arbeitsuchende Frauen),
- Projekte zur beruflichen Qualifizierung von besonders benachteiligten Frauen (Zielgruppe: insbesondere Alleinerziehende, Migrantinnen ohne Berufsabschluss, ältere Frauen, Frauen mit gesundheitlichen oder psychosozialen Einschränkungen),
- Projekte für Frauen in männlich geprägten Handwerksberufen
- Projekte für existenzgründungsinteressierte Frauen und Existenzgründerinnen.

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung geht es um die Überwindung der einseitigen geschlechtsspezifischen Berufs- und Studienfachwahl. Um dies zu ermöglichen, bedarf es adressatengerechter, gendersensibler Angebote, die darauf ausgerichtet sind, das Berufswahlspektrum zu erweitern und Geschlechterstereotype aufzuweichen. Hierzu werden verschiedene Projekte gefördert.

Übersicht zu den Unterstützungsanfragen im Landesprogramm Integrationslotsinnen und -lotsen im Zeitraum Juli 2014 bis Dezember 2015



Girlsatec – Mädchen erobern technische Berufe

Das 2013 gestartete Projekt Girlsatec verfolgt den Ansatz, Mädchen und ihrem sozialen Umfeld sowie Unternehmen zu vermitteln, dass junge Frauen ebenso wie Männer für technische Berufe geeignet und befähigt sind. Mädchen und junge Frauen werden in der Phase ihrer Berufsorientierung an gewerblich-technische Berufe herangeführt, die diese aus Unkenntnis oder Vorurteilen heraus meiden. Dieses wird mit adressatengerechten Angeboten erreicht, die darauf ausgerichtet sind, das Berufswahlspektrum junger Frauen und Mädchen positiv zu beeinflussen.

Die girlsatec-Botschafterinnen berichten auf Berufsausbildungsmessen, bei girlsatec-Technik-Camps, in Schulklassen sowie auf öffentlichen Veranstaltungen von ihrem eigenen Berufswahlprozess und ihren Erfahrungen als Frau in gewerblich-technischen Berufen. Knapp 20 junge Frauen in Ausbildung zum Beispiel zur Mechatronikerin oder als ausgebildete junge Fachkraft tragen so ihr berufliches Selbstverständnis in die Öffentlichkeit und bringen sich inhaltlich als Expertinnen ein.

Für die Berufsinformationen an Schulen werden anhand eigens entwickelter Berufssteckbriefe Alltagsbezüge zu den Tätigkeiten beziehungsweise den daraus resultierenden Produkten der Industrie hergestellt. Wo es möglich ist, realisiert das Projekt Praxisworkshops in Schulklassen. Unter dem Motto „Würfel oder was?“ wird zum Beispiel an Lötstationen ein elektrischer Würfel gelötet. So werden Inhalte, Anforderungen und Rahmenbedingungen gewerblich-technischer Berufe in zielgruppengerechter Form durch die girlsatec-Botschafterinnen in den Schulklassen präsentiert.

Beim girlsatec-Technik-Camp können die noch abstrakten Vorstellungen über gewerblich-technische Berufe konkretisiert werden. In der Metall- und Elektrowerkstatt arbeiten die Schülerinnen während des laufenden Ausbildungsbetriebs zum Beispiel am Projekt „Bau eines Solarflugzeugmodells“ und können hierbei ihr technisches Geschick erproben und ihre Stärken kennenlernen. Unternehmensbesuche runden das Technik-Camp ab. Sie verdeutlichen die Vielfalt gewerblich-technischer Berufe und zeigen den Teilnehmerinnen potentielle Arbeitsstätten, den Unternehmen potentielle Auszubildende. Rund 75 Prozent der Teilnehmerinnen schlagen später einen technischen Berufsweg ein.

In regelmäßigen Workshops mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern insbesondere aus dem ABB-Netzwerk der Unternehmen werden Personalverantwortliche bei der Entwicklung ihrer Strategien, wie sie interessierte junge Frauen für eine Ausbildung in ihrem Unternehmen interessieren und gewinnen können, gezielt unterstützt. Da bereits verschiedene junge Frauen als Auszubildende in kleinen und mittleren Unternehmen des Netzwerkes eingestellt wurden, sind diese weiblichen Auszubildenden auch ab Beginn ihrer Ausbildung gut in ein überbetriebliches Netzwerk integriert – und werden zum Teil dann auch selber während ihrer Ausbildung girlsatec-Botschafterin.

Enter Technik, Girls Day und Girls Day Akademie

Das Projekt „Enter Technik“ wurde in Anlehnung an die Konstruktion und die Zielsetzung des „Freiwilligen Sozialen bzw. Ökologischen Jahres“ zunächst 2013/2014 im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ durchgeführt, ab Herbst 2014 hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die Förderung übernommen. Seither haben in jedem Durchgang circa 20 Teilnehmerinnen die Möglichkeit, nacheinander in bis zu sechs Unternehmen und Institutionen mit technischer Ausrichtung ein Praktikum zu absolvieren.

Das Projekt zeichnet sich durch drei Spezifika gegenüber anderen Projekten in diesem Bereich aus:

- Die jungen Frauen haben bereits Interesse an einem technischen Beruf, es geht also um mehr als bloßes „Reinschnuppern“ in einen technischen Bereich.
- Der Zeitraum insgesamt, aber auch jeweils bei den Unternehmen, ist lang genug, um ein realistisches Bild von den Berufsfeldern und -bereichen zu gewinnen.
- Die Unternehmen werden einbezogen und haben so die Möglichkeit, nicht nur die jungen Frauen und deren Kompetenzen kennenzulernen, sondern auch bei Problemen die eigenen Strukturen und die vielfach gerade in männerdominierten Bereichen vorhandenen Geschlechterstereotypen zu hinterfragen.

Rund 80 Prozent der bisherigen Teilnehmerinnen haben sich danach für einen technischen Berufsweg entschieden – vor allem die dualen Ausbildungs- und Studiengänge der Partnerunternehmen sind gefragt.

Ein weiteres Angebot zur Berufsorientierung vor der Erstausbildung und zur Erweiterung des Berufswahlspektrums ist der jährlich stattfindende „Girls Day“, bei dem Schülerinnen direkte Einblicke in Unternehmen und Einrichtungen gewinnen können. Sie lernen Bereiche kennen, die noch nicht zum Standardberufswahlspektrum von jungen Frauen gehören oder begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen. Um den Girls Day herum finden zahlreiche Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung und zur Information über Bildungswege statt.

Die „Girls Day Akademie“ knüpft an den Girls Day an und unterstützt Schülerinnen in der Phase vor der Berufsentscheidung bei der Berufswahl. Für Mädchen mit Interesse an Technik und Naturwissenschaften finden über ein Schuljahr hinweg wöchentliche Arbeitsgemeinschaften an den Schulen statt. Naturwissenschaftliche und technische Inhalte werden anhand praktischer Arbeiten bei verschiedenen Bildungspartnern wie

Unternehmen und Hochschulen vermittelt. Die Teilnehmerinnen lernen verschiedene Ausbildungsbetriebe, Hochschulen und weibliche Vorbilder in gewerblich-technischen Berufen oder naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen kennen und können sich so einen Überblick über die Vielfalt der MINT-Berufe verschaffen.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Mit der Kampagne „Frauen an die Spitze“, die von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Bündnis mit der Berliner Industrie- und Handelskammer durchgeführt wurde, werden Unternehmen der Privatwirtschaft zur Förderung von Frauen in Führungspositionen motiviert und in ihren diesbezüglichen Bemühungen unterstützt. Damit sollen die Karrierechancen von Frauen im Berufsleben verbessert werden.

Zum Auftakt der Kampagne wurde 2011 eine gemeinsame Erklärung der Senatorin Dilek Kolat und des IHK-Präsidenten Dr. Eric Schweitzer unterzeichnet, der sich inzwischen 76 Unternehmen angeschlossen haben. Die Unternehmen verpflichten sich damit, eine Unternehmenskultur der Gleichberechtigung zu fördern und die weiblichen Beschäftigten gezielt über ihre Karrieremöglichkeiten zu informieren. Außerdem sollen die Unternehmen unterstützt werden, unternehmens- und bedarfsgerechte Instrumente zur Frauenförderung zu entwickeln.

In Veranstaltungen, Workshops und Netzwerktreffen und insbesondere im Rahmen von Unternehmensbesuchen wurde kontinuierlich der Austausch zwischen den Betrieben ermöglicht. Handlungsempfehlungen, eindrucksvolle Beispiele und Porträts von Berliner Frauen in Führung wurden fortlaufend auf der Plattform der Kampagne im Internet veröffentlicht. Die Kampagne wird in eine Netzwerkinitiative überführt, die unter anderem bestehende Angebote Berliner Frauennetzwerke bündeln und sichtbarer machen wird.

Abbau der Entgeltungleichheit

Ein Indikator für die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen. Der Unterschied zwischen den Bruttostundenverdiensten beträgt in Berlin zwar nur elf Prozent (Im Bundesdurchschnitt 22 Prozent), das ist jedoch darauf zurückzuführen, dass in Berlin der Anteil von Arbeitsplätzen in Branchen mit sehr guter tariflicher Entlohnung, insbesondere in der Industrie, deutlich geringer als im Bundesvergleich ist. Frauen arbeiten auch in Berlin überproportional in schlechter bezahlten Teilzeitarbeitsverhältnissen und Branchen mit geringerer Entlohnung.

Die geringere Bewertung von typischen Frauenberufen ist nicht selten eine konkrete Lohndiskriminierung. Um eine solche zu erkennen und zu beseitigen hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowohl für die Anwendung des „eg-check-Verfahrens“ (www.eg-check.de) insbesondere bei den Landesunternehmen geworben, als auch selber in der Verwaltung das Verfahren durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass die den Bewertungen zugrundliegende Entgeltordnung ein Diskriminierungspotential hat. Um die Ergebnisse zu verifizieren bzw. zu verdeutlichen, wird dieses Verfahren jetzt unter der Federführung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen auch in anderen Bereichen der Berliner Verwaltung durchgeführt.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen trägt in ihren Handlungsfeldern aktiv dazu bei, Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Maßstab sind die „10 Behindertenpolitischen Leitlinien des Landes Berlin zur nachhaltigen Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bis zum Jahr 2020“ und deren Konkretisierung nach dem Beschluss des Senats vom 12. Mai 2015.

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen setzt sich insbesondere dafür ein, die Integration von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit zu fördern. Im Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit bekennen sich beide Partner ausdrücklich zu den Zielen, den Anteil junger Menschen mit Behinderung in betrieblicher Ausbildung zu erhöhen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zu senken, bestehende Arbeitsverhältnisse durch unterstützende Maßnahmen zu stabilisieren und bei der Informations- und Aufklärungsarbeit zusammenzuwirken.

Darüber hinaus unterstützt die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen entsprechende Maßnahmen der Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung. Im Sinne inklusiver Teilhabe nehmen grundsätzlich Menschen ohne und mit Behinderung daran teil.

So wird das Programm „Komm auf Tour“ auch an Förderschulen angeboten. Im Jahr 2014 haben insgesamt etwa 900 Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen aus Inklusions- und aus Förderschulen daran teilgenommen. Das Programm stärkt die Berufsorientierung von Jugendlichen durch Erweiterung ihres Berufswahlspektrums und durch spielerisches Aufdecken ihrer Fähigkeiten und Interessen.

Im Modellprojekt „Berufsorientierungsprozess von Schülerinnen und Schülern an Berliner Förderschulen zur Förderung der inklusiven Teilhabe“ in Kooperation mit dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin und drei Förderschulen – Schillingschule (Förderschwerpunkte: körperlich-motorisch und Sprache), Reinfelder-Schule (Förderschwerpunkte: Hören und

Lernen) und Schule am Zwickauer Damm (Förderschwerpunkt: Lernen) – wird eine Berufsorientierung für die Förderschülerinnen und Förderschüler umgesetzt, in deren Verlauf sie Einblick in die Anforderungen der Arbeitswelt erhalten und lernen, wie sie damit umgehen und eine für sie passende Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsstelle finden können.

Durch die durchgängige berufsorientierende Begleitung der Förderschülerinnen und Förderschüler sollen diese eine bessere Berufswahlkompetenz erhalten und realistische Chancen zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt über eine zu ihren festgestellten und erprobten Neigungen und Talenten passende duale Ausbildung finden.

Im Handlungsfeld Frauen und Gleichstellung unterstützt die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die von ihr geförderten Projekte für Frauen darin, besonders auf die Inklusion von Frauen mit Behinderung zu achten. So wurde 2013 ein Workshop für Mitarbeiterinnen von Projekten für Migrantinnen und von Projekten für die Beschäftigung, Beratung und Qualifizierung von Frauen finanziert, um die Teilnehmerinnen für die Ermöglichung barrierefreier Zugänge zu den Angeboten der Projekte zu sensibilisieren. 2014 wurde ein Workshop für die Frauenzentren und Frauenselbsthilfeprojekte unter dem Titel „Herzlich Willkommen – Wie können Frauen mit Behinderungen Ihre Angebote wahrnehmen?“ finanziert.

Im Rahmen des Partizipations- und Integrationsprogramms wird unter anderem das Projekt „Starke Väter – Starke Familien“, welches vom MINA – Leben in Vielfalt e. V. durchgeführt wird, gefördert. Mit diesem Projekt werden Väter, die Kinder mit Behinderungen haben und insbesondere aus dem türkischen und arabischen Sprachraum stammen, unterstützt. Durch Beratungen und Selbsthilfegruppen werden die Väter motiviert, sich an der Pflege der Kinder zu beteiligen, sich in die Entwicklung der Kinder einzubringen und dadurch auch die Mütter zu entlasten.

Nicht zuletzt wird das Ziel der Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Dienstbetrieb der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen selbst konsequent realisiert. Die Verwaltung erfüllt nicht nur seit Jahren den gesetzlich vorgeschriebenen Anteil von fünf Prozent schwerbehinderten Menschen unter ihren Beschäftigten, sondern sie erreicht ebenfalls seit Jahren mit einem Anteil von zehn Prozent eine Verdoppelung dieser Pflichtquote. Dieses Ergebnis wird auch bei Neueinstellungen von Menschen mit Behinderung nahezu erreicht.

Trans* in Arbeit – Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von transgeschlechtlichen Menschen in der Arbeitswelt

Transgeschlechtliche Menschen sind beim Zugang zu Arbeit oder am Arbeitsplatz mit vielen Herausforderungen konfrontiert. Zum einen erleben sie Verunsicherungen, zum anderen auch Diskriminierungen. Um die Situation von transgeschlechtlichen Menschen bei der Jobsuche und im Betrieb zu verbessern, spielen Erfahrungsaustausch, Wissenstransfer, Sensibilisierung und Empowerment eine entscheidende Rolle. An dieser Stelle hat das durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union finanziell unterstützte einjährige Projekt „Trans* in Arbeit“ angesetzt, das von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen entwickelt und in 2013/2014 umgesetzt worden ist.

Die Hauptzielgruppen des Projekts bildeten Schlüsselpersonen aus den Bereichen Arbeit und Beruf. Dazu zählten beispielsweise Personalverantwortliche und Führungskräfte in Unternehmen, Betriebs- oder Personalratsangehörige, Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagentur/Jobcenter, der IHK und der Sozialpartner, LSBT-Mitarbeiternetzwerke, Vertreterinnen und Vertreter der Öffentlichen Verwaltungen auf europäischer, nationaler und Landesebene sowie trans- und intergeschlechtliche Menschen und ihre Organisationen.

In verschiedenen thematischen Fachrunden hatten diese Schlüsselpersonen die Gelegenheit, sich über ihre unterschiedlichen Erfahrungen mit geschlechtlicher Vielfalt auszutauschen sowie gemeinsam Probleme und Barrieren zu identifizieren, Lösungsstrategien zu erörtern und praxisorientierte Empfehlungen zu entwickeln.

Spezifisches Wissen zu Trans* zu generieren und bedarfsgerecht aufzubereiten, war ebenso ein zentrales Anliegen von Trans* in Arbeit. Um dem Bedürfnis nach Aufklärung und Wissenstransfer von verschiedenen Arbeitsbereichen zu entsprechen, wurde eine Serie unterschiedlicher Trans*-in-Arbeit-Materialien entwickelt, zum Beispiel für den Bereich Personalmanagement, für Beschäftigtenvertretungen, für Vorgesetzte und das Team und für Trans*Menschen selbst. Darüber hinaus wurden auch konkrete Empfehlungen veröffentlicht, um die Situation von Trans*Menschen in der Arbeitswelt zu verbessern.

Unter dem Motto „Wissen erweitern, Handlungskompetenz stärken!” hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Fortbildungen zu Trans* in Arbeit für Unternehmen, Gewerkschaften, Verbände, Verwaltungen und Schlüsselpersonen aus dem Bereich Arbeit und Beruf durchgeführt. Im Einzelnen wurden Führungskräfte und Mitarbeitende der

Berliner Verwaltungen und Landesbetriebe, Personal- und Betriebsratsmitglieder beim Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB) sowie Mitarbeitende aus dem Personalbereich bei der Berliner Polizei fortgebildet. Auch weiterhin können Interessierte entsprechende Seminare besuchen, die im Rahmen der LADS-Akademie angeboten werden.

Flankierend zu den dargestellten Maßnahmen entwickelte das Projekt unter der künstlerischen Leitung der Fotografin Anja Weber auch eine Wanderausstellung mit dem Titel „Trans* in der Arbeitswelt“, die aus 12 Einzelporträts von transgeschlechtlichen Menschen besteht, die den Mut haben, sich mit ihrem Bild und ihrem Namen in der Öffentlichkeit zu zeigen. Auf den Bildern sind Personen in ganz unterschiedlichen Berufen und Arbeitsumfeldern zu sehen: in Büros, Produktions- und Dienstleistungsbetrieben, als Lehrende, als LKW-fahrende.

Die Wanderausstellung wird sowohl von Unternehmen, Gewerkschaften, LSBTI-Organisationen als auch Universitäten aus dem gesamten Bundesgebiet sowie von Institutionen aus dem europäischen Ausland angefragt und ausgeliehen.[2]

Übersicht Informationsmaterialien

- Trans* in Arbeit – Fragen und Antworten
- Trans* im Team – Informationen für ein trans*freundliches Teamklima
- Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten
- Trans* im Personalmanagement – Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal / Human Relations
- Trans* im Betrieb – Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen
- Trans* in Arbeit – Empfehlungen zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen im Bereich Arbeit und Beruf.
- Empowerment für Trans* in der Arbeitswelt (auch in Leichter Sprache)
- Trans* im Job: Erst Tabubruch, bald selbstverständlich? – Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt.

2 Weitere Informationen unter: www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/lsbti/trans-in-arbeit

Ziel 4: Das Zusammenspiel der Akteure verbessern

ZIEL 4

Das Zusammenspiel der Akteure verbessern

Eines der wesentlichen Ziele von BerlinArbeit ist es, „das Zusammenspiel der Akteure zu verbessern, um die Wirksamkeit der Mittel zu erhöhen“. Wir haben die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie innerhalb der Berliner Verwaltung und mit den Bezirken intensiviert und verbessert.

Diese intensivierte Zusammenarbeit führte 2013 unter anderem einerseits zum gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (Fortschreibung des Programms vom 30. Juni 2014) sowie zu einer „Gemeinsamen Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin“ zwischen der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) des Bezirks Berlin-Brandenburg und der Vereinigung der Unternehmensverbände (UVB) in Berlin und Brandenburg e. V. am 22. Mai 2013.

Der partnerschaftliche Ansatz spielt auch auf europäischer Ebene seit langem eine zentrale Rolle. Auch hier geht es um die Einbeziehung der Wirtschafts- und Sozialpartner, der Behörden, aber auch der zivilgesellschaftlichen Akteure, insbesondere auch bei der Umsetzung der Europäischen Investitions- und Strukturfonds.

Der europäische Ansatz setzt stark auf die Einbeziehung der regionalen, lokalen und städtischen Ebene und der dort relevanten Akteure. Dies führte in vielen europäischen Mitgliedstaaten zu regionalen, städtischen und lokalen Partnerschaften sowie zu dezentralen oder „territorialen“ Beschäftigungsinitiativen und -pakten. Dem europäischen Ansatz der Partnerschaft und der Europäischen Beschäftigungsstrategie folgend, sind seit 1999 in Berlin „Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit“ in allen Berliner Bezirken entwickelt worden. Diese wurden mit BerlinArbeit neu justiert und werden über Mittel aus dem ESF, dem EFRE und des Landes Berlin, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, finanziert.

Der Optimierungsprozess zur Umsetzung des SGB II war und ist ein weiterer wesentlicher Beitrag zur bedarfsgerechten Abstimmung und Kooperation von Einzelmaßnahmen. Im Dezember 2013 wurde ein umfassender Prozess zur Entwicklung und Abstimmung konkreter Maßnahmen gestartet, mit denen die Umsetzung des SGB II in Berlin weiter verbessert werden kann. An dem Optimierungsprozess beteiligen sich alle dafür zentralen Akteure in Berlin: Jobcenter, Bezirke, Senatsverwaltungen und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung (Soko) – Berliner Vereinbarung 2015-2020

Unter dem Vorsitz des Regierenden Bürgermeisters von Berlin werden in der Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung (Soko) – ressortübergreifend und unter Beteiligung der Wirtschafts- und Sozialpartner – grundlegende Entscheidungen zu Zielen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern Ausbildung und Fachkräftesicherung vorbereitet.

Die Soko tagt einmal jährlich. Die fachliche Koordination obliegt der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Die Soko hat in der Vergangenheit immer wieder wichtige Entwicklungen am Übergang von der Schule in den Beruf vorbereitet und gestaltet. In jüngster Zeit ist hier vor allem die Jugendberufsagentur oder das Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung zu nennen.

Im Mai 2015 vereinbarten der Senat, Spitzenvertreterinnen und Spitzenvertreter von Wirtschaftsverbänden, Kammern, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit mit der „Berliner Vereinbarung 2015 – 2020" gemeinsame Anstrengungen und Maßnahmen für bessere Ausbildungsbedingungen für junge Menschen: Gemeinsames Ziel ist es, die Beratung und Unterstützung junger Menschen auf dem Weg von der Schule ins Berufsleben weiter zu verbessern, die Zahl betrieblicher Ausbildungsplatzangebote zu erhöhen und die duale Ausbildung am Wirtschaftsstandort Berlin weiter zu stärken.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sonderkommission einigten sich auf ein zusätzliches Engagement, damit mehr Betriebe Ausbildungsplätze anbieten. So wurde unter anderem vereinbart, ab dem Jahr 2015 schrittweise mindestens 1.000 zusätzliche Ausbildungsplatzangebote gegenüber der Zahl gemeldeter Angebote im Jahr 2014 bereit zu stellen. Die Kammern werden hierzu gezielt diejenigen Betriebe ansprechen und für stärkeres Engagement werben, die im Vorjahr nicht ausgebildet haben.

Übersicht über die gemeinsamen Ziele der Partner der Berliner Vereinbarung 2015-2020:

- Reduzierung des Anteils der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Schulabschluss auf unter sieben Prozent
- Die Wirtschaft bietet Praktikumsplätze in ausreichender Anzahl an
- Die Wirtschaft bietet Plätze für Einstiegsqualifizierung in ausreichender Anzahl und mit guten Perspektiven hinsichtlich einer Ausbildungsstelle an
- Übergangssystem transparenter gestalten und stärker auf Ausbildung ausrichten
- Schrittweise Erhöhung der Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten freien Ausbildungsstellen ab 2015 um 1.000 Stellen bis 2020 (Referenz: Anzahl der Angebote 2014)
- Senkung des Durchschnittsalters bei Beginn der Ausbildung
- Senkung der Vertragslösungsquoten auf unter 30 Prozent
- Stärkung der Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung
- Branchengespräche

Zu diesen Zielvereinbarungen wurde ein Reporting entwickelt, welches die Fortschritte hinsichtlich der Ziele der Berliner Vereinbarung dokumentiert.[1]

1 www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2015/pressemitteilung.309491.php

Jugendberufsagentur Berlin

Die Jugendberufsagentur Berlin (JBA) ist ein Ort und ein System für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden wollen.

Jugendberufsagentur Berlin

Weil deine Zukunft zählt.

In jedem der zwölf Berliner Bezirke wird bis Ende 2016 ein regionaler Standort eingerichtet, um junge Menschen bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche zu beraten und zu unterstützen und damit eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben und der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Wege in die Arbeitswelt sollen dabei so gestaltet werden, dass sich allen Jugendlichen gute und nachhaltige Zukunftsperspektiven eröffnen. Erklärtes Ziel der Jugendberufsagentur Berlin ist es, möglichst jeden jungen Menschen zu einem Berufsabschluss zu führen, indem

- Jugendliche umfassend beraten werden,
- die individuellen Perspektiven des Jugendlichen geklärt werden,
- Jugendlichen ein realistisches Qualifizierungsangebot unterbreitet wird,
- Jugendliche bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss oder im Einzelfall einer nachhaltigen Beschäftigungsaufnahme bei Bedarf begleitet werden.

Die Jugendberufsagentur Berlin steht in allen zwölf Bezirken auch offen für

- Schülerinnen und Schülern der weiterführenden Schulen,
- junge Menschen mit Behinderung sowie
- Studienabbrecherinnen und -abbrecher.

In der Jugendberufsagentur Berlin arbeiten die wesentlichen Akteure unter einem Dach zusammen. Sie bieten folgende Leistungen an:

- Die Agentur für Arbeit: Berufs- und Studienorientierung, Berufsberatung, bewerberorientierte Ausbildungsvermittlung und Förderung.
- Die Jobcenter: Beratung, bewerberorientierte Ausbildungsvermittlung und Förderung.
- Die Jugendhilfe: Angebote der freien Jugendhilfe, Jugendberatung und Leistungen durch Jugendämter.
- Die beruflichen Schulen: berufliche Orientierung und Beratung zu schulischen Ausbildungs- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten sowie Beratungsbedarf zu schulischen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Wege in die Arbeitswelt sollen so gestaltet werden, dass sich allen Jugendlichen gute und nachhaltige Zukunftsperspektiven eröffnen.

- Die Senatsverwaltung für Arbeit: Ausbildung in Sicht, Qualifizierung vor Beschäftigung, Berliner Ausbildungsplatzprogramm, Komm auf Tour, Berliner Programm vertiefte Berufsorientierung, Landesprogramm Mentoring.

Erstberatungen finden zur Schuldnerberatung, psychosozialen Betreuung und Suchtberatung statt. Die Akteure können sich im regionalen Standort der JBA Berlin enger und gezielter austauschen, die Jugendlichen umfassend informieren und gemeinsam entscheiden, welches der beste Weg für sie ist.

Durch die enge Verbindung der Jugendberufsagentur Berlin mit dem Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung gewährleisten die Unterstützungsstrukturen an den allgemeinbildenden Schulen für jeden Schüler und jede Schülerin die verlässliche Kontaktaufnahme und Beratung am Übergang in die berufliche Qualifizierung beziehungsweise das Studium. Falls ein Unterstützungsbedarf eintritt, schaffen diese Strukturen die Dokumentationsgrundlagen für eine spätere Beratung in den Standorten der Jugendberufsagentur.

Die Jugendberufsagentur Berlin (JBA) arbeitet seit Oktober 2015 an vier regionalen Standorten in Friedrichshain-Kreuzberg, Marzahn-Hellersdorf, Spandau und Tempelhof-Schöneberg. Dort stehen – wie in der Folge bei allen weiteren regionalen Standorten – alle Angebote auch Jugendlichen nichtdeut-

scher Herkunft zur Verfügung, soweit sie zur Zielgruppe der Jugendberufsagentur Berlin gehören. Die Zielgruppe sind gemäß § 1 der Kooperationsvereinbarung zur Jugendberufsagentur Berlin „alle jungen Menschen, die in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, am Übergang von der Schule in das Berufsleben stehen und ihren Wohnsitz in Berlin haben. Diese Phase des Übergangs ist mit Erzielen eines erfolgreichen Berufsabschlusses beendet.“ Die Partner der JBA sind sich grundsätzlich einig, dass die Zielgruppendefinition der JBA die Beratung von jungen Geflüchteten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres vorsieht. Weiterhin ist es aus Sicht des Landes Berlin Ziel, Regelsysteme im Sinne des Integrations- und Inklusionsbestrebens auch für Geflüchtete gangbar zu gestalten und Parallelsysteme nur bei Notwendigkeit einzurichten.

Die Unterstützungsangebote aller Partner der JBA stehen daher den jungen Asylsuchenden ohne Berufsabschluss in den bereits bestehenden und den in 2016 noch zu eröffnenden Standorten der Jugendberufsagentur Berlin zur Verfügung. Darüber hinaus erfolgt zunächst auf Arbeitsebene ein Austausch der Fachebenen der Partner der JBA, wo und wie die bestehenden Verfahren der JBA bei der Integration von Geflüchteten ergänzt werden müssen.

Die Jugendberufsagentur nimmt den Weg zur Inklusion und Teilhabe schwerbehinderter junger Menschen auf. Der Zugang von jungen Menschen mit Behinderungen zu den Angeboten der Jugendberufsagentur ist von Beginn an in allen Standorten gewährleistet. Für die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte in allen Standorten der Jugendberufsagentur werden bis zum Schuljahrbeginn 2016/17 Schulungen durchgeführt, um den Anliegen der jungen Menschen mit Behinderung noch besser Rechnung tragen zu können. Mehr Informationen finden Sie unter www.jba-berlin.de

Gemeinsames Rahmen-Arbeitsmarktprogramm

In der Arbeitsmarktpolitik ist die Kooperation der Akteure ein wichtiger Schlüssel, um wirkungsvolle und nachhaltige Ergebnisse beim Abbau der Arbeitslosigkeit erzielen zu können. BerlinArbeit ist deshalb darauf ausgerichtet, das Zusammenspiel der Akteure zu verbessern, auch um die Wirksamkeit der für die Arbeitsförderung eingesetzten Mittel zu erhöhen.

Da die Finanzierung der Ausbildungs- und Arbeitsförderung in Berlin im Wesentlichen durch die Bundesagentur für Arbeit und das Land Berlin erfolgt, ist insbesondere die enge Abstimmung zwischen diesen beiden Akteuren von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund werden seit 2013 die abgestimmten Ziele des Landes Berlin und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit im „Gemeinsamen Rahmen-Arbeitsmarktprogramm“ fixiert und die wesentlichen Ansätze, Initiativen und Instrumente zur Erreichung der Ziele festgehalten. Dies trägt dazu bei, die begrenzten Finanzmittel so einzusetzen, dass sich die Aktivitäten von Land und Bund auf die gemeinsamen Ziele konzentrieren, sinnvoll ergänzen und Förderkonkurrenzen vermieden werden.

Grundlegende Ziele des gemeinsamen Rahmenarbeitsmarktprogramms sind:

- die Förderinstrumente stärker auf den ersten Arbeitsmarkt auszurichten,
- die Transparenz hinsichtlich der Instrumente und des Mitteleinsatzes zu erhöhen,
- sowie die Zusammenarbeit weiter zu intensivieren.

Im Vordergrund steht dabei insbesondere die Integration von (Langzeit-) Arbeitslosen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, etwa durch eine integrationsorientierte Begleitung, wie Coaching und Qualifizierung. Außerdem geht es ganz zentral um die Förderung des beruflichen Einstiegs junger Menschen und darum, zielgerichtet die Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung zu unterstützen. Das Rahmen-Arbeitsmarktprogramm thematisiert weiterhin die Unterstützung von Geringqualifizierten, von Migrantinnen und Migranten, von Menschen mit Behinderung und von Frauen.

Die Abstimmungen zum Rahmen-Arbeitsmarktprogramm wirken sich positiv auf die Zusammenarbeit der Akteure aus. Erreicht werden konnte eine stärkere Fokussierung der Instrumente auf die gemeinsamen Ziele. Durch die Abbildung der eingesetzten Mittel wurde eine hohe Transparenz hergestellt.

Das Rahmen-Arbeitsmarktprogramm hilft zudem bei weitergehenden Abstimmungen (etwa zu den Arbeitsmarkt- und Integrationsprogrammen der Jobcenter) und in der Kooperation und Kommunikation mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern.

Das Programm wird fortgeschrieben. Im Fokus werden dabei insbesondere die Integration von langzeitarbeitslosen Berlinerinnen und Berlinern in den regulären Arbeitsmarkt und die Öffnung von Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für die nach Berlin geflüchteten Menschen stehen.

Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft in Berlin

Gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Sozialpartner in Berlin hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eine Vereinbarung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und des Tarifsystems abgeschlossen und darin unter anderem einen regelmäßigen Austausch zu aktuellen Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik vereinbart. Die „Gemeinsame Erklärung zur Stärkung der Sozialpartnerschaft“ unterzeichneten die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V., der Deutsche Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg und die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen am 22. Mai 2013.

Die Unterzeichnenden haben sich die Stärkung der Tarifautonomie und des Tarifsystems durch starke Tarifparteien zum Ziel gesetzt. Die Vereinbarung enthält auch ein gemeinsames Bekenntnis der drei Partner zu ganz unterschiedlichen, aus verschiedenen Politikfeldern hergeleiteten Grundsätzen von „Guter Arbeit“. Bereits während der Aushandlung der Gemeinsamen Erklärung entwickelte sich eine Vertrauensbasis zwischen den Sozialpartnern und der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung. Auf dieser Grundlage konnte eine Sozialpartnervereinbarung entwickelt werden, die von ihrem Regelungsgehalt her weit über entsprechende Vereinbarungen in anderen Bundesländern hinausgeht und im Bundesvergleich die weitreichendste ist.

Durch einen regelmäßigen intensiven Informations- und Meinungsaustausch zu verschiedenen Schwerpunktthemen wird die Sozialpartnervereinbarung konstant mit Leben erfüllt.

Bisher haben insgesamt drei Berliner Sozialpartnerdialoge zu erfolgreichen Beispielen tarifvertraglicher und sozialpartnerschaftlicher Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten aus verschiedenen Themenfeldern stattgefunden:

- Am 22. November 2013 mit dem Schwerpunktthema „Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung, Ausbildungsreifeförderung – Beispiele erfolgreicher tarifvertraglicher und sozialpartnerschaftlicher Gestaltungsmöglichkeiten“,
- am 17. September 2014 mit dem Schwerpunktthema „Herausforderungen für die Sozial- und Tarifpartnerschaft im Berliner Handwerk“ und
- am 4. März 2015 mit dem Schwerpunktthema „Durchsetzung und Kontrolle guter Arbeitsbedingungen – insbesondere im Rahmen der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung sowie bei der öffentlichen Auftragsvergabe“.

Bei allen Sozialpartnerdialogen haben die Abschlusspartner der Sozialpartnervereinbarung unter Einbeziehung auch der Sozialpartner einzelner Branchen intensiv diskutiert und es bestand jeweils Raum für einen Austausch über zusätzliche aktuelle Fragen und Problemstellungen tarif- und sozialpolitischer Art.

Im Juni 2015 fand die erste gemeinsame Veranstaltung der Sozialpartnerdialoge Berlins und Brandenburgs zum Thema „Stärkung der Tarifautonomie und der Tarif- und Sozialpartnerschaft in Berlin und Brandenburg – Bestandsaufnahme und Ausblick nach 25 Jahren Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion“ statt. Im Rahmen eines ersten Podiums zum Thema „Wo steht die Tarifautonomie in der Praxis? – Bestandsaufnahme und aktuelle Herausforderungen“ bildeten Analysen der beiden jeweils führenden wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institute des DGB und der deutschen Wirtschaft, des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler Stiftung (WSI) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), mit wissenschaftlichen Bestandsaufnahmen zu aktuellen Tendenzen der Tarifentwicklung und der Tarifpolitik in Deutschland und zu den besonderen Herausforderungen für die Tarifautonomie in der Region Berlin-Brandenburg die Grundlage für eine anschließende Diskussion mit regionalen Sozialpartnern.

Staatssekretär Thorben Albrecht aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beleuchtete im Anschluss das Spannungsfeld zwischen aktivem Staat und Tarifautonomie. Dabei ging er vor allem auch auf die strategischen Ziele und die bisherigen Gesetzgebungsaktivitäten der Bundesregierung ein, die – wie die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, die Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – auch auf die Stärkung der Tarifautonomie abzielen. Den inhaltlichen Schlusspunkt bildete ein weiteres Podium zu Perspektiven der Sozialpartnerschaft in der Region Berlin-Brandenburg. Hierzu diskutierten aus der Politik die Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Almuth Hartwig-Tiedt und der Staatssekretär in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Boris Velter sowie aus Kreisen der Sozialpartnerschaft Christian Amsinck, Hauptgeschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg und Christian Hoßbach, stellvertretender Vorsitzender des DGB Berlin-Brandenburg.

Ein weiterer Informations- und Meinungsaustausch widmete sich am 10. Februar 2016 dem aktuellen Thema „Arbeit 4.0 – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für die Tarif- und Sozialpartner im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt – mit besonderem Fokus auf den Dienstleistungssektor in Berlin“.

Lenkungsgruppe Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Seit Beginn der Legislaturperiode im Jahr 2011 hat sich der Senat intensiv und kontinuierlich mit dem Zuzug und der Aufnahme von geflüchteten Menschen in Berlin befasst. Im Fokus standen hier vor allem adäquate Unterbringungsmöglichkeiten sowie die Versorgung, Integration und Betreuung der geflüchteten Menschen. Mit dem „Versorgungs- und Integrationskonzept für Asylbegehrende und Flüchtlinge“ hat der Senat im August 2015 ein grundsätzliches Handlungsgerüst für die konzeptionelle Ausgestaltung der Flüchtlingsaufnahme vorgestellt.

Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Berlin, Stand 21. Oktober 2015

Auf Vorlage der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen wurden im April 2015 zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von geflüchteten Menschen beschlossen, namentlich die Verstärkung der Mittel zur Sprachförderung, der Einsatz von Flüchtlingslotsinnen und -lotsen und der Einsatz von Bildungsberaterinnen und Bildungsberatern.

Bereits im Oktober 2014 wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Die inhaltliche Arbeit wurde in Unterarbeitsgruppen konzentriert. Die erarbeiteten Ergebnisse der Arbeitsgruppe und der Unterarbeitsgruppen wurden anschließend in umsetzungsorientierte Steuerungsgruppen der Senatsverwaltungen übertragen. Hierzu gehören der „Runde Tisch“ bei der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, die „Lenkungsgruppe Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie die „Task Force“ der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Dort werden zentrale Kooperationspartnerinnen und -partner einbezogen und so eine schnelle Umsetzung der Zielsetzungen und Maßnahmen sichergestellt. In der „Lenkungsgruppe Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“ wirken alle wichtigen Arbeitsmarktakteure zusammen. Dazu gehören die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (RD BB), die Industrie- und Handelskammer (IHK), die Handwerkskammer Berlin (HWK), der Deutsche Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB), die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg e.V. (UVB), die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege (LIGA) sowie verschiedene Senatsverwaltungen. Hier werden sämtliche Aktivitäten koordiniert und zusammengeführt. Eine Koordinierungsstelle beim Integrati-

onsbeauftragten wird die Arbeit der Lenkungsgruppe künftig begleiten. Es geht hier vor allem um die Bündelung spezifischer Maßnahmen für geflüchtete Menschen, die Öffnung von vorhandenen Förderinstrumenten und die effiziente Verknüpfung der verschiedenen Aktivitäten.

Der dringendste Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen zurzeit darin, dass

- die geflüchteten Menschen möglichst vom ersten Tag an mit einem Erstprofiling (Kompetenzfeststellung) erreicht werden, dem sich dann eine individuelle Bildungswegplanung (Sprachkurs, Qualifizierung, Betriebskontakt etc.) anschließt.
- alle vorhandenen Regelangebote für die Zielgruppe der geflüchteten Menschen zugänglich gemacht werden.

Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit

Die Strategie der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit ist es, die bezirklichen Entwicklungspotentiale für mehr und bessere Arbeit durch partnerschaftliche Zusammenarbeit der lokalen Akteurinnen und Akteure optimal zu nutzen. Dieser Strategie liegt die Überzeugung zu Grunde, dass die vernetzten Akteure vor Ort in den Bezirken die jeweiligen örtlichen Bedarfe und Potentiale am besten kennen.

Die Berliner Strategie der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) ist eingebettet in die Beschäftigungsstrategie der Europäischen Union und deren Umsetzung im Operationellen Programm des Landes Berlin für den Europäischen Sozialfonds (ESF). Basierend auf einer Analyse der arbeitsmarktspezifischen, sozialen und wirtschaftlichen Situation werden in den BBWA strategische Aktionspläne festgelegt, Handlungsfelder definiert und diese mit Projekten untersetzt.

Neben der gemeinsamen Strategieumsetzung und der Vernetzung wesentlicher bezirklicher Akteure ist die Bündelung finanzieller Ressourcen ein erklärtes Ziel der BBWA. Deshalb können Projekte durch die Inanspruchnahme verschiedener Förderinstrumente mit Mitteln des Landes, des Bundes und der Europäischen Union unterstützt werden. Um die Projekte umzusetzen, stehen den Bündnissen auch drei eigene Förderprogramme zur Verfügung.

Lokales soziales Kapital

Ziel des Programms Lokales Soziales Kapital (LSK) ist es, beschäftigungswirksame Potentiale vor Ort zu erschließen. Es werden vernetzte Mikroprojekte gefördert, die den sozialen Zusammenhalt stärken und durch die Umsetzung passgenauer Angebote den Adressaten des Programms beim Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt notwendige Unterstützung anbieten. In den Jahren 2007 bis 2015 wurden 961 Projekte mit ESF-Mitteln umgesetzt.

Partnerschaft-Entwicklung-Beschäftigung

Ziel des Programms Partnerschaft-Entwicklung-Beschäftigung (PEB) ist es, durch partnerschaftliche Ansätze auf lokaler Ebene Beschäftigungspotentiale zu erschließen. Es sollen partizipative, integrierte und nachhaltige Modellprojekte entwickelt werden. In den Jahren 2007 bis 2015 wurden mit ESF-Mitteln 110 PEB-Projekte von 73 Trägern umgesetzt.

Wirtschaftsdienliche Maßnahmen

Ziel des Programms Wirtschaftsdienliche Maßnahmen (WDM) im Rahmen der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit ist die nachhaltige Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft auf Ebene der Berliner Bezirke durch Maßnahmen zum Ausbau der wirtschaftsnahen, „weichen“ Infrastrukturen (Netzwerke, Kooperationsvorhaben, Beratungskapazitäten, Standortmanagement u. a.).

Einen umfassenden Einblick in die strategischen Aktionspläne aller Bezirke und die zu deren Zielerreichung geförderten Projekte bietet die zentrale BBWA-Website: www.bbwa-berlin.de

SGB II-Optimierungsprozess im Land Berlin

Der Berliner Senat hat sich zum Ziel gesetzt, die Organisation und Steuerung der Leistungen, für die das Land Berlin als kommunaler Träger in der Grundsicherung für Arbeitssuchende die Verantwortung trägt, weiter zu verbessern. Hierzu hat der Senat im Oktober 2013 einen Prozess zur Optimierung der SGB-II-Umsetzung in Berlin eingeleitet, der im Dezember 2015 abgeschlossen wurde.

An diesem Optimierungsprozess waren alle zentralen Akteure der SGB-II-Umsetzung in Berlin beteiligt und bildeten unter Vorsitz der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen eine Lenkungsgruppe. In den vier eingesetzten Arbeitsgruppen haben Expertinnen und Experten aus den Jobcentern, den Bezirken, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, der Bundesagentur für Arbeit und den Senatsverwaltungen unter anderem zu den Themen Zielsteuerung im SGB II, kommunale Eingliederungsleistungen nach §16a SGB II sowie Trägerversammlung und SGB II-Koordinierungsstellen mögliche Optimierungsmaßnahmen diskutiert und umgesetzt.

Mit der Präsentation der Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurde im Dezember 2015 die Arbeit der Lenkungsgruppe beendet. Abschließend werden die Ergebnisse dem Beirat BerlinArbeit vorgestellt.

In einer Vielzahl von Themenbereichen konnte die Zusammenarbeit zwischen Hauptverwaltung, Bezirken, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Berliner Jobcentern transparenter gestaltet und qualitativ verbessert werden. Die Ergebnisse wurden dabei in zwei Handlungsleitfäden sowie in zusätzlichen Arbeitshilfen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgehalten.

Als weiteres zentrales Ergebnis des Prozesses werden die Bezirke in einer Modellphase in drei Jobcentern sogenannte Clearingstellen für sozialflankierende kommunale Leistungen gemäß § 16a SGB II mit Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen sowie Sozialarbeitern und Sozialpädagogen einrichten, um die kommunalen Eingliederungsleistungen des Landes Berlin – wie zum Beispiel Schuldnerberatung, Kinderbetreuung, psychosoziale Betreuung und Pflege von Angehörigen – besser in die Strukturen der Jobcenter zu integrieren.

Herausforderungen

Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Zur Integration der Flüchtlinge sollen alle vorhandenen Arbeitsmarktinstrumente geöffnet werden, unter Berücksichtigung der Spezifika, wie Spracherwerb und Anerkennung der bereits vorhandenen Abschlüsse und Kompetenzen.

Die zehn Punkte umfassen:

1. Sprachförderung vom ersten Tag an

Deutschkenntnisse sind die Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Integration und die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit. Deshalb ist es unabdingbar, die Kapazitäten der Angebote für den Spracherwerb auszubauen und den Zugang vom ersten Tag an zu ermöglichen.

2. Schnelles Profiling

Geflüchtete Menschen müssen frühzeitig – idealerweise bereits bei der Registrierung – ein Erstprofiling bekommen, mit dem die mitgebrachten Qualifikationen, die vorhandenen Kompetenzen und Potentiale festgestellt werden. So können Qualifikationsbedarfe besser und schnell einschätzt werden.

3. Junge Geflüchtete im Fokus der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung

Bei den jungen Geflüchteten bestehen besondere Potentiale für die Fachkräfteentwicklung, aber auch Risiken, wenn der Übergang von Schule zu Beruf nicht optimal gelingt. Wir setzten bei der Förderung junger Geflüchteter auf ein Erreichen von Berufsabschlüssen. Dabei spielt die Jugendberufsagentur eine zentrale Rolle.

4. Erprobung in der Praxis am Beispiel ARRIVO Berlin

Die beste Arbeitsmarktintegration gelingt im direkten Praxisbezug. Deshalb ist das hohe Engagement der Berliner Betriebe und Unternehmen von großer Bedeutung. ARRIVO Berlin ist eine Initiative der Berliner Wirtschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, die geflüchteten Menschen mit Erprobungs- und Qualifizierungsangeboten, Berufsorientierung und Sprachangeboten die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erleichtert. Als stetig wachsende Plattform wird ARRIVO Berlin das vielfältige Engagement der Unternehmen und die Chancen und Möglichkeiten für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen sichtbar machen.

5. Erfolgreich zum Berufsabschluss

Alle Förderprogramme und Instrumente, die Jugendliche mit schwierigen Startbedingungen unterstützen, werden gezielt auch für geflüchtete Jugendliche eingesetzt. Das Ziel ist es, mit den Initiativen, Projekten und Angeboten der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und ihrer Partner, den Einstieg in den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auch für geflüchtete Menschen zu erleichtern.

6. Wirksame Unterstützung – von Anfang an

Wir verlieren in Berlin keine Zeit. Den arbeitslosen Geflüchteten wird ein breites Spektrum an Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten bereitgestellt, so dass individuell jeder Bildungsweg möglich ist. Von Alphabetisierung, Deutschkursen und Qualifizierung bis hin zur Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen. Eine Broschüre fasst die zentralen Angebote und Ansprechpartner zusammen.

7. Mehr Ausstattung für mehr Kunden bei Jobcentern und Arbeitsagenturen

Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit sind Nahtstellen für die Arbeitsmarktintegration. Hier erhalten Geflüchtete den konkreten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zahl der Geflüchteten, die regulär Kundinnen und Kunden mit Leistungsansprüchen sind, steigt. Der Mehrbedarf an Beratung und Vermittlung darf nicht zu Engpässen führen und zu Lasten der vorhandenen Arbeitslosen gehen. Daher ist die bedarfsgerechte Ausstattung durch mehr Personal und Budget unabdingbar.

8. Interkulturelle Öffnung in den Jobcentern

Für eine gute Beratung in dienstleistungsorientierten Einrichtungen wie den Jobcentern, ist ein interkulturelles Verständnis in der Belegschaft unverzichtbar. Dabei legen wir besonderen Wert auf vorhandene Kompetenzen in fluchtspezifischen Themen. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen hat deshalb in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit eine interkulturelle Organisationsentwicklung initiiert.

9. Zugang zum Arbeitsmarkt über ehrenamtliche Tätigkeit

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) ist eine gute Chance auch für Geflüchtete, die Sprache zu erlernen und einen Weg in Berufsausbildung oder Arbeit zu ebnen. Der BFD eröffnet auch die Möglichkeit des Einsatzes für Menschen mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete. Das ist ein wichtiges Signal, denn die Beschäftigungsverordnung bietet Geflüchteten schon während des Asylverfahrens oder als Geduldete die Chance, über dieses Programm eine Tätigkeit zu finden.

10. Öffentlich geförderte Beschäftigung nutzen

Arbeitsgelegenheiten und öffentlich geförderte Beschäftigung können Brücken zum regulären Arbeitsmarkt sein. Sie helfen, Tätigkeitsfelder kennenzulernen, in einen Arbeitsprozess reinzukommen und die Sprache in der Praxis zu erlernen. Sie können ein Mittel sein, die Perspektiven für Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Arbeit 4.0

Bei Arbeit 4.0 geht es um die verantwortliche Gestaltung einer zunehmend automatisierten und digitalisierten Arbeitswelt. Sie ist heute schon Realität, wird sich aber in der Zukunft rasant weiter entwickeln. Die technologischen Innovationen müssen mit sozialen Innovationen und fairen Arbeitsbedingungen einhergehen. Es geht um den Gestaltungsauftrag der Politik und der Sozialpartner. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mit dem Grünbuch Arbeit 4.0 einen richtungsweisenden Beitrag zu dieser Diskussion vorgelegt.

Diese Debatte greift die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen in Berlin aktiv auf, fokussiert dabei aber auf drei zentrale Herausforderungen:

- Was bedeutet Arbeit 4.0 für die Menschen, was für die Beschäftigten, die Auszubildenden, die Arbeitssuchenden?
- Was bedeutet Arbeit 4.0 für die Metropolregionen im Allgemeinen und für die Metropole Berlin im Besonderen? Gibt es in Metropolen und in Berlin neue Formen der Kooperation und der Wertschöpfung zwischen Industrie, Dienstleistung und Start-ups? Welche Rolle spielt die Digitalisierung im Spannungsfeld zwischen technischer Neuerung und sozialer Innovation, für neue Arbeits- und Lebensformen in der Metropole? Was kann man von Start-ups lernen? Was sind speziell die Chancen und Risiken für den Dienstleistungssektor, der in Berlin besonders dominiert?
- Was bedeutet Arbeit 4.0 für die Qualifizierung? Wie ändern sich Aus- und Weiterbildung? Welche neuen Anforderungen für Berufsbilder und Lehrkräfte erfordert die Automatisierung und Digitalisierung? Welche Qualifikationen sind gefragt und was wird sich ändern?

Um diesen Fragen nachzugehen, wurden im Herbst 2015 Expertenworkshops und Gesprächsrunden zu Dienstleistung 4.0 und Qualifizierung 4.0 mit Start-ups, Forschern und der Industrie durchgeführt. Davon ausgehend, veranstaltete die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen unter dem Titel „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ am 14. Dezember 2015 eine Konferenz mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern der Politik, der Wissenschaft, der Wirtschafts- und Sozialpartner, der Industrie, der Dienstleistungsbranche und von Start-ups sowie mit weiteren Expertinnen und Experten, auch aus dem internationalen Bereich.

Im Ergebnis bestehen für Berlin große Chancen, eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung von Arbeit 4.0 übernehmen zu können, zumal sich Start-ups als Innovationstreiber, High-Tech-Industrie und das gesamte Dienstleistungsspektrum in der Stadt konzentrieren.

Auf dem Weg zu einer Vorreiterrolle sind drei Schwerpunkte zu setzen:

- Berlin wird Modellstadt zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Für die duale Ausbildung und die Weiterbildung werden abgestimmte Bausteine für Zusatzqualifikationen entwickelt.
- Arbeit 4.0 wird auch wissenschaftlich begleitet. Hierzu wird ein Lehrstuhl zur Arbeitsforschung 4.0 eingerichtet.
- Berlin – als Reallabor – wird modellhaft Begegnungsräume schaffen, wo Wissenschaft und betriebliche Praxis zusammenkommen. So geht technologische mit sozialer Innovation einher.

Bei allen Bestrebungen muss es das Ziel sein, stets den Menschen in den Mittelpunkt der Entwicklung zu stellen. Die Chancen der Digitalisierung sollen für die Menschen besser genutzt, erlebbar und anwendbar gemacht, die Risiken minimiert werden. In 2016 wird es darum gehen, auf dieser Grundlage Arbeitsstrukturen zu entwickeln.

Graphic Recording: Die Konferenz „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ wurde grafisch dokumentiert. Die Ergebnisse standen während der Konferenz unmittelbar zur Verfügung und belebten die Diskussion.

Konferenz „Arbeit 4.0 – made in Berlin“

Am 14. Dezember 2015 veranstaltete die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen die Metropolenkonferenz „Arbeit 4.0 – made in Berlin“. Dem waren verschiedene Expertenworkshops der Senatorin zu den Entwicklungen der Digitalisierung und Automatisierung im Bereich der Dienstleistungen, der Qualifizierung, der Industrie und der Forschung vorausgegangen. Die Ergebnisse dieser Workshops flossen in die Konferenz mit ein.

Mit rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern unter internationaler Beteiligung war die Konferenz sehr gut besucht. Ziel der Veranstaltung war es, die über das „Grünbuch“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angestoßene Debatte um Arbeit 4.0 weiter zu vertiefen und die Besonderheiten und Herausforderungen von Metropolen und Metropolregionen in der zukünftigen Gestaltung der Arbeitswelt zu thematisieren. Darüber hinaus sollten auch erste Handlungsoptionen und -notwendigkeiten für die Gestaltung von Arbeit 4.0 identifiziert werden, an denen in 2016 weiter gearbeitet werden wird.

Eine große Rolle spielten auf der Konferenz die Veränderungen, die durch Arbeit 4.0 zu erwarten und insbesondere von den Sozialpartnern und der Politik zu gestalten sind. So wurde zum Beispiel unter dem Stichwort „Qualifikation 4.0“ die Bedeutung von Arbeit 4.0 für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose diskutiert. Digitale Grundkompetenz muss sowohl in der Ausbildung als auch in Weiterbildungsmodulen im Sinne des lebenslangen Lernens verankert werden – ein Thema, dem sich Berlin besonders widmen möchte.

Es wurde dabei klar, dass im „Reallabor“ Berlin – mit seiner dynamischen Start-up-Szene, der traditionellen Industrie und einem ausgeprägten Dienstleistungssektor – die besten Voraussetzungen für die Entwicklung beispielgebender Lösungen für Arbeit 4.0 gegeben sind.

Hierbei muss aber der Mensch im Mittelpunkt stehen. Denn ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse und ohne Beteiligung der Menschen ist auch der Nutzen technologischer Innovationen nur begrenzt realisierbar. Da in der öffentlichen Diskussion zum Thema Industrie 4.0 häufig die technologischen Aspekte im Vordergrund stehen, war ein weiteres Ziel der Konferenz, Themen wie gerechte Entlohnung, faire Arbeitsverhältnisse und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärker in die Debatte einzubringen.

In den Plenumsvorträgen und im Unternehmertalk wurden verschiedene Tendenzen der digitalen Entwicklung aufgezeigt:

- Die Tätigkeiten des Menschen werden eher überwachender als ausführender Natur sein.
- Die digitale Inklusion und die offene Innovation sind zentrale Stichworte für die weitere Gestaltung des digitalen Wandels.
- Qualifikationen müssen in Zukunft denselben Stellenwert besitzen wie Investitionen.
- Arbeitsprozesse werden in der digitalen Welt neu organisiert, die Mitbestimmung muss neu gedacht werden.

Industrie 4.0 verändert den Arbeitsmarkt, aber auch die Sozialsysteme müssen angepasst werden. Die Digitalisierung und Automatisierung führt zu einer fragmentierten Arbeitswelt, Beschäftigte werden zu Unternehmern (e-Lancer). „Puffergesellschaften“, wie in Finnland, ermöglichen hier eine Begleitung und soziale Absicherung. Die Bildung wird zu einem lebenslangen Prozess. Studien könnten komplett digitalisiert werden, wobei die Möglichkeit besteht, über e-Learning weltweit von den Besten zu profitieren.

In guten Unternehmen schafft sich das Management quasi ab, es entstehen „führungslose Unternehmen“ über selbstorganisierte Prozesse. Es gibt den Trend zu weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zum Einkauf der Expertise außerhalb des Unternehmens.

Die Diskussion um Arbeit 4.0 wurde in vier parallel stattfindenden Workshops zu jeweils speziellen Themenschwerpunkten weiter vertieft. Dabei standen auch die spezifischen Berliner Gegebenheiten im Fokus.

Workshop 1: „Mensch und Maschine – Automatisierung, Digitalisierung und Robotik“

Im Workshop 1 „Mensch und Maschine – Automatisierung, Digitalisierung und Robotik“ diskutierten Expertinnen und Experten über Chancen und Risiken durch den Einsatz von Robotern und Assistenzsystemen. Dabei ist die Fertigung von Produkten nur ein Aspekt. Als Chance für Berlin wurde die Service-Robotik eingeschätzt mit der Betonung, dass die Frage der Akzeptanz weiter diskutiert werden muss. Es besteht Forschungsbedarf, wo ein weiterer Einsatz erfolgen kann. Thema waren auch die Plattformen für Dienstleistungen, deren Anzahl ständig zunimmt.

Transparenz, Qualität und Datensicherheit, aber auch die Absicherung guter Beschäftigungsverhältnisse in der Dienstleistung sind wichtige Themen, an denen weiter gearbeitet werden soll. Zukünftig werden Routinetätigkeiten stärker durch technische Systeme übernommen, menschliche Arbeit wird aber auch weiterhin vor allem dort gefragt sein, wo sie den technischen Lösungen komplementär zur Verfügung steht und spezifisch menschliche Kompetenzen wichtig sind. Das betrifft besonders die personalisierten Dienstleistungen, die an Bedeutung gewinnen.

Workshop 2: „Mensch im Berufs- und Privatleben – Individuelle Prioritäten zwischen Beruf und Leben und Arbeitnehmer/-innenrechte in einer flexibilisierten Arbeitswelt“

Der Workshop 2 mit dem Titel „Mensch im Berufs- und Privatleben – Individuelle Prioritäten zwischen Beruf und Leben und Arbeitnehmer/-innenrechte in einer flexibilisierten Arbeitswelt“ gab den Ausblick, dass Berlin als Testlabor für neue Arbeitsformen fungieren kann. Es gilt, „Gute Arbeit“ der Zukunft zu beschreiben und bei der weiteren Gestaltung und Entwicklung alle Beteiligten mitzunehmen – sowohl die am Laptop Arbeitenden in der Gründungsatmosphäre im Café und den Co-Working Spaces als auch die Verkäuferin bei Lidl. Als Handlungsfelder wurden unter anderem die Arbeitszeitsouveränität – neue Flexibilität darf es nur gegen neue Sicherheit geben – und die Verzahnung der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik ausgemacht. Es gilt beispielhaft, die Betriebsräte zu schulen und bereit zu machen für die praktische Mitgestaltung der Thematik Arbeit 4.0. Dabei sollen die Erfahrungen mit im internationalen Umfeld bereits bestehenden Modellen, wie Erneuerungsfonds in Schweden oder Puffermodelle in finnischen Unternehmen, in die Weiterentwicklung einbezogen werden.

Workshop 3: „Mensch in der Metropole: Die Metropole als Labor der Zukunft? Am Beispiel von Berlin“

Workshop 3 befasste sich mit dem Thema „Mensch in der Metropole: Die Metropole als Labor der Zukunft? Am Beispiel von Berlin“. Hier wurden vor allem die besonderen Herausforderungen für Metropolen und speziell die für Berlin diskutiert. Aus der Diskussion resultierten fünf Kernaussagen: Erstens, Berlin bietet ein besonderes Ökosystem. Hiermit ist gemeint, dass die spezielle Mischung aus jungen Menschen, Universitäten, Stadtkultur, Start-ups, Industrie und Dienstleistung eine fruchtbare Umgebung für die weiteren Entwicklungen in Richtung Arbeit 4.0 bietet. Zweitens, Digitalisierung ist in allen Sektoren notwendig – auch in der Verwaltung. Dies könnte man als Teil von integrierten Prozesslösungen beschreiben, die benötigt werden.

Damit Berlin dieses florierende Ökosystem erhält und auch für weitere (potentielle) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zugänglich macht, sind drittens zielgerichtete Aus- und Weiterbildungen für lokale Arbeitskräfte notwendig. Klar wurde viertens auch, dass Digitalisierung nicht nur die Topografie der Arbeitskraftzusammensetzung ändert, sondern auch das Stadtbild selbst, was man zum Beispiel am neu geplanten Zalando Campus sehen wird. Als fünfter und vielleicht wichtigster Punkt wurde betont, dass Berlin prinzipiell gute Ausgangsbedingungen für Start-ups hat – sie müssten sich jedoch spezialisieren, um auch kleinere Nischen des Marktes abzudecken. Ähnlich wie die Start-ups müssen sich auch die Städte selbst, Berlin inklusive, auf spezielle Teile der Start-up-Community fokussieren, um im globalen Wettbewerb um die begehrten Fachkräfte mithalten zu können.

Workshop 4: „Mensch und Qualifizierung. Veränderte Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung 4.0“

Im Ergebnis des Workshops 4 „Mensch und Qualifizierung. Veränderte Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung 4.0“ wurde eingeschätzt, dass es gilt, die Bildungssysteme den neuen Erfordernissen anzupassen. Es werden betriebsübergreifende Lernorte und Lernräume an Schulen, Universitäten und Unternehmen entstehen. Es gilt, neue, digitale Bildungsformate und -formen zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln. Benannt wurden als differenzierte digitale Lernangebote, zum Beispiel Fernlehrgänge, Moocs („massive open online courses“), Bootcamps, (Lern)Apps, Mentoring, ein personalisiertes, spielerisches, algorithmengeleitetes und portfoliozentriertes Lernen.

Dabei werden sich die Methoden sowohl in der dualen Ausbildung als auch der beruflichen Weiterbildung verändern. Neue

Berufsbilder werden entstehen. Bestehende Berufsbilder werden sich wandeln oder ersetzt werden. Es ist zu diskutieren, wie die Abschlüsse in der Zukunft aussehen sollen – mehr methoden- oder eher kompetenzorientiert. Eine digitale Basisausbildung wird auf jeden Fall dazugehören müssen. Bei der weiteren Entwicklung ist die Inklusion ebenfalls ein wichtiges Thema. Wie auch bildungsferne Menschen in die Digitalisierung einbezogen werden können, ist – insbesondere in Berlin – eine wichtige Aufgabe und Handlungsperspektive, die im Rahmen von Modellprojekten angegangen werden soll.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in der Konferenz eine Zusammenführung unterschiedlicher thematischer Stränge, bereichert durch zahlreiche Gespräche mit Akteuren im Vorfeld der Konferenz, erfolgte und dazu ein gelungener Austausch stattfand. Der begonnene breite Dialog und die Expertisen sollen genutzt werden, um bei der weiteren Arbeit am Thema Arbeit 4.0 die richtigen Fragen zu stellen und in die Gestaltung einzutreten. Dabei sollen aus Berlin sowohl Impulse kommen als auch die besondere Rolle der Stadt im Prozess definiert werden. Die Weiterarbeit an diesen Themen ist fest eingeplant.

Anhang

Arbeitsmarktanalyse

Übersicht 76-77

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Berlin:
200.000 nachhaltig unterschritten 78

Arbeitslosenquoten im Ländervergleich: Berlin gibt die
„rote Laterne“ nachhaltig ab 79

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in Berlin 80

Entwicklung Quote Jugendarbeitslosigkeit in Berlin
und Deutschland 81

Bestand und Anteil an Arbeitslosen im Alter von 15 bis
unter 25 Jahren mit und ohne Schulabschluss in Berlin . . 82

Bestand und Anteil an Arbeitslosen im Alter von 15 bis
unter 25 Jahren mit und ohne Berufsabschluss in Berlin . . 83

Bestand und Anteil an Arbeitslosen mit und ohne
Berufsabschluss in Berlin 84

Bestand und Anteil an Langzeitarbeitslosen
in Berlin 85

Bestand und Anteil an Langzeitarbeitslosen
in Deutschland 86

Erwerbstätige in den Bundesländern 2015 87

Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen
in Berlin und Deutschland 88

Übersicht

Arbeitslosigkeit	Dez. 2015	Dez. 2014	Dez. 2013	Dez. 2012	Dez. 2011	Veränderung Dez. 2011 – Dez. 2015
Absolut Berlin	184.267	191.813	201.669	205.228	213.019	-28.752
Quote Berlin	10,1 %	10,5 %	11,2 %	11,6 %	12,3 %	-2,2 Prozentpunkte
Quote Deutschland	6,1 %	6,4 %	6,7 %	6,7 %	6,6 %	-0,5 Prozentpunkte

Langzeitarbeitslosigkeit	Dez. 2015	Dez. 2014	Dez. 2013	Dez. 2012	Dez. 2011	Veränderung Dez. 2011 – Dez. 2015
Absolut Berlin	59.672	62.427	67.840	69.500	73.363	-13.691
Anteil Berlin	32,4 %	32,5 %	33,7 %	33,9 %	34,5 %	-2,1 Prozentpunkte
Anteil Deutschland	37,7 %	37,5 %	36,3 %	35,4 %	37,0 %	+0,7 Prozentpunkte

Jugendarbeitslosigkeit	Dez. 2015	Dez. 2014	Dez. 2013	Dez. 2012	Dez. 2011	Veränderung Dez. 2011 – Dez. 2015
Absolut Berlin	14.091	14.408	17.073	18.741	19.913	-5.822
Quote Berlin	9,5 %	9,3 %	10,7 %	11,7 %	12,4 %	-2,9 Prozentpunkte
Quote Deutschland	4,7 %	4,9 %	5,3 %	5,4 %	5,1 %	-0,4 Prozentpunkte

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Übersicht

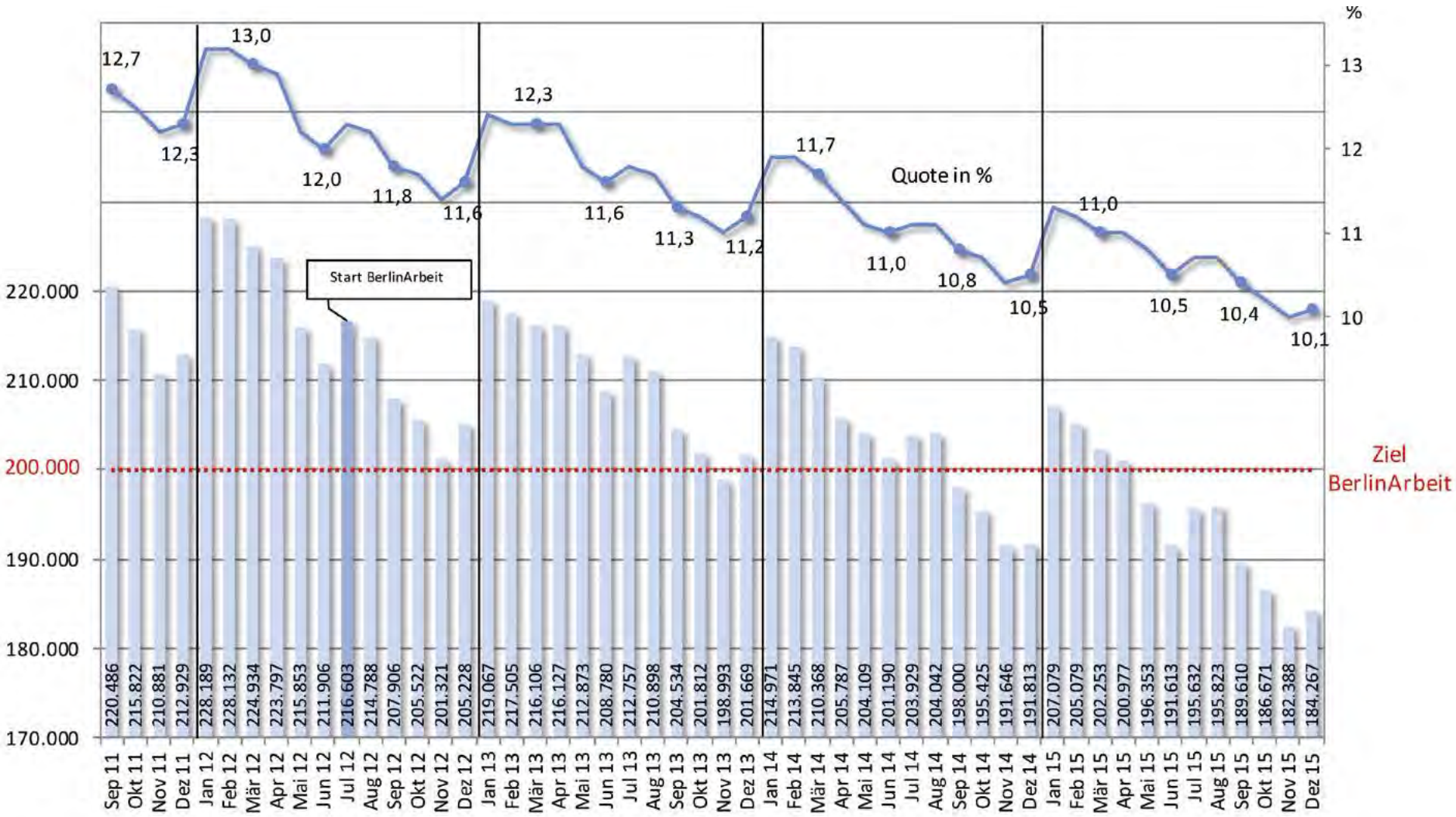
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	Dez. 2015	Dez. 2014	Dez. 2013	Dez. 2012	Dez. 2011	Veränderung Dez. 2011 – Dez. 2015	
						absolut	in %
Berlin	1.342.000	1.288.000	1.250.442	1.221.073	1.183.502	+158.498	+13,4 %
Deutschland	31.178.000	30.397.759	29.884.370	29.527.929	29.046.131	+2.131.869	+7,3 %

Bevölkerung (Zensus 2011)	Dez. 2014	Dez. 2013	Dez. 2012	Dez. 2011	Veränderung Dez. 2011 – Dez. 2014	
					absolut	in %
Berlin	3.469.849	3.421.829	3.375.222	3.326.002	+143.847	+4,3 %
Deutschland	81.197.537	80.767.463	80.523.746	80.327.900	+869.637	+1,1 %

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pendler über die Grenze von Berlin am 30.06.2015			
Wohnort	Einpendler	Auspendler	Pendler-überschuss
Brandenburg	199.227	81.873	117.354
insgesamt	278.066	166.814	111.252

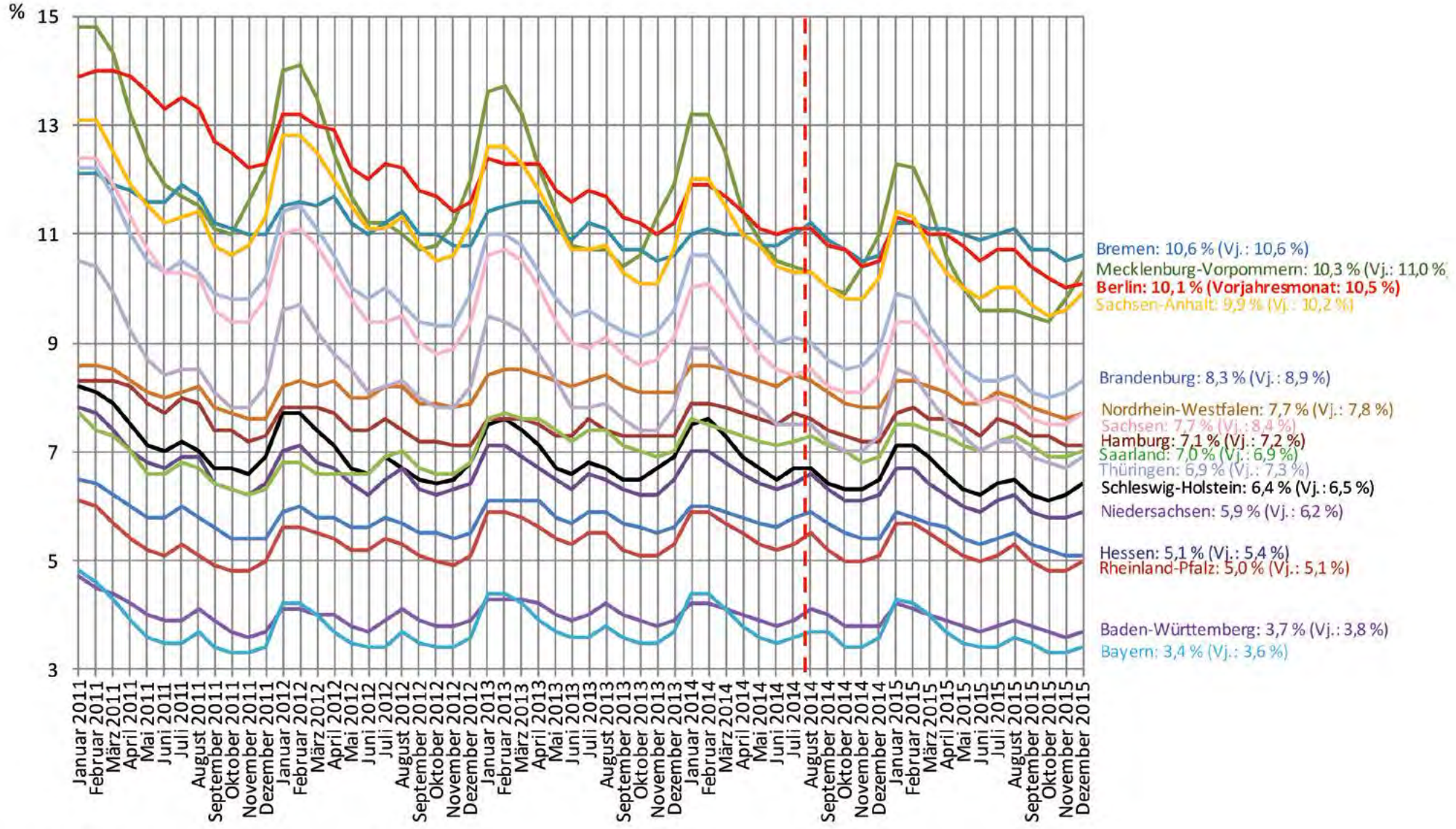
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Berlin: 200.000 nachhaltig unterschritten



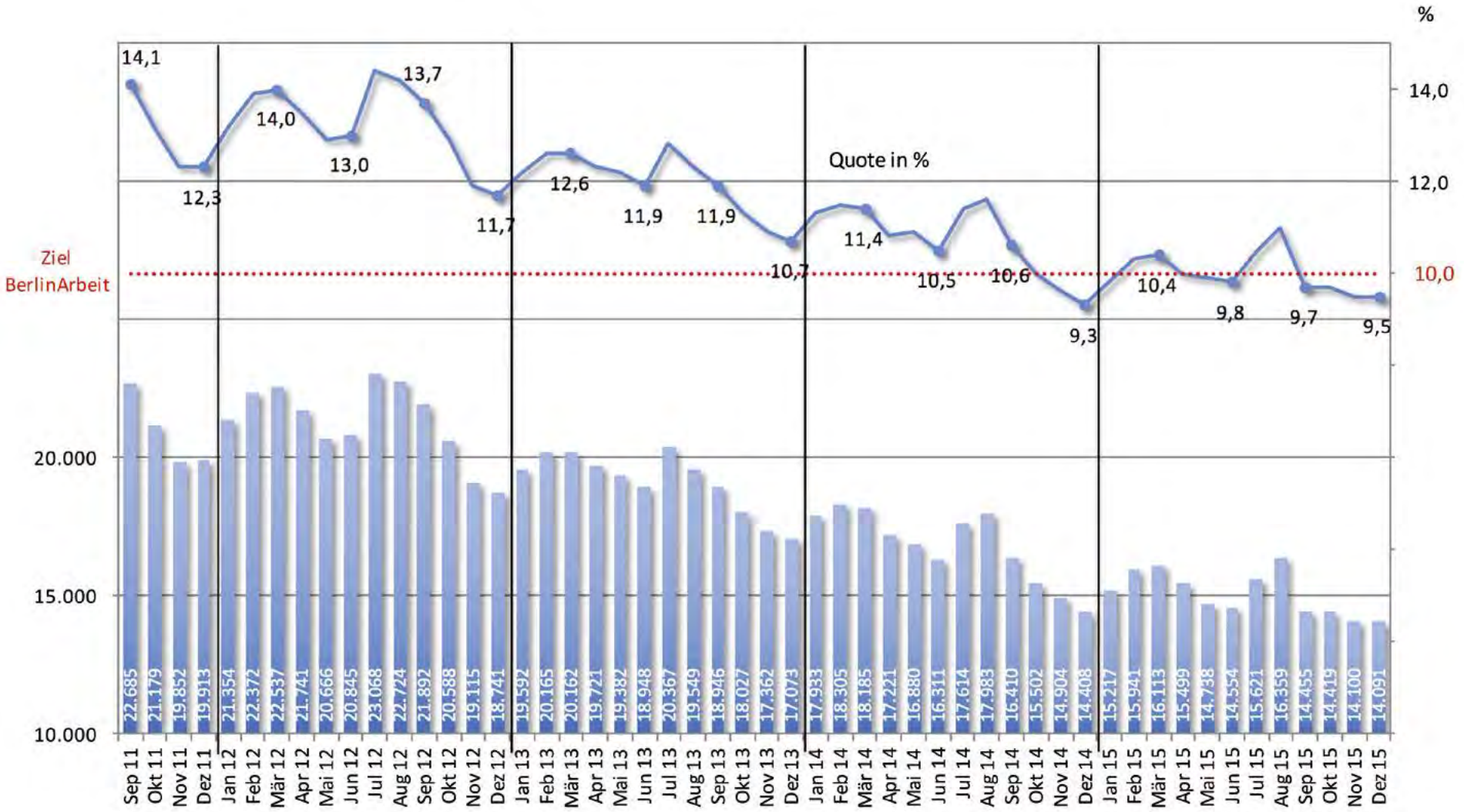
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitslosenquoten im Ländervergleich: Berlin gibt die „rote Laterne“ nachhaltig ab



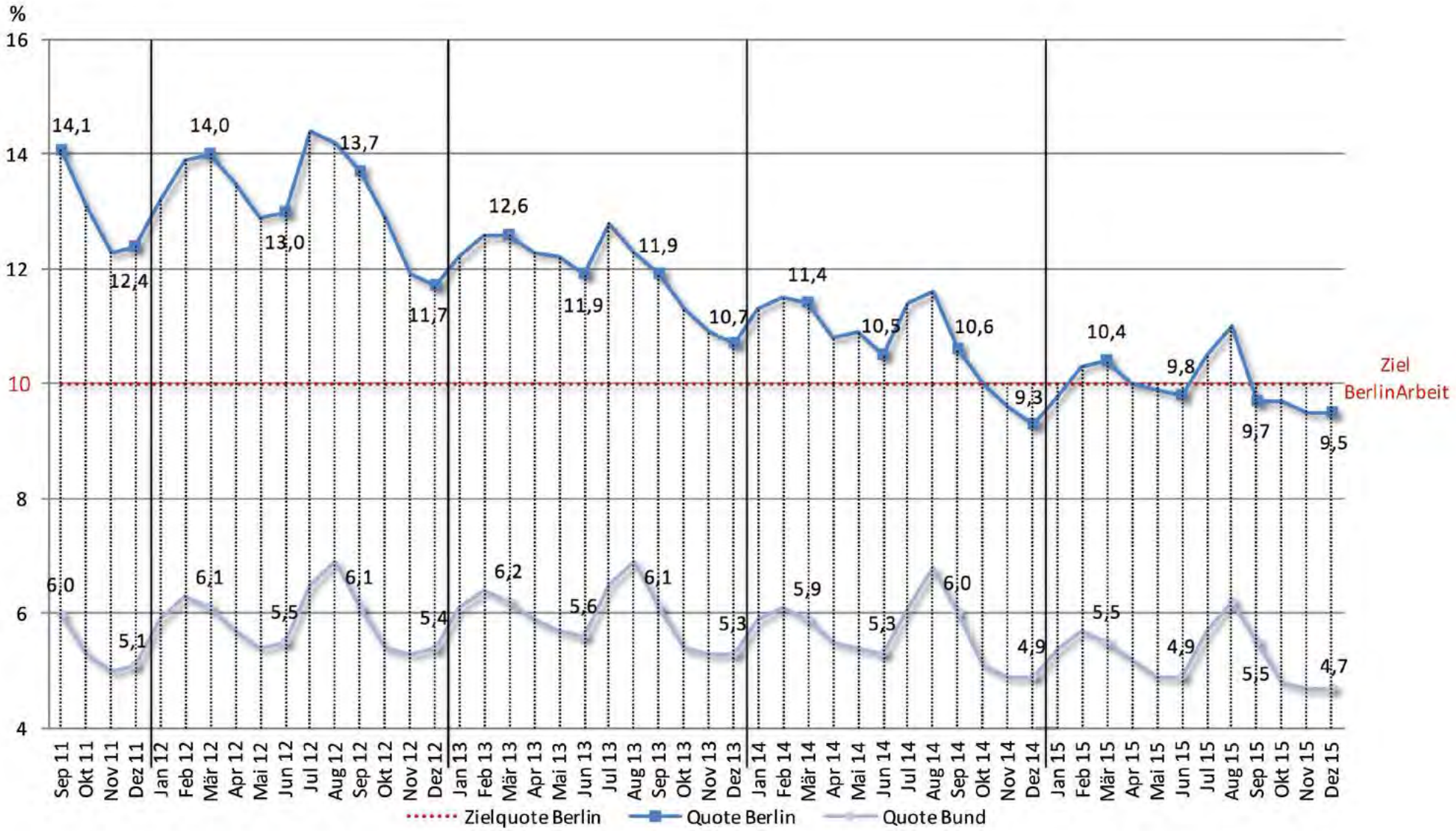
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in **Berlin**



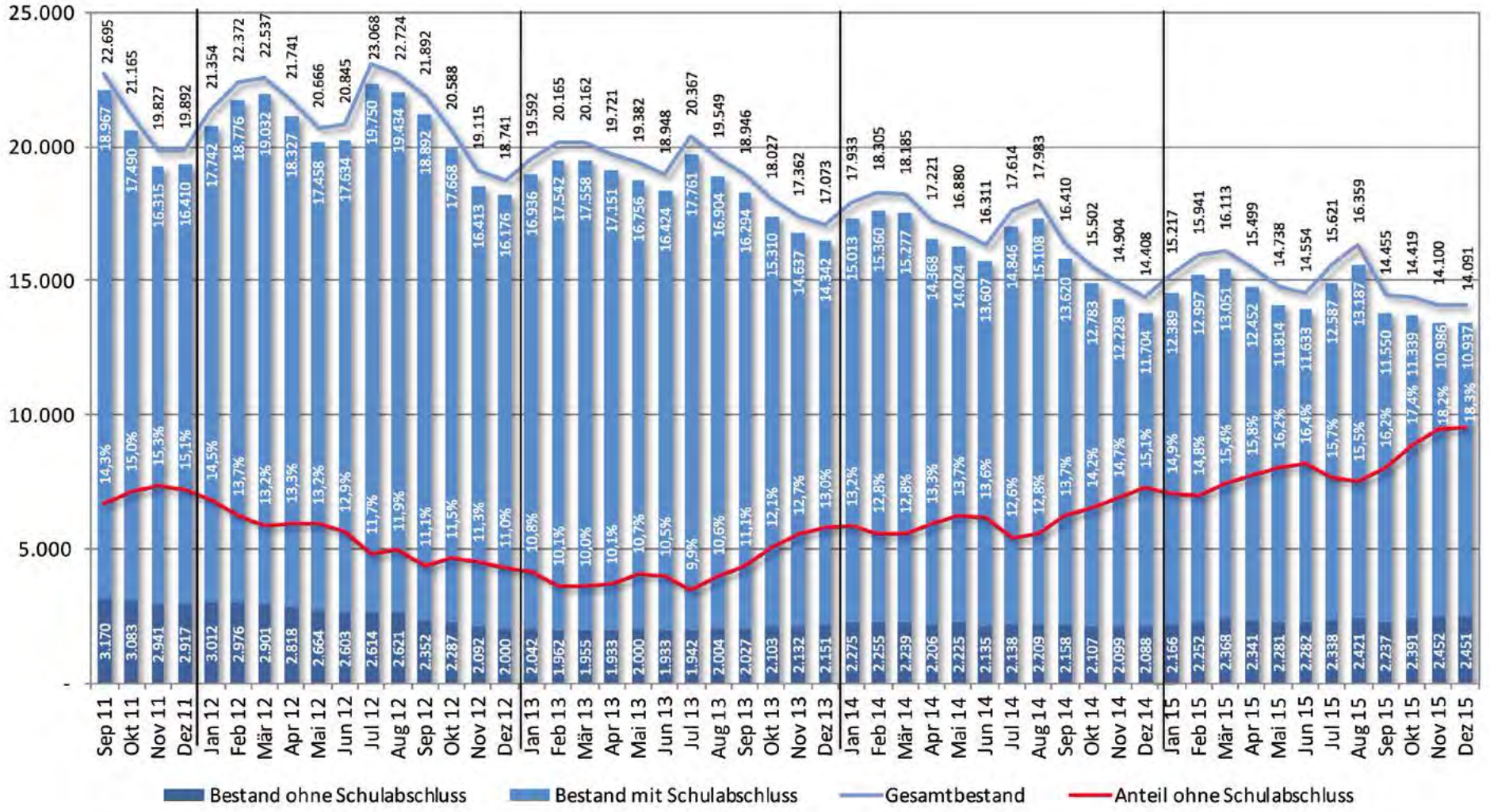
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Entwicklung Quote Jugendarbeitslosigkeit in **Berlin** und **Deutschland**



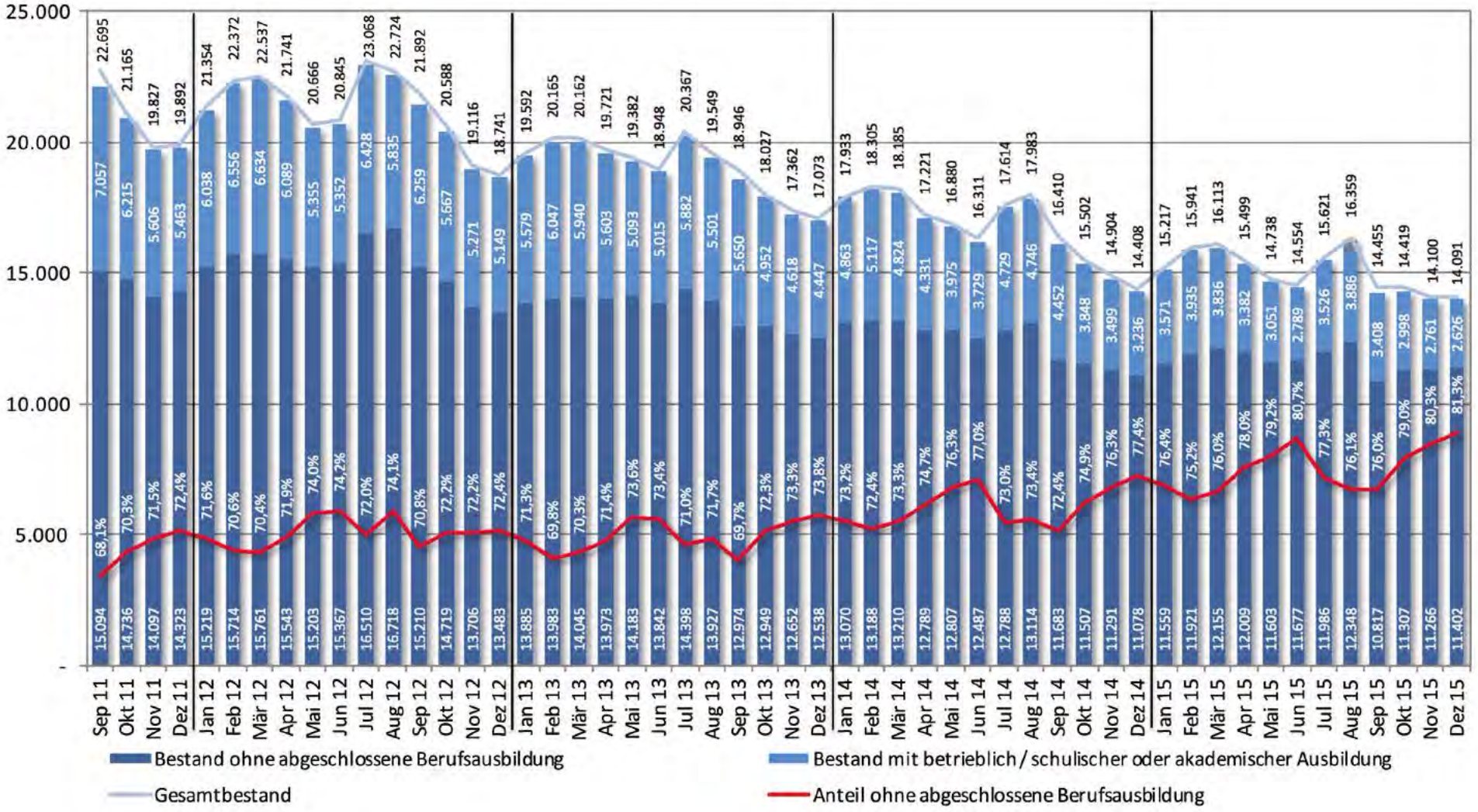
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bestand und Anteil an Arbeitslosen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren mit und ohne **Schulabschluss** in Berlin



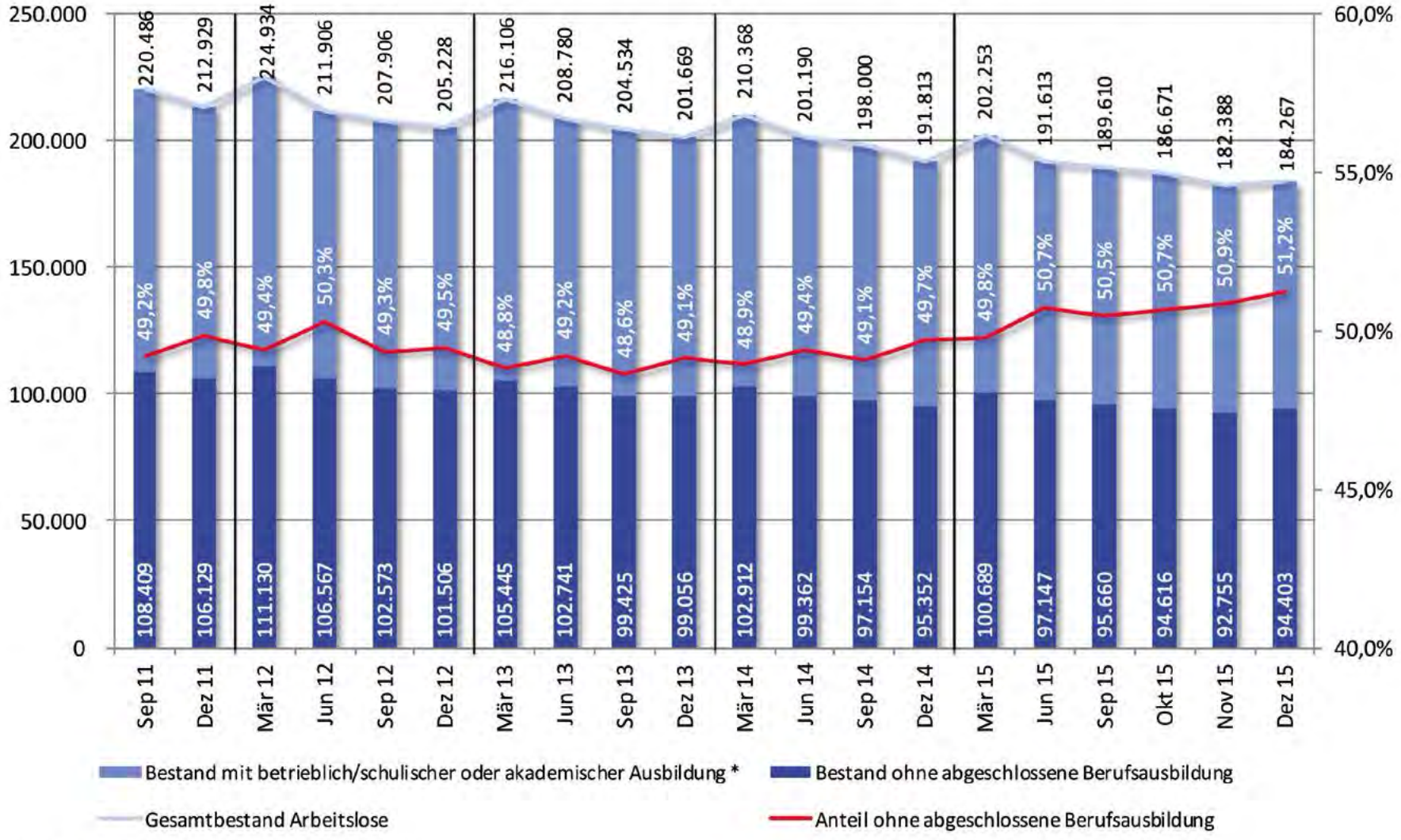
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
Anmerkung: Gesamtbestand enthält auch Merkmal „ohne Angabe".

Bestand und Anteil an Arbeitslosen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren mit und ohne **Berufsabschluss** in Berlin



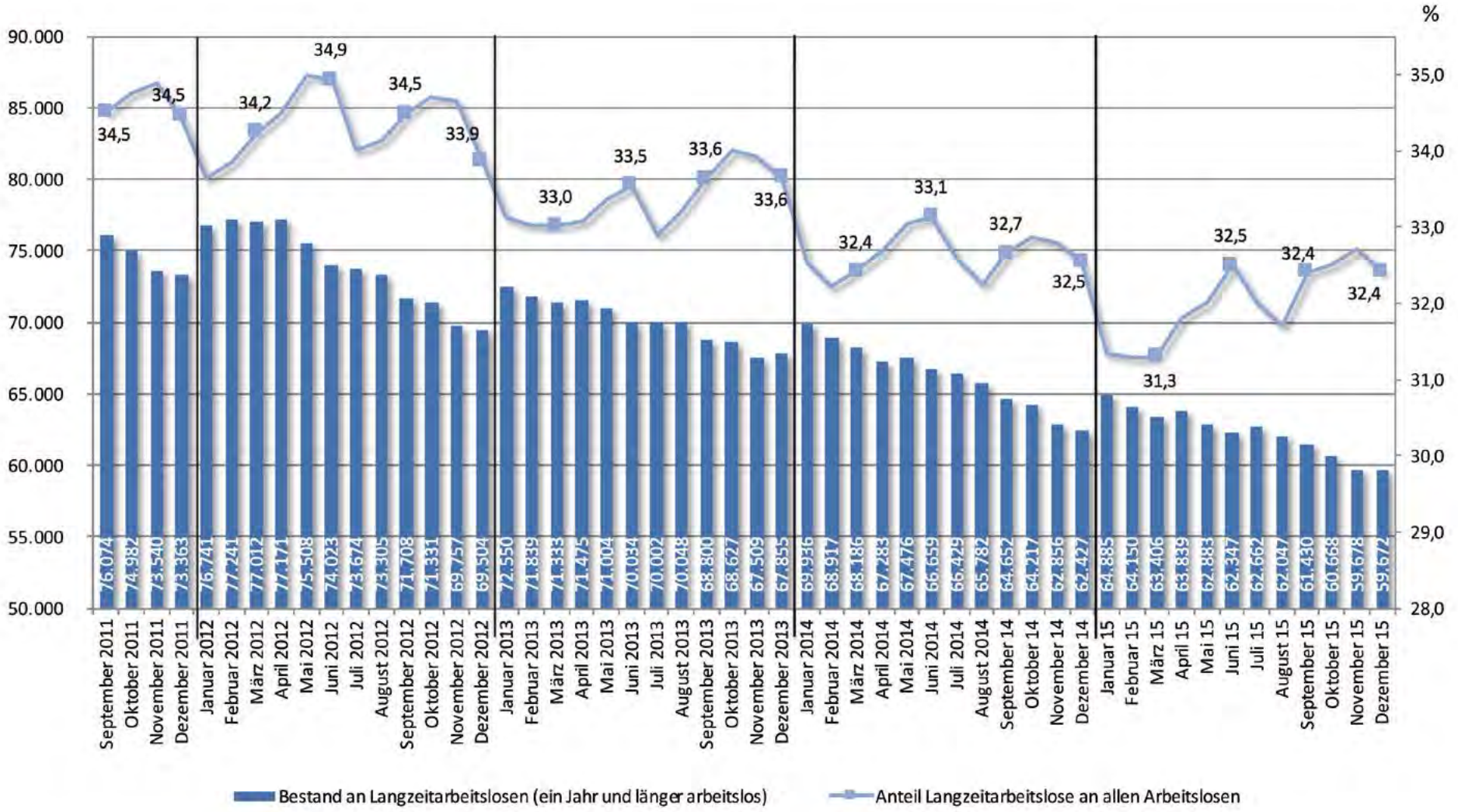
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
Anmerkung: Gesamtbestand enthält auch Merkmal „ohne Angabe“.

Bestand und Anteil an Arbeitslosen mit und ohne **Berufsabschluss** in Berlin



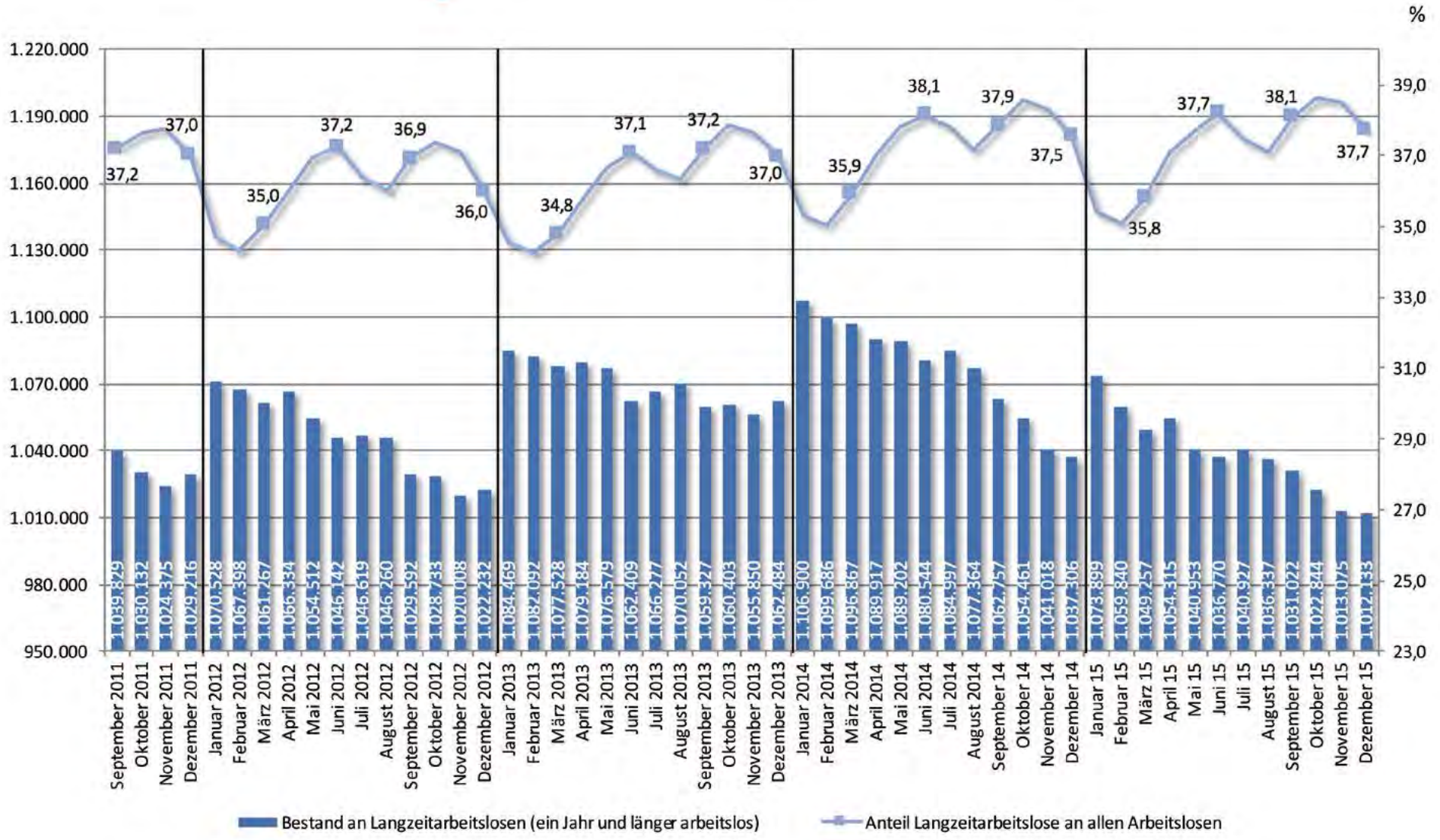
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
* Bestand mit betrieblich/schulischer oder akademischer Ausbildung enthält auch Merkmal „ohne Angabe“.

Bestand und Anteil an Langzeitarbeitslosen in **Berlin**



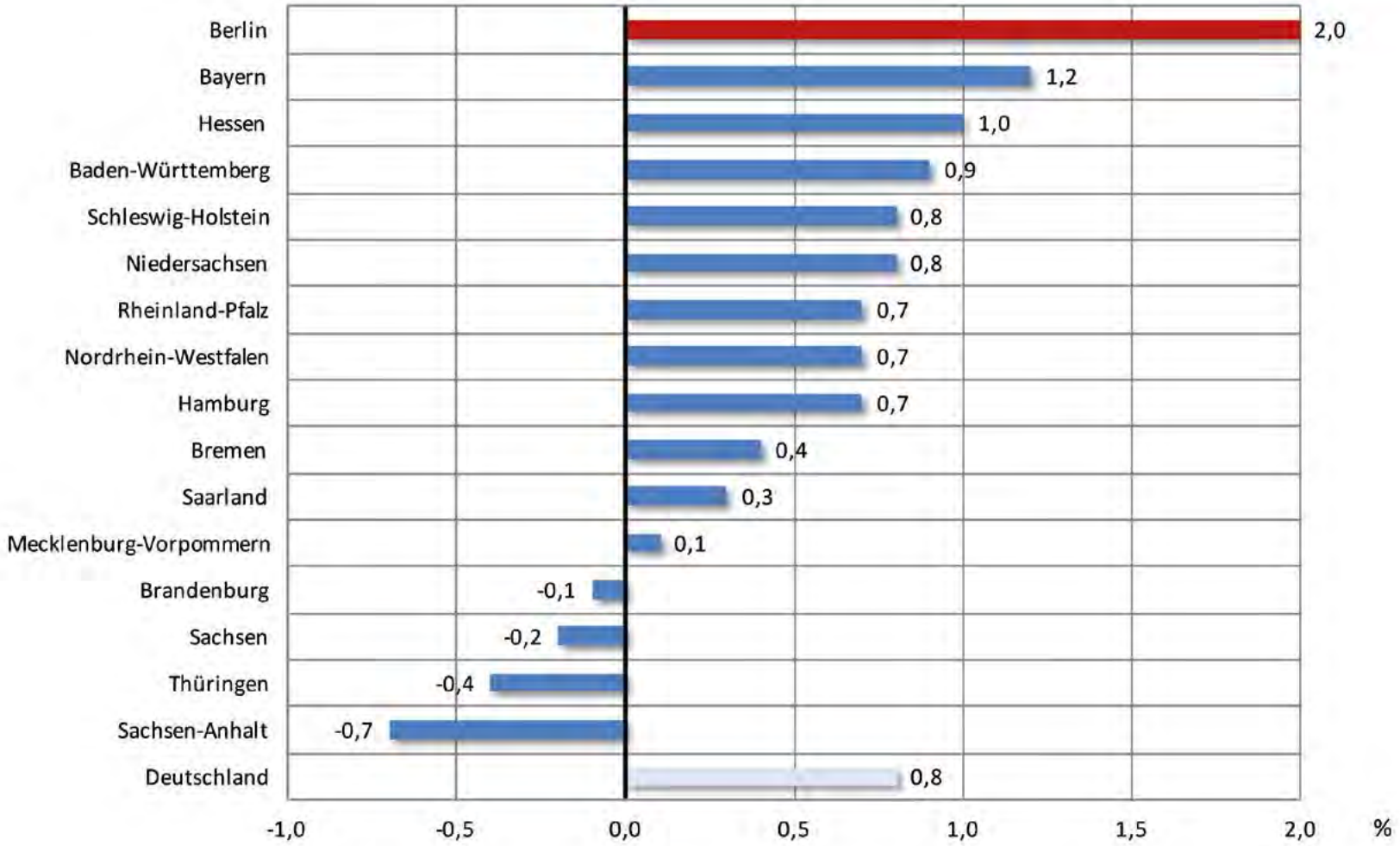
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bestand und Anteil an Langzeitarbeitslosen in **Deutschland**



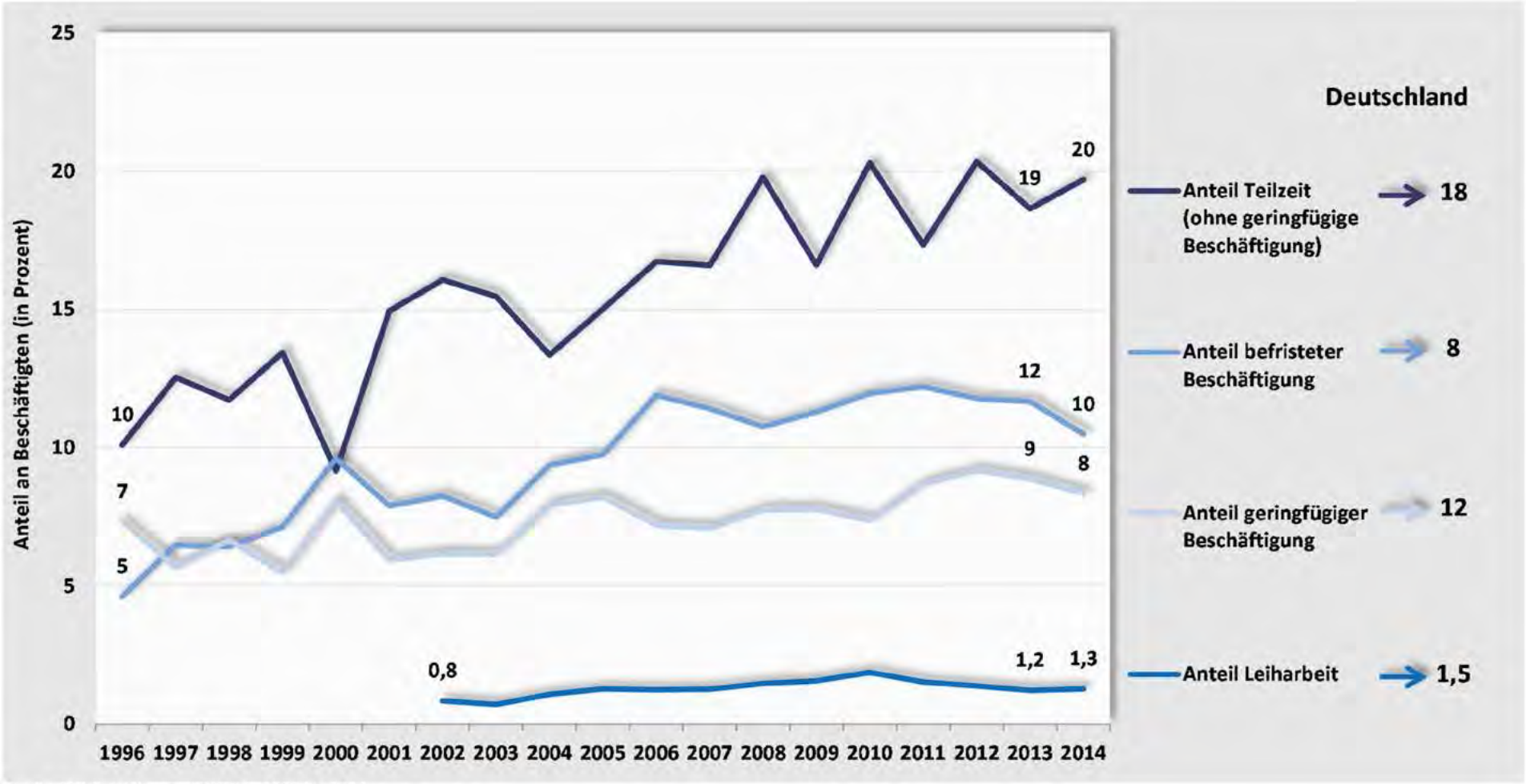
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Erwerbstätige in den Bundesländern 2015
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen in **Berlin** und **Deutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Herausgeber

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstraße 106
10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-0
Fax: (030) 9028-2056
E-Mail: post@senaif.berlin.de

Internet: www.berlin.de/sen/arbeit

Konzept

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung

Abbildungen/Copyright

Titelseite und Seite 13: Birte Zellentin
Foto Seite 6 und Abbildung auf Seite 64: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Seite 3: jock+scott / Photocase.de
Seiten 10, 22, 34, 40, 58, 68, 74: fotolia.de
Seite 20: JOB POINT Neukölln
Seiten 18, 26, 31, 33, 42, 44, 61 67: thinkstockphotos.de
Seite 47: zukunft im zentrum GmbH, QSInova
Seite 50: IQ Landesnetzwerk Berlin
Seite 52: SPI Consult GmbH, Barbara Dietl
Seite 66: iStockphoto.com
Abbildung auf Seite 71: Gabriele Schlipf

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin.
Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Berlin, April 2016

Die Zahl der Erwerbslosen senken

Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen

Berlin zu einem TOP-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln

Das Zusammenspiel der Akteure verbessern

Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

Berlin

Oranienstraße 106
10969 Berlin

Tel.: (030) 9028-0
Fax: (030) 9028-2056

E-Mail: post@senaif.berlin.de
Internet: www.berlin.de/sen/arbeit

© 04/2016