

BERLINER MASTERPLAN QUALIFIZIERUNG

Ganzheitlich – Nachhaltig – Miteinander



Stand: März 2011

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Oranienstr. 106
10969 Berlin

Präambel und Ziele

Wir wissen:

Die Wichtigste aller erneuerbaren Ressourcen ist das Wissen!

Berliner Masterplan Qualifizierung – ganzheitlich, nachhaltig und miteinander

Die **Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg**; vorgelegt im Februar 2010 zeigt angesichts des strukturellen und des demografischen Wandels den zukünftigen Fachkräftebedarf auf. Bis zum Jahr 2030 können voraussichtlich rund 460.000 Arbeitsplätze in Berlin-Brandenburg nicht besetzt werden, wenn keine Gegenmaßnahmen getroffen werden (2015: 273.000 Arbeitsplätze, 2020: 362.000 Arbeitsplätze). Diese Prognose stellt eine Herausforderung dar und erfordert vorausschauendes Handeln im Rahmen eines Maßnahmenbündels. Mit dem Masterplan Qualifizierung legen die zentralen Akteurinnen und Akteure im Land Berlin ihre Vorschläge für die berufliche Bildung vor, um gemeinsam und schrittweise den An- und Herausforderungen zu entsprechen. Denn – so die Fachkräftestudie - **Bildung ist ein Gebot der Stunde.**

Qualifizierung ist ein strategischer Standortfaktor mit wachsender Bedeutung

In einer Zeit beschleunigter technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen sind die Aus- und Weiterbildung unverzichtbar für die Gestaltung individueller Berufsperspektiven und ein strategischer Standortfaktor für die Unternehmen. Die fachliche Qualifikation der Erwerbstätigen ist als wichtige Ressource mit entscheidend für die Attraktivität und Produktivität des Wirtschaftsstandortes Berlin sowie für die Arbeits- und Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger in der Hauptstadtregion Berlin. Dies gilt für die Beschäftigten auf allen Qualifikations- und Hierarchiestufen und ebenso für diejenigen, die heute aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen sind.

Qualifizierung ist grundlegend für die Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger in Wirtschaft und Gesellschaft

Bildung ist keine Ressource, die einmal in jungen Jahren erworben wird und für das gesamte Erwerbsleben ausreicht. Im Verlauf des Lebens bedarf es vielmehr kontinuierlichen Lernens. Die Aus- und Weiterbildungssysteme müssen die dafür notwendige Durchlässigkeit bieten und die Angebote müssen sowohl für die Menschen, die als eher bildungsfern gelten, als auch für die höher qualifizierten Bürgerinnen und Bürger zukunftsweisende Wege eröffnen. Die Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen umfasst dabei sowohl persönliche, bürgerschaftliche und beschäftigungsbezogene Perspektiven. Lernen ist Teil von Lebensbiographien – unabhängig vom Alter, dem Geschlecht und dem kulturellen Hintergrund. Sowohl formale als auch informelle Lernprozesse sind integraler Bestandteil des lebensbegleitenden Lernens. Im Interesse der Individuen sowie für eine lebendige Demokratie geht es dabei immer wieder erneut um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, um die Beschäftigungssicherung und um den Weg heraus aus den Sackgassen der Arbeitslosigkeit sowie der prekären Arbeitsverhältnisse.



Es gilt deshalb, für alle Bürgerinnen und Bürger Lern- und Bildungskulturen zu entwickeln, die eine gerechte Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen. Unternehmens- und personenorientiertes Bildungsmarketing kann hier unterstützend wirken. Grundlegend dafür sind eine größtmögliche Transparenz der Angebote und der adressatengerechte Zugang, um die bildungs- und berufsbiographische Gestaltungskompetenz aller Individuen zu stärken und um etwaige Nachteile auszugleichen.

Stärken des Bildungsstandortes Berlin stärken – damit chancengleiche Teilhabe für alle Bürgerinnen und Bürger möglich wird

Berlin bietet ein hohes Wissenspotenzial. Im Vergleich der deutschen und europäischen Regionen sind die Ausbildungs- und Studienkapazitäten an den Universitäten und Hochschulen Berlins ein klarer Standortvorteil. Ebenso sind die Vielfalt und die Professionalität der Weiterbildungsanbieter und das niedrighschwellige und trägerunabhängige Angebot der Weiterbildungsberatung unverzichtbar, damit alle Individuen die bestmögliche Begleitung und Unterstützung für ihre beruflichen und persönlichen Entscheidungen haben.

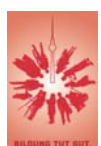
All die Angebote agieren an den Schnittstellen sich permanent wandelnder Lebens- und Arbeitswelten. Dieser Wandel erfordert eine kontinuierliche Entwicklung und Erneuerung im Angebot der Aus- und Weiterbildung. Unumgänglich sind zeitliche und räumliche Flexibilität der Anbietenden sowie inhaltliche und methodisch-didaktische Verbesserungen.

Die Erarbeitung des „**Berliner Masterplan Qualifizierung ganzheitlich, nachhaltig und miteinander**“ erfolgte durch breite Mitwirkung der wichtigen Akteurinnen und Akteure im Land Berlin. Es besteht Einvernehmen über die strategische Bedeutung der Qualifizierung als Standortfaktor und die Sicherung der gesellschaftlichen Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am Erwerbsleben durch berufliche Bildung. Wirtschaft, Gewerkschaften, Verwaltung und Politik richten ihren Fokus auf die Potenziale und die zukünftigen Herausforderungen, um der strategischen Bedeutung der Qualifizierung zugunsten einer zukunftsfähigen Wirtschaft und Gesellschaft im Land Berlin mehr und mehr Wirkung und Ausstrahlungseffekte zu verleihen. Den folgenden Zielen entsprechend verständigen sie sich auf die schrittweise und arbeitsteilige Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen und Projekte.

Die Ziele des Berliner Masterplan Qualifizierung ganzheitlich, nachhaltig und miteinander

Leitziel:

"Die Qualifikation der in Berlin lebenden und arbeitenden Menschen ist ein Schlüsselfaktor für die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Berlin und eine Voraussetzung für die Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus dem wirtschaftlichen und demografischen Wandel ergeben. In einer gemeinsamen Anstrengung wollen alle Akteurinnen und Akteure des Berliner Masterplans Qualifizierung insbesondere die Rahmenbedingungen für die Berufsorientierung und die berufliche Aus- und Weiterbildung verbessern, den wesentlichen Handlungsfeldern für die Fachkräftesicherung. Im Ergebnis sollen die Potenziale Berlins besser genutzt werden und mehr Menschen den Zugang zu beruflicher Bildung und Beschäftigung erhalten."



Der Berliner Masterplan Qualifizierung soll:

1. zentrale Empfehlungen zur beruflichen Bildung der Gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg umsetzen,
2. einen Orientierungsrahmen für die handelnden Akteurinnen und Akteure in der Wirtschaft und auf dem Weiterbildungsmarkt bieten und die Aktivitäten bündeln, um so ein transparentes zielorientiertes Vorgehen zu ermöglichen,
3. Wege und Möglichkeiten aufzeigen, wie berufliche Bildung und berufsbezogene Bildungsberatung als öffentliche Daseinsvorsorge und Ausdruck gleichwertiger Lebens- und Arbeitsbedingungen in Berlin sichergestellt und weiterentwickelt werden können.

Der Berliner Masterplan Qualifizierung umfasst sechs Handlungsfelder:

- (1) Duale Ausbildung**
- (2) Übergang Schule-Beruf – Regionales Übergangsmanagement**
- (3) Berufliche Weiterbildung**
- (4) Fachkräfteweiterbildung an Hochschulen**
- (5) Berufsbezogene Bildungsberatung**
- (6) Wachstumsregion Flughafen Berlin Brandenburg**

Die breite Beteiligung und aktive Mitwirkung der zentralen Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Gewerkschaften und den Handlungsfeldern ist nunmehr in einem arbeitsteiligen Prozess der Umsetzung der Maßnahmen weiter zu führen und zu verstetigen. Dabei ist der Prozess offen für die konstruktive Beteiligung weiterer Akteurinnen und Akteure.

Die Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gewerkschaften unterstützen die Umsetzung des Masterplans Qualifizierung entsprechend dem Leitziel und den vereinbarten Zielen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern. Sie bringen ihre Kompetenzen in die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen ein, an denen sie mitwirken oder die sie koordinieren. Sie übernehmen gemeinsam Verantwortung dafür, das Leitziel mit Leben zu erfüllen: Die Potenziale Berlins, seiner Wirtschaft und seiner Bürgerinnen und Bürger durch Verbesserungen in der beruflichen Qualifizierung zu entwickeln und zu stärken.

Im Lenkungskreis des Masterplans Qualifizierung waren folgende Akteurinnen und Akteure vertreten (in alphabetischer Reihenfolge):

- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Berlin – Brandenburg
- Handwerkskammer Berlin
- Industrie- und Handelskammer Berlin
- Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
- Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen
- Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg



Zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen der gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg wurde unter dem Vorsitz der für Arbeit zuständigen Senatorin und in Abstimmung mit dem Land Brandenburg und den dort arbeitenden Gremien der Berliner Lenkungs-kreis Fachkräftesicherung etabliert (Gremienstruktur der Fachkräftesicherung im Anhang 1 - 3).

Doro Zinke
DGB Berlin-Brandenburg

Jürgen Wittke
Handwerkskammer Berlin

Jan Eder
Industrie- und Handelskammer zu Berlin

Margit Haupt-Koopmann
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der
Bundesagentur für Arbeit

Christian Amsinck
Vereinigung der Unternehmensverbände
in Berlin und Brandenburg

Carola Bluhm
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales



Inhaltsverzeichnis

Präambel und Ziele	1
Einleitung	6
1 Handlungsfeld „Duale Ausbildung“	9
1.1 Ausgangslage	9
1.2 Ziele	12
1.3 Maßnahmen.....	14
2 Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf – Regionales Übergangsmanagement“	16
2.1 Ausgangslage	16
2.2 Ziele	19
2.3 Maßnahmen.....	20
3 Handlungsfeld „Berufliche Weiterbildung“	24
3.1 Ausgangslage	24
3.2 Ziele	26
3.3 Maßnahmen.....	28
4 Handlungsfeld „Fachkräfteweiterbildung an Hochschulen“	30
4.1 Ausgangslage	30
4.2 Ziele	33
4.3 Maßnahmen.....	34
5 Handlungsfeld „Berufsbezogene Bildungsberatung“	36
5.1 Ausgangslage	36
5.2 Ziele	37
5.3 Maßnahmen.....	39
6 Handlungsfeld – „Wachstumsregion Flughafen Berlin Brandenburg“	41
6.1 Ausgangslage	41
6.2 Ziele	44
6.3 Maßnahmen.....	45
Anlagen	48



Einleitung

Standortfaktor Fachkräfte

Gut ausgebildete Fachkräfte sind gerade in rohstoffarmen und gleichzeitig wissens- und technologieintensiven Volkswirtschaften wie Deutschland die Basis für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und gesellschaftlichen Wohlstand. Nur mit qualifizierten Arbeitskräften können Unternehmen innovative und konkurrenzfähige Produkte und Dienstleistungen hervorbringen. Dies gilt in besonderem Maße für die Hauptstadtregion Berlin, die im Wettbewerb mit anderen Metropolregionen steht. Für die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft und damit für den Standort Berlin und seine wirtschaftlichen Entwicklungsperspektiven haben qualifizierte Fachkräfte als Standortfaktor eine zentrale Bedeutung.

Der sich abzeichnende demografische Wandel in der Region Berlin stellt eine weitere Herausforderung für die Fachkräftesicherung dar. Die Stärke der jungen Altersjahrgänge nimmt ab, mit der Folge einer zunehmenden Alterung des Arbeitskräftepotenzials in den nächsten Jahren und Jahrzehnten. Die Sicherung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs durch hochwertige Angebote der beruflichen Qualifizierung ist daher ein vordringliches Anliegen von Politik und Wirtschaft.

Fachkräfteprognose

Vor diesem Hintergrund beauftragten die Länder Berlin und Brandenburg die Prognos AG mit der Erstellung der ersten „Gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“. Ziele der Studie waren die quantitative Abschätzung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, Fallstudien zu ausgewählten Branchenkompetenzfeldern und aus den Prognoseergebnissen abgeleitete Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft in Berlin und Brandenburg.

Die Studie prognostiziert mittel- und langfristig einen erheblichen Nachfrageüberhang bei Fachkräften in der Region Berlin-Brandenburg, wenn diesem nicht durch Maßnahmen insbesondere im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung entgegengewirkt wird. Als grundlegende Aufgabe wird die Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen, der Beschäftigten und der Arbeitssuchenden genannt. Handlungsbedarf besteht auch darin, der Gleichzeitigkeit von Arbeitslosigkeit und Fachkräftebedarf bzw. -mangel entgegen zu wirken.

Masterplan Qualifizierung

Der Masterplan Qualifizierung dient der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Fachkräftestudie in konkrete Vorschläge für einzelne Maßnahmen in den Handlungsfeldern der beruflichen Bildung und in einem branchenbezogenen Referenzbereich. Handlungsfelder im Bereich der Qualifizierung sind die duale Ausbildung, der Übergang Schule – Beruf, die berufliche Weiterbildung, die Hochschulweiterbildung für beruflich Qualifizierte und die berufsbezogene Bildungsberatung, ergänzt um den Referenzbereich Wachstumsregion Flughafen Berlin Brandenburg. Der Masterplan Qualifizierung bildet für die beteiligten Akteurinnen und Akteure einen Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in den angeführten Handlungsfeldern.



Beteiligungsorientierter Erarbeitungsprozess

Die Lenkungsgruppe für den Masterplan Qualifizierung, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschafts- und Sozialpartner, des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Berlin-Brandenburg, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und der für Wirtschaft und Frauen, für Arbeit und für Bildung und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen, wirkte begleitend und steuernd an der Erstellung des Masterplans mit.

Zu allen Handlungsfeldern bzw. Themenbereichen wurden zahlreiche Veranstaltungen durchgeführt, in denen Sachstand, Problemlagen und Herausforderungen dargestellt sowie Ziele und Maßnahmen diskutiert und abgestimmt wurden. An den Veranstaltungen wirkten Referentinnen und Referenten aus der Wissenschaft, Expertinnen und Experten und Akteurinnen und Akteure der jeweiligen Handlungsfelder und Vertreterinnen und Vertreter der Lenkungsgruppe mit. Der Masterplan Qualifizierung ist somit Ergebnis eines umfangreichen Diskussions- und Abstimmungsprozesses mit zahlreichen Beteiligten aus den verschiedenen Handlungsfeldern und Themenbereichen der beruflichen Bildung.

Nach der Erarbeitung des vorliegenden Textes zum Masterplan Qualifizierung und Einbeziehung der Senatsverwaltung für Finanzen verdeutlicht diese, dass die Problematik des „Fachkräftemangels“ auch die öffentlichen Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin betrifft. Die öffentlichen Beteiligungsunternehmen sind teilweise im selben Markt wie die vergleichbaren privaten Unternehmen tätig. Beispielsweise die Berliner Verkehrsgesellschaft (BVG) und der Krankenhauskonzern Vivantes GmbH bilden über den eigenen Bedarf hinaus aus. Die BVG hat ein Kompetenzmodell entwickelt, mit dem die jeweilige Ist-Qualifikation jeder/jedes Mitarbeiter/in abgeglichen wird. Personalentwicklungsbedarf wird frühzeitig identifiziert und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen werden eingeleitet. Außerdem gibt es eine Altersstrukturanalyse der BVG, aus der sich die Nachfolgeplanung mit ableiten lässt. Es gibt Förderprogramme für den Erwerb von Studienabschlüssen und ein unternehmenseigenes Bildungsprogramm. Ähnliches gibt es auch bei anderen Beteiligungsunternehmen, zum Beispiel bei der Vivantes GmbH, die eigene Ausbildungsstätten für medizinische Fachberufe unterhält. Verschiedene Träger im Land Berlin führen eine Vielzahl von Projekten zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, auch zur Verbesserung der beruflichen Mobilität, durch.

Erörterung und Ergreifung von Maßnahmen auf der Spitzenebene

Im Steuerungskreis Industriepolitik unter Leitung des Regierenden Bürgermeisters von Berlin ist die Fachkräftesicherung insbesondere in der Industrie ein Thema. Eine enge Verzahnung, Abstimmung und Koordinierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatz- und Studienplatzsituation sowie der Kooperation von Schulen und Betrieben soll über die beteiligten Akteure in den verschiedenen Gremien gewährleistet werden.

Kooperation mit dem Masterplan Industriestadt Berlin

Der Masterplan Industriestadt Berlin wurde unter der Federführung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen im Netzwerk Industriepolitik entwickelt und im Juni 2010 vom Senat beschlossen. Der Masterplan Industrie ist ein Arbeitsprogramm, das Industriepoli-



tik als Querschnittsaufgabe etabliert. Er umfasst die Aktionsfelder Rahmenbedingungen, Innovationen, Fachkräfte und Standortkommunikation. Bezogen auf das Aktionsfeld Fachkräfte werden der Masterplan Industrie und der Masterplan Qualifizierung zu einem großen Teil verknüpft.

Die im Masterplan Industrie in der Verantwortung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Sozialpartner liegenden Masterplanprojekte im Aktionsfeld Fachkräfte sind mit den entsprechenden Maßnahmen des Masterplans Qualifizierung abgestimmt. Schnittstellen zum Maßnahmebereich I (Betriebliche Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen) sind im Berliner Masterplan Qualifizierung die Maßnahmen 2 und 3 im Handlungsfeld „Berufliche Weiterbildung“ und die Maßnahme 2 im Handlungsfeld „Berufsbezogene Bildungsberatung“.

Umsetzung der Maßnahmen

Die Senatsverwaltung für Finanzen wird künftig an der Interministeriellen Arbeitsgruppe (IMAG) zur Vorbereitung des Berliner Lenkungskreises für Fachkräftesicherung teilnehmen. Der Austausch von Erfahrungen und „best practise“ wird insoweit Teil des Berliner Beteiligungscontrollings. Die in den Arbeitsgruppen mitwirkenden Akteurinnen und Akteure entwickeln Vorschläge für die einzelnen Maßnahmen und unterstützen ihre Umsetzung. Dabei ist auf eine geschlechtergerechte und die Bedürfnisse der Zielgruppen mit Förderbedarf berücksichtigende Gestaltung der Maßnahmen zu achten. Die Arbeitsgruppen werden durch die im Masterplan angeführten Akteurinnen und Akteure koordiniert.

Steuerung und Umsetzungscontrolling/-monitoring

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales koordiniert mit ihrer Geschäftsstelle die Umsetzung der im Masterplan vereinbarten Maßnahmen und organisiert das Umsetzungscontrolling. Der Berliner Lenkungskreis für Fachkräftesicherung und die vorbereitende Interministerielle Arbeitsgruppe begleiten und unterstützen die Umsetzung des Masterplans Qualifizierung. Sie werden über die Ergebnisse des Umsetzungscontrollings unterrichtet. Der erste Bericht soll im Sommer 2011 vorgelegt werden.



1 Handlungsfeld „Duale Ausbildung“

1.1 Ausgangslage

Die berufliche Ausbildung in Deutschland gliedert sich in vier große Bereiche: in das duale Ausbildungssystem (Industrie, Handel, Handwerk, freie Berufe u.a.), das Berufsfachschulsystem (vorwiegend vollzeitschulische Ausbildung), das Übergangssystem (Bildungsangebote ohne anerkannte vollqualifizierende Bildungsabschlüsse) und in die Hochschulbildung. Während die Wirtschaft den Großteil der Kosten für die duale betriebliche Ausbildung trägt, werden die drei großen anderen Ausbildungssysteme vor allem öffentlich finanziert, teilweise jedoch mit ansteigendem privaten Mitteleinsatz (Schulgeld, Studiengebühren usw.). Laut Bildungsbericht Deutschland vom Mai 2010 verteilen sich in Berlin die Neuzugänge im Berufsbildungssystem (ohne Hochschulen) 2008 zu 50% auf die duale Ausbildung, zu 24% auf das Schulberufssystem und zu 26% auf das Übergangssystem. Verglichen mit den deutschlandweiten Anteilen (2008) von 47,9%, 18,1% und 34,1% stellt sich die Berliner Situation etwas günstiger dar.

Im Handlungsfeld „Duale Ausbildung“ setzt der Masterplan Qualifizierung seinen Schwerpunkt auf die duale Ausbildung, den Kernbereich des Berufsbildungssystems in Deutschland neben der Hochschulausbildung. Die duale Ausbildung führt zu anerkannten Ausbildungsberufen mit bundeseinheitlich systematisierten und definierten Qualifikationsprofilen nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung. Auch in Zukunft wird die betriebliche Ausbildung das zentrale Instrument der Unternehmen für die Nachwuchssicherung bleiben. Die Qualität der eigenen Ausbildung entscheidet über die Qualität der Fachkräfte. Mit der bedarfsgerechten Qualifizierung des eigenen Nachwuchses sichern sich die Unternehmen ihre Fachkräfte auch für die Zukunft, in der – vor allem aufgrund demografischer Entwicklungen – weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. In der „Gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“ wird daher empfohlen, über den aktuellen Bedarf hinaus auszubilden.

Die duale Ausbildung wird von Betrieben und Unternehmen in Verbindung mit den Berufsschulen durchgeführt. Die Anzahl der Ausbildungsstellen der Wirtschaft hängt ab vom Bedarf und dem davon abgeleiteten tatsächlichen Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in einem Einstellungsjahr ist dagegen definiert als die Anzahl der Personen, die sich als ausbildungsreife Bewerberinnen/ Bewerber um einen Ausbildungsplatz bemühen.

Vor dem Hintergrund des Strukturbruches in der Berliner Wirtschaft nach 1990 und der demografischen Entwicklung überstieg in den letzten Jahren die Nachfrage das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen in Berlin regelmäßig um mehrere tausend Plätze. Dafür wurden jeweils mehrere tausend zusätzliche Ausbildungsplätze – finanziert aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, des Landes Berlin und des Bundesministeriums für Bildung – in der Verbundausbildung und in verschiedenen Trägerkonstruktionen angeboten. Ergänzt wurde das Angebot durch vollzeitschulische Plätze unter zusätzlichem Einsatz von Lehrkräften des Landes Berlin an den Oberstufenzentren und beruflichen Schulen. Im Jahr 2009 wurden 19.466 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, davon knapp 15.000 vollbetriebliche Ausbildungsverträge (77%) und rd. 4.500 Verträge mit öffentlicher Förderung (23%). Die



duale Ausbildung steht in Konkurrenz zu anderen Ausbildungsformen (schulische Ausbildung und Studium). Unternehmen müssen daher zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zunehmend für die duale Ausbildung und um Schulabgängerinnen/ Schulabgänger für diese Form der Ausbildung werben. Das gilt auch und besonders im Hinblick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund, deren spezifische Potenziale und Kompetenzen bereits vielfach gebraucht und nachgefragt werden.

Entsprechend der Verständigung in der Sonderkommission „Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung“ wird weiterhin angestrebt, den Schulabgängerinnen/ Schulabgängern vor allem duale Ausbildungsplätze anzubieten. Der Senat erwartet, dass die Wirtschaft bei den Lehrstellen im dualen System noch zusätzliche Anstrengungen unternimmt – speziell für industrielle Ausbildungsplätze.

In den kommenden Jahren müssen die Maßnahmen zur Sicherung von Ausbildungsmöglichkeiten für alle Nachfragenden entsprechend den vorliegenden Daten und Parametern weiter fortgesetzt werden. Deshalb haben Spitzenvertreter/innen des Senats, der Kammern, des UVB, des DGB und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit im Februar 2011 die „Berliner Vereinbarung zur Nachwuchskräftesicherung durch Ausbildung“ mit einer Laufzeit von 2011 bis 2014 unterzeichnet. Schwerpunkt eines vereinbarten, abgestimmten Katalogs von Maßnahmen liegt bei den schulischen und betrieblichen Ausbildungsangeboten. Ziel ist es u.a., alle Jugendlichen zu erreichen, auch diejenigen, die schulisch leistungsschwächer sind und es schwieriger haben, ihren Weg in die Arbeitswelt zu finden. Ihnen sollen bereits in der Schulzeit verstärkt individuelle Unterstützungsleistungen und eine verbesserte Berufsorientierung angeboten werden. Das Potenzial von jugendlichen Migrantinnen und Migranten soll zielstrebig gefördert und besser genutzt werden. Vereinbart wurde auch, dass System der Übergangsmaßnahmen zwischen Schule und Beruf zielgenauer auszurichten. Die Vereinbarung enthält insbesondere ein Bekenntnis zur Verantwortung für die Fachkräftesicherung durch eigene Ausbildung. Es reicht von der Verstärkung frühzeitiger Kontakte der Jugendlichen mit der Arbeitswelt, zum Beispiel durch mehr Partnerschaften von Schulen und Unternehmen, bis zur Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze, insbesondere in Wachstumsbranchen wie dem Gesundheitssektor. Aber auch in Schlüsselindustrien und -gewerken. Im Jahr 2011 werden rund 16.000 Bewerber/innen erwartet, die die Schule in diesem Jahr verlassen sowie rund 26.400 Bewerber/innen, die die Schule bereits in vorangehenden Jahren verlassen haben oder aus dem Umland in Berlin als Bewerber/innen gemeldet wurden. Ihnen sollen im Jahr 2011 mindestens 18.000 Ausbildungsplätze in dualen Ausbildungsberufen angeboten werden. Dabei soll das Angebot an betrieblichen Plätzen mit dem Ziel einer verstärkten Fachkräftesicherung auf dem Niveau von rund 14.300 und die Zahl der an den Berufsschulen des Landes vollzeitschulisch angebotenen Plätzen auf dem Niveau von rund 6.300 gehalten werden. In dem Spektrum der voraussichtlich gut 10.000 angebotenen berufsvorbereitenden Maßnahmen sollen von den Betrieben in Berlin mindestens 420 Plätze für die sogenannte „Einstiegsqualifizierung“ angeboten werden – mit künftig steigender Tendenz. Verfolgt wird die gemeinsame Zielsetzung, noch nicht ausreichend ausbildungsgerechten Jugendlichen durch eine gezielte Vorqualifizierung direkt zur Ausbildungsreife zu bringen und allen bereits ausbildungsreifen Jugendlichen künftig einen direkten Ausbildungsstart ohne größeren Zeitverzug zu ermöglichen. Ergänzend sollen



auch den zurzeit rund 14.000 arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung durch Qualifizierungsmaßnahmen Wege in eine betriebliche Berufsausbildung erschlossen werden. Zudem bildet der doppelte Jahrgang der Abiturientinnen und Abiturienten 2012 mit fast 6.000 zusätzlichen Schulabgängerinnen und Schulabgängern gegenüber dem Jahr 2009 nicht nur eine Herausforderung an die Hochschulen, sondern auch an das Berufsbildungssystem.

Herausforderungen und Chancen

Die Herausforderungen im dualen Ausbildungsbereich beziehen sich nicht nur auf die Herstellung des quantitativen Ausgleichs von Angebot und Nachfrage bei den Ausbildungsplätzen, sondern auch auf verschiedene qualitative Aspekte der Ausbildung. Absehbare regionale demografische Entwicklungen führen schon jetzt dazu, dass neben der Zielsetzung der Ausbildungsplatzsicherung die Herausforderung der mittel- und längerfristigen Fachkräftesicherung in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt ist. Es wird deshalb erforderlich, durch zusätzliche Umsteuerungsmaßnahmen alle bislang zu wenig genutzten Ressourcen für die Berufsqualifizierung zu erschließen und so die Bemühungen der Unternehmen um Fachkräftesicherung zu flankieren. Dies heißt stichpunktartig und ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- Optimierung des Übergangsbereichs zwischen Schulabgang und Berufsausbildung: Herstellung der Ausbildungsreife bei nicht ausbildungsreifen Jugendlichen mit direkt anschließendem Beginn einer Berufsausbildung; direkte Eröffnung einer Berufsausbildungsmöglichkeit für ausbildungsreife Jugendliche, die trotz Bewerbungsbemühungen zunächst keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.
- Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft für ausbildungsreife, aber leistungsschwächere Ausbildungsplatzbewerberinnen/ Ausbildungsplatzbewerber erhöhen, um auch diese Bewerberinnen/ Bewerber in betriebliche Ausbildung zu bringen.
- Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung – insbesondere auch im Handwerk – bei den Schülerinnen und Schülern, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern.
- Mismatch von Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung: Bessere Wahlmöglichkeiten durch mehr Ausbildungsstellen auf der Angebotsseite und bessere Berufsinformationen und eine bessere schulische Qualifizierung auf Seiten der Nachfragenden können den Mismatch verringern.
- Geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten und eine von Geschlechterstereotypen geprägte Arbeitswelt im MINT-Bereich führen zu einem geringeren Anteil von jungen Frauen in technischen Berufen und in der dualen Ausbildung.
- Ausbildungsangebote kleiner Betriebe: Da sie aus Kapazitätsgründen oft nicht ausbilden können, ist die Förderung der Ausbildung in kleinen Betrieben durch Verbundausbildung und weitere unterstützende Maßnahmen notwendig.
- Doppelter Abiturjahrgang 2012: Eine Verdrängung von Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern mit Hauptschul- bzw. mittlerem Schulabschluss kann für bestimmte Berufe eintreten und muss bei der Planung von Ausbildungsmöglichkeiten für die Jahre ab 2012 berücksichtigt werden.



- Jugendliche ohne Schulabschluss: ausbildungsreifen Jugendlichen ohne Schulabschluss eine Ausbildung ermöglichen, mit der sie parallel einen Schulabschluss nachholen können.
- Die Ausbildungsbeteiligungsquote lag im Jahr 2008 bei ausländischen Jugendlichen lediglich bei 5,9% im Gegensatz zu 23,7% bei deutschen Jugendlichen. Eine verbesserte Eingliederung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit ihren besonderen Potenzialen in das System der dualen Ausbildung bildet für die kommenden Jahre eine besondere Herausforderung.
- Ausbildungsabbrüche: Qualifizierung der Ausbildungsfachkräfte, Unterstützung von Auszubildenden mit Förderbedarf, ausbildungsbegleitende Hilfen anbieten, verstärkte Nutzung der Teilzeitberufsausbildung.
- Übergang von der Ausbildung in den Beruf, 2. Schwelle: Unterdurchschnittliche Übernahmequote von ca. 50% in Berlin erhöhen.

1.2 Ziele

Leitziele

1. Mit der dualen beruflichen Ausbildung in den Betrieben und Unternehmen sichert die Wirtschaft ihren aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fachkräften.
2. Ziel aller Akteurinnen und Akteure im Bereich der beruflichen Ausbildung ist es, allen ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen eine duale Ausbildung zu ermöglichen, die ihre individuelle und berufliche Handlungskompetenz stärkt, die Grundlage für ihre dauerhafte Erwerbstätigkeit bildet und ihnen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht.

Einzelziele

1. Die allgemeinbildenden Schulen erhöhen das Leistungsniveau der Schulabsolventinnen/ Schulabsolventen, sie senken die Zahl der Schulabgängerinnen/ Schulabgänger ohne Schulabschluss, verbessern die Berufswahlkompetenz der Schulabgängerinnen/ Schulabgänger und steigern den Anteil der ausbildungsreifen Jugendlichen.
2. Durch zielgerichtete Maßnahmen im Rahmen eines systematisch und effizient ausgerichteten Übergangsmagements werden nicht ausbildungsreife Jugendliche zur Ausbildungsreife geführt und anschließend in eine Berufsausbildung gebracht.
3. Die Schülerinnen und Schüler des doppelten Abiturjahrgangs 2012 werden in den beiden letzten Schuljahren besonders intensiv hinsichtlich ihrer Berufs- und Studienwahl beraten und nehmen die durch Bund und Länder geschaffenen zusätzlichen Studienplätze insbesondere auch an Fachhochschulen in Anspruch. Die Verdrängung von Schulabgängerinnen/ Schulabgängern ohne Hochschulzugangsberechtigung auf dem Ausbildungsmarkt in den Jahren nach 2012 soll weitestgehend vermieden werden.



4. Die Jugendlichen werden bei Bedarf durch ausbildungsbegleitende Hilfen beim Ausbildungseinstieg und während der Ausbildung unterstützt und zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss geführt.
5. Die Akteurinnen und Akteure im Bereich der dualen Ausbildung streben eine höhere Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an. Betriebe werden bei der Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte insbesondere im Bereich der interkulturellen Kompetenzen unterstützt.
6. Die Akteurinnen und Akteure streben im Bereich der dualen Ausbildung, insbesondere im MINT-Bereich, eine höhere Beteiligung von jungen Frauen an und wirken auf den Abbau geschlechtsspezifischer Vorurteile hin.
7. Kleine und mittlere Betriebe werden durch die Förderung von Verbundausbildung unterstützt. Durch diese und weitere geeignete Maßnahmen soll auch die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben, die bislang nicht ausbilden, gefördert werden.
8. Durch ein gezieltes Marketing wird die Attraktivität der dualen Ausbildung insbesondere im Handwerk für einen größeren Kreis von Jugendlichen erhöht.



1.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Begleitung von jungen Menschen mit Unterstützungsbedarf in der Ausbildung
Ziel	Abschlussquote bei der Berufsausbildung erhöhen
Aufgabe	Unterstützungsangebote für Jugendliche beim Einstieg in die Ausbildung und für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf und -abschluss: <ul style="list-style-type: none"> - Akquise von Ausbildungsbegleitern/innen, Coachs, Mentoren/innen, - Nutzung der Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung, - Koordinierung der Maßnahmen zur Ausbildungsbegleitung
Ergebnis	Konzept für die Ausbildungsbegleitung
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Industrie- und Handelskammer, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Handwerkskammer, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Sozialpartner, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung u. a.
Koordinierung	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Zeithorizont	Konzept kurzfristig, Umsetzung kurz- und mittelfristig

Maßnahme 2	Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern in den Betrieben
Ziel	Erhöhung der interkulturellen Kompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Identifikation der Auszubildenden mit ihrem Beruf, - Stabilisierung der Auszubildenden, - Senkung von Ausbildungsabbrüchen, Verbesserung des Lernerfolges
Ergebnis	Qualifizierungsangebot für Ausbilderinnen und Ausbildern
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Verbände, Sozialpartner u.a.
Koordinierung	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Handwerkskammer
Zeithorizont	Konzept kurzfristig, Umsetzung kurz- und mittelfristig

Maßnahme 3	Berufliche Orientierung für junge Migrantinnen und Migranten
Ziel	Junge Migrantinnen und Migranten für Facharbeit- bzw. Gesellentätigkeit interessieren und als qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen



Aufgabe	Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen betriebliche Ausbildung als ernsthafte berufliche Möglichkeit für sich in Betracht ziehen. Das muss für sie ein attraktives Angebot darstellen. Daher: frühzeitige und systematische Begegnung Jugendlicher mit der Arbeitswelt, gemeinsam organisiert von Schulen, Betrieben und Trägern der Berufsorientierung im Rahmen der Kampagne „Berlin braucht dich!“
Ergebnis	Betriebskontakte als attraktives Begegnungsfeld für Jugendliche aller 36 „Berlin braucht dich!“-Schulen in allen rd. 100 Berufen, in denen von den Kampagne-Betrieben ausgebildet wird.
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berliner Agenturen für Arbeit, 36 Berliner Schulen darunter Integrierte Sekundarschulen, Oberstufenzentren, Gymnasien, 40 Ausbildungsbehörden und Betriebe des Landes Berlin, die sich zu einem Konsortium zusammengeschlossen haben u.a.
Koordinierung	Beauftragter für Integration und Migration, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin
Zeithorizont	2013 sollen 25% der Auszubildenden beim Land Berlin Jugendliche mit Migrationshintergrund sein

Maßnahme 4	Doppelter Abiturjahrgang 2012
Ziel	Studienorientierung unterstützen und Verlegenheitsausbildungen vermeiden
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Intensivierung der Berufs- und Studienberatung - Umsetzung der Vereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung im Land Berlin zwischen der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung - frühzeitige Sensibilisierung von Abiturientinnen/ Abiturienten für Studien- oder Berufsneigung; dadurch Verminderung von Verlegenheitsausbildung bei nicht durchdachtem Studienwunsch - Erhöhung des Bekanntheitsgrades von MINT-Berufen.
Ergebnis	Angebot zielgruppenorientierter Berufs- und Studienberatung
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Verbände, Hochschulen, SPI Consult GmbH u.a.
Koordinierung	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Zeithorizont	Verständigung über Ziele, Konzepterstellung kurzfristig; Umsetzung ab Beginn des Schuljahres 2010/2011



2 Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf – Regionales Übergangsmanagement“

2.1 Ausgangslage

Der erfolgreiche Einstieg in ein aktives Berufsleben ist eine wesentliche Komponente für eine langfristige stabile Persönlichkeitsentwicklung und die Entfaltung einer eigenen, selbst bestimmten Identität. Damit geht die Erwerbstätigkeit über die positiven Effekte bei der finanziellen Planungssicherheit des eigenen Lebens hinaus und unterstreicht die Wichtigkeit von Arbeit im persönlichen und gesellschaftlichen Kontext.

Eine Vielzahl von Jugendlichen findet jedoch in Berlin derzeit keinen solchen adäquaten Einstieg in die Arbeitswelt. Viele benachteiligte Jugendliche scheitern bereits beim Einmünden in eine Berufsausbildung und absolvieren stattdessen verschiedene (Bildungs-)Maßnahmen im Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf (sogenanntes Übergangssystem). Darüber hinaus gelang es auch einem Teil der ausbildungsreifen Schulabgängerinnen und Schulabgängern nicht, eine Ausbildungsstelle anzutreten, weil die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber weit höher war als die Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze. Diese Jugendliche ohne Ausbildungsstelle gelangten zu einem Teil ebenfalls in den Übergangsbereich, der sich deswegen in den vergangenen Jahren entsprechend ausweitete.

Notwendig sind wirkungsvolle Strategien, die dazu beitragen, auch benachteiligten jungen Menschen mit ungünstigen Startchancen einen erfolgreichen Weg in das Berufsleben zu ebnen. Insbesondere für den Personenkreis mit besonderem Förderbedarf gilt es, individuelle Förderbedarfe möglichst frühzeitig in der Verlaufsbiographie zu erkennen und im Rahmen einer kohärenten Förderstruktur adäquate, betriebsnahe Angebote zu unterbreiten. Nur so ist zu gewährleisten, dass auch diese jungen Menschen unter Ausschöpfung der eigenen Potenziale so gut wie möglich für die moderne Arbeitswelt qualifiziert werden und zielstrebig in diese einmünden können. Um diese Ziele zu erreichen ist eine stärkere Ausrichtung des Übergangsbereichs auf Ausbildung und Anschlussfähigkeit notwendig.

In den letzten Jahren blieb der Übergang von der Schule in die Ausbildung weiterhin schwierig. So stieg bundesweit das Eintrittsalter in die duale Ausbildung im Zeitraum von 1993 bis 2007 kontinuierlich von 18,5 Jahre auf 19,4 Jahre (Bundesinstitut für Berufsbildung - Datenreport: <http://datenreport.bibb.de/html/121.htm>). Im Vergleich hierzu liegt das durchschnittliche Schulabgangsalter bei 17 Jahren (<http://www.gew-berlin.de/blz/4707.htm>). Gleichzeitig mündeten etwas mehr als ein Viertel der Jugendlichen auch zweieinhalb Jahren nach Schulabschluss weder in eine betriebliche noch in eine nichtbetriebliche Ausbildung (einschließlich Studium; Bildungsbericht Deutschland 2008). Insbesondere Jugendliche ohne oder mit schlechten Schulabschlüssen haben Probleme, den Übergang in eine Ausbildung zu schaffen und verbleiben überproportional häufig im Übergangsbereich.

In Berlin verließen allein im Schulentlassungsjahr 2008 ca. 5.400 Jugendliche die allgemeinbildende Schule ohne Schulabschluss (3.100) oder mit einfachem Hauptschulabschluss (2.300). Diese Jugendlichen, immerhin 17% eines Jahrganges, haben besondere Schwierig-



keiten bei der direkten Einmündung in eine Ausbildung, darunter auch ein erheblicher Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund (Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Blickpunkt Schule. Schuljahr 2008/2009).

Die schwierige Ausgangssituation Jugendlicher mit schlechten Schulabschlüssen wird bei der Einmündung in das duale System deutlich. So sind unter den Neuzugängen in das duale System in Berlin und Brandenburg nur 4,7% ohne Schulabschluss (Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung und Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Brandenburg: Bildung in Berlin und Brandenburg 2008). Dies bedeutet, dass die meisten dieser Jugendlichen keine betriebliche Ausbildung antreten, sondern in Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs einmünden. Die Probleme beim Eintritt in den Ausbildungsmarkt lassen sich jedoch nicht auf einzelne Merkmale wie Schulabschluss oder Herkunft beschränken. So gibt es ebenso formal ausbildungsreife Jugendliche, die auch aufgrund der Ausbildungsplatzsituation bzw. fehlender betrieblicher Ausbildungsplatzangebote unmittelbar nach dem Absolvieren der allgemeinbildenden Schule nicht in eine Ausbildung einmünden konnten bzw. ausbildungsreife Jugendliche, die aufgrund einer Lernbehinderung oder einer sozialen Benachteiligung ohne zusätzliche Hilfen nicht direkt einen betrieblichen Ausbildungsplatz aufnehmen können.

Unterscheiden lassen sich somit nicht ausbildungsreife (häufig sozial benachteiligte) Jugendliche und ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (sogenannte marktbenachteiligte Jugendliche) bzw. ausbildungsreife Jugendliche, die ohne zusätzliche Hilfe keinen betrieblichen Ausbildungsplatz aufnehmen können. Das primäre Unterscheidungsmerkmal ist die Ausbildungsreife, wie sie im „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ definiert wurde (HG. Bundesagentur für Arbeit, April 2006). Zielgruppe des Übergangsbereichs sind die noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen. Ausbildungsreife Jugendliche (Ausbildungsplatzbewerberinnen/ Ausbildungsplatzbewerber ohne Ausbildungsstelle) sind die Zielgruppe für eine Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss möglichst im dualen System. Ein Teil dieser Jugendlichen benötigt jedoch unterstützende Maßnahmen, um in Ausbildung zu kommen. Dazu zählen insbesondere auch junge Frauen, die aufgrund von Elternschaft ihre Berufsausbildung abgebrochen oder erst gar nicht begonnen haben. Die Unterstützung könnte hier in einer Teilzeitausbildung und bei Bedarf in begleitenden Maßnahmen liegen. Von den Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes auf Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildung sollte von Jugendlichen und Betrieben stärker Gebrauch gemacht werden.

Eine notwendige Bedingung für die Erschließung aller Kompetenzressourcen ist die bereits in der Schule beginnende Vorbereitung der Heranwachsenden auf die Anforderungen der Arbeitswelt und die anschließende unmittelbare Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Ziel muss es demnach sein, bis zum Abschluss der Schule die Ausbildungsreife möglichst aller Schülerinnen und Schüler zu erreichen und so den direkten Zugang zum Ausbildungsmarkt zu sichern. Mit der eingeleiteten Schulreform, der Einführung der Integrierten Sekundarschule und des dualen Lernens mit seinem deutlichen Praxisbezug sind im Hinblick auf die Bildung und Qualifizierung der Schulabgängerinnen/ Schulabgänger zukünftig Verbesserungen bei den Bildungsabschlüssen und der Ausbildungsreife zu erwarten.



Derzeit verbleibt jedoch noch eine große Gruppe von Jugendlichen ohne die notwendigen Kompetenzen, die Voraussetzung für eine Berufsausbildung ist und mündet deshalb nach Schulaustritt in den Übergangsbereich. Dieser Übergangsbereich in Berlin ist landesweit weder einheitlich noch kohärent. Vielmehr hält das System Schule-Beruf eine nur schwer zu überschauende Vielzahl von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, Initiativen, Kooperationen, Internetportalen etc. jeweils unterschiedlicher institutioneller Anbindung, unterschiedlicher Finanzierungsgrundlage und zeitlicher Absicherung bereit. Die damit zusammenhängenden institutionellen, aber auch (förder-)rechtlichen Zuständigkeiten des Sozialgesetzbuches, von Landes- und Programmen der Europäischen Union sowie des Berliner Schulgesetzes sind nicht nur für die Betroffenen im Übergang Schule-Beruf, sondern zumeist auch für Expertinnen und Experten schwer zu durchschauen. Die enormen Anstrengungen, die unternommen werden, um allen Schulabsolventinnen/ Schulabsolventen das Einmünden in eine Ausbildung zu ermöglichen, sind jedoch nur teilweise erfolgreich. Die mangelnde Transparenz, der hohe Mitteleinsatz und die begrenzten Ergebnisse machen die Notwendigkeit eines besser aufeinander abgestimmten Systems beim Übergang von der Schule in den Beruf deutlich.

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage empfahl die Sonderkommission „Ausbildungsplatzsituation und Fachkräfteentwicklung“ (SOKO) die Umsetzung des Vorschlags einer Facharbeitsgruppe auf Staatssekretärebene zur Optimierung des Übergangsbereichs. Im Ergebnis dieser Arbeitsgruppe wurde das Ziel vereinbart, ein transparentes System des Übergangs von der Schule in die Berufsbildung zu entwickeln, das bei nicht ausbildungsreifen Jugendlichen durch zielgerichtete Maßnahmen die Ausbildungsreife herstellen soll. Im Anschluss daran soll diesen Jugendlichen das Angebot einer Berufsausbildung gemacht werden. Des Weiteren werden für ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen; sie werden im Anschluss an die allgemeinbildende Schule in der dualen Ausbildung, in einer berufsqualifizierenden Ausbildung an beruflichen Schulen oder in einer Ausbildung bei Bildungsträgern in Kooperation mit Betrieben ausgebildet.

Um die Optimierung des Übergangsbereichs zwischen Schule und Ausbildung mit dieser Zielstellung zu befördern, haben Berlin und vier andere Länder mit der Bertelsmann-Stiftung die Kooperationsvereinbarung „Übergänge mit System“ abgeschlossen. In dieser Initiative, die in Berlin von den für Bildung und für Arbeit zuständigen Senatsverwaltungen getragen wird, sollen schrittweise und in Abstimmung zwischen den Ländern Möglichkeiten zur Optimierung und zur Steigerung der Effektivität der einzelnen Bereiche des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickelt werden.

Schon 2008 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ aufgelegt. Aufgabe dieses Programms ist es, Strukturen zu schaffen, die es benachteiligten jungen Menschen ermöglichen, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen und somit am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Im Rahmen dieses Programms wurde die Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ aufgelegt. Langfristige Ziele dieser Förderinitiative sind die Erhöhung der Transparenz der Angebote, die bessere Abstimmung und Zusammenarbeit



der Akteurinnen und Akteure, die Steigerung der Qualität und Effektivität der Instrumente des Übergangsmanagements und insgesamt die Förderung und Entwicklung eines aufeinander abgestimmten Übergangsfeldes zwischen Schule und Ausbildung. Die SPI Consult GmbH wurde für das Land Berlin mit der Umsetzung des Regionalen Übergangsmanagements von 2008 bis 2012 beauftragt.

2.2 Ziele

Leitziel

Implementierung eines kohärenten, an den individuellen und gesellschaftlichen Bedarfslagen orientierten transparenten Übergangsfeldes, das es benachteiligten Jugendlichen ermöglicht, eine kompetente Berufswahl zu treffen und diese zu verwirklichen. Der Übergangsbereich ist mit seinen Maßnahmen und Angeboten auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs ausgerichtet.

Einzelziele

1. Erhöhung des Anteils ausbildungsreifer Schulabgängerinnen/ Schulabgänger und Bereitstellung der notwendigen Unterstützung bezüglich der Berufs- und Studienorientierung und der möglichst frühzeitigen, bedarfsgerechten Berufswegebegleitung insbesondere von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen
2. Herstellung der Ausbildungsreife bei nicht ausbildungsreifen Jugendlichen durch geeignete Maßnahmen in Verbindung mit dem Angebot, eine abschlussorientierte Berufsausbildung anzuschließen
3. Hinführung von ausbildungsreifen Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz in eine Berufsausbildung in den Bereichen duale Ausbildung, berufsqualifizierende Ausbildung an beruflichen Schulen oder in Ausbildung bei Bildungsträgern in Kooperation mit Betrieben



2.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Herstellung der Transparenz des Angebotspektrums und der Fördermöglichkeiten am Übergang Schule – Beruf
Ziel	Transparenz der Angebotsstruktur
Aufgabe	<p>Die Transparenz der in Umsetzung befindlichen Angebote (inhaltliche Schwerpunkte, Zielgruppen, eingesetzte Ressourcen) für die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure ist Voraussetzung für die Steuerung des Angebotspektrums durch die zuständigen Verwaltungen und die beteiligten Institutionen im Übergangsfeld.</p> <p>Transparenz zur Angebotsstruktur und die Darstellung der verschiedenen Angebote nach gleichen Kriterien ist jedoch auch erforderlich für die am Übergang Schule-Beruf Beratenden und die mit den Angeboten intendierte Zielgruppe selbst (Jugendliche und deren Eltern).</p> <p>Die Veränderungen des Angebotspektrums machen eine kontinuierliche Fortschreibung notwendig. Verschiedene Produkte, die diese Transparenz herstellen, liegen vor. Es gilt nun in einem weiteren Schritt diese verschiedenen Produkte auf ihre Vereinbarkeit zu prüfen, die Potenziale der Zusammenführung zu definieren und umzusetzen.</p>
Ergebnis	Leitsystem „Wohin nach der Schule?“, Landes- und Bezirksberichte (Ausgangslage, Angebotsstruktur, Informationsmedien Gremienstruktur usw.)
Mitwirkende	Programm- und Angebotsverantwortliche
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	kurzfristig (Veröffentlichung Leitsystem Juli 2009, Berichterlegungen Stand Okt. 2009), Aktualisierung/ Fortschreibung (geplant Herbst 2010)

Maßnahme 2	Herstellung der Transparenz von Bildungsverläufen
Ziel	Transparenz von Bildungsverläufen



Aufgabe	<p>Verbesserung der Datenlage unter Nutzung, Aufbereitung und Zusammenführung vorhandener Daten und Fortentwicklung bestehender Datensysteme. Die optimierte Steuerung des Angebotspektrums insgesamt setzt ebenso wie die optimierte Steuerung des individuellen Berufswegeplanungsprozesses eine solide Datenbasis voraus. Dabei gilt es, die Schnittmengen der bereits erhobenen Daten am Übergang Schule-Beruf zu identifizieren, deren Verwertbarkeit für die Prozesssteuerung zu prüfen und bestehende Datenlücken bzw. Informationsdefizite zu konkretisieren.</p> <p>Auf dieser Grundlage kann eine Angebots-Nachfrage-Relation erstellt und anhand dieser eine ressortübergreifende Abstimmung von Förderstrategien im Sinne einer landesweiten Steuerung der Angebote im Übergangsbereich gelingen.</p>
Ergebnis	Vereinbarung von Verfahren der Fortentwicklung von Datensystemen und der Zusammenführung von Daten
Mitwirkende	Mitglieder des Landesausschusses für Berufsausbildung, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Expertinnen und Experten aus dem Bereich Übergang Schule – Ausbildung
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	Entwicklung des Handlungskonzeptes (mittelfristig), Umsetzung (prozessbegleitend)

Maßnahme 3a	Entwicklung eines Orientierungsrahmens für die Berufsorientierung
Ziel	Orientierungsrahmen für die Berufsorientierung
Aufgabe	<p>Mit einem Institutionen- und ressortübergreifenden Verständnis der Berufsorientierung sowie der Schaffung eines Orientierungsrahmens für Schulen und andere Akteurinnen und Akteure der Berufsorientierung (Unternehmen, Bildungsdienstleister usw.) kann es gelingen, die Schnittstellen der Kooperation zu identifizieren, Verantwortlichkeiten zu vereinbaren und somit zu gewährleisten, dass die zahlreichen Angebote der Berufsorientierung miteinander verzahnt werden. Diese Abstimmung erfolgt unter Einbezug und Konzeptabstimmung von Produkten, die diesen Prozess flankieren. Berücksichtigung der Vereinbarung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung zur Berufsberatung.</p>
Ergebnis	Orientierungsrahmen Berufsorientierung



Mitwirkende	Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Berufsorientierung, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN Berlin), P:SW, Koordinierungs- und Evaluierungsstelle (KES), Curriculumsabteilung für das Fach Wirtschaft - Arbeit - Technik in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	Entwicklung des Orientierungsrahmens (kurzfristig, bis Ende 2010), Verabschiedung (mittelfristig)

Maßnahme 3b	Weiterentwicklung der vertieften Berufsorientierung an Berliner Schulen
Ziel	Berliner Programm für vertiefte Berufsorientierung
Aufgabe	Seit 2007 mit nachhaltiger Verankerung an zahlreichen Berliner Schulen aufgebautes Programm im Rahmen des § 33 SGB III sowie der Erweiterung durch den § 241q. Vertiefte Berufsorientierung bietet ein modular aufgebautes, an den Bedürfnissen der jeweiligen Schule orientiertes System der Entwicklung der Berufswahlreife von Schülerinnen und Schülern. Maßgeblich hierbei sind Erkundungen verschiedener Berufsfelder, die Stärkung der Selbstwahrnehmungskompetenzen und die Koordinierung aller Akteurinnen und Akteure in der gemeinsamen Unterstützung der Jugendlichen. Das Programm ist maßgebliche Grundlage zur Weiterentwicklung der Strukturen für das duale Lernen an den zukünftigen Integrierten Sekundarschulen.
Ergebnis	Berliner Programm für vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berliner Agenturen für Arbeit
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	2010 bis 2013

Maßnahme 4	Entwicklung von Standards der schulischen Berufsvorbereitung
Ziel	Standards der Berufsvorbereitung



Aufgabe	Maßnahmen des Übergangsbereichs können nur dann Teil einer Bildungskette werden, wenn diese die Herstellung von Ausbildungsreife gewährleisten, eine (betriebliche) Berufsausbildung unmittelbar an sie anschließt und darüber hinaus Teile der Berufsvorbereitung auf die folgende Ausbildung anrechenbar sind. Dies setzt betriebliche Phasen als verbindlichen Bestandteil der (schulischen) Berufsvorbereitung sowie die Verzahnung mit Ausbildungsordnungen voraus. Richtungweisend sind dabei die bundeseinheitlichen, kompetenzorientierten für bislang 14 Berufsbilder vorliegenden Ausbildungsbausteine. Diese und künftige Ausbildungsbausteine sollen als Grundlage der Qualifizierung in der schulischen Berufsvorbereitung eingesetzt werden. Erfolgreich absolvierte Ausbildungsbausteine sind den Teilnehmenden zu bescheinigen.
Ergebnis	Standards der Berufsvorbereitung
Mitwirkende	Expertinnen und Experten aus dem Bereich der schulischen Berufsvorbereitung
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	Entwicklung der Standards (kurzfristig, bis Ende 2010), Verabschiedung (mittelfristig)

Maßnahme 5	Optimierung des Übergangsbereichs für Jugendliche mit Förderbedarf
Ziel	Übergang Schule – Beruf optimieren
Aufgabe	Entwicklung und Implementierung einer abgestimmten und transparenten Struktur von Förderangeboten mit definierten Zielsetzungen und einer adäquaten curricularen Ausgestaltung, mit der nicht ausbildungsreife Jugendliche zur Ausbildungsreife geführt werden und ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz in Ausbildung gebracht werden. Grundlage für den Umbau des Übergangsbereichs ist die Länderinitiative „Übergänge mit System“ und die gleichnamige Bertelsmannstudie. Das Arbeitsmarktmonitoring der Bundesagentur für Arbeit wird als Planungselement einbezogen.
Ergebnis	Optimierung des Übergangsbereichs auf Grundlage der Länderinitiative „Übergänge mit System“
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Länderinitiative „Übergänge mit System“), Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, weitere Mitwirkende
Koordinierung	SPI Consult GmbH
Zeithorizont	Mittel- und langfristig



3 Handlungsfeld „Berufliche Weiterbildung“

3.1 Ausgangslage

Berufsbezogene Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens. Die berufliche Qualifizierung mit dem Kernbereich der betrieblichen Weiterbildung soll nicht nur dazu beitragen, den beschleunigten technologischen und ökonomischen Wandel, sondern ebenso die Folgen der gesellschaftlichen Veränderungen zu bewältigen, die insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung eintreten. Diese führt dazu, dass mittelfristig mehr ältere Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als jüngere Personen nachrücken.

Berufsbezogene Weiterbildung ist zunächst und in erster Linie eine Aufgabe der Wirtschaft sowie der Entscheidungsträger der Unternehmen (beide Betriebsparteien), aber auch der Beschäftigten. Die Unternehmen sichern ihre Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigten entwickeln ihre berufliche Qualifikation als auch ihre Beschäftigungsfähigkeit. Öffentliche Förderung von beruflicher Weiterbildung erfolgt grundsätzlich nur in Ergänzung der Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Unternehmen sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik hat die Aufgabe, Rahmenbedingungen und Maßnahmen zu fördern sowie zu unterstützen, die notwendig sind, um auf Bedarfe und Entwicklungen bei der Nachfrage nach Fachkräften zu reagieren, die von den Hauptakteurinnen und -akteuren der Weiterbildung selbst nicht ausreichend gesichert oder beeinflusst werden können. In besonderem Maße gilt dies für die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten durch die Agentur für Arbeit im Rahmen ihrer Aufgabenstellung gemäß Sozialgesetzbuch II und III.

Von Seiten des Landes Berlin werden modellhaft Weiterbildungsnetzwerke, die Entwicklung innovativer Lösungen für aktuelle Probleme und die Verbreitung guter Beispiele in der Weiterbildung unterstützt.

Herausforderungen

Erhebungen zur beruflichen sowie betrieblichen Weiterbildung für Berlin, auf nationaler Ebene und im europäischen Vergleich (Betriebs-Panel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Mikrozensus, Bundesinstitut für Berufsbildung, Institut der deutschen Wirtschaft) ergeben ein Bild, das vor dem Hintergrund des international herausragenden dualen Ausbildungssystems in Deutschland zu werten ist:

In der Weiterbildungsbeteiligung liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld.

- Beschäftigte mit Berufs- oder Hochschulabschluss haben eine mittlere bis hohe und Beschäftigte ohne Berufsabschluss eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote. Die Weiterbildungsquote von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund beträgt nur die Hälfte derer ohne Migrationshintergrund.
- Mit sinkender Größe der Unternehmen verringern sich ihre Weiterbildungsaktivitäten.

- Einzelne Branchen wie etwa der Bereich Bau oder Dienstleistungen (ohne Bildung, Gesundheit, Öffentliche Verwaltung und Kreditwesen) haben eher geringere Weiterbildungsquoten.
- Im durch Freiberuflichkeit und Selbstständigkeit geprägten Segment der Kulturwirtschaft ist Weiterbildung im besonderen Maße schwer realisierbar
- Ältere und gering qualifizierte Beschäftigte nehmen Weiterbildungsangebote nur unterdurchschnittlich wahr.

Im Hinblick auf die im internationalen Vergleich im mittleren Bereich liegende Beteiligung an Weiterbildung hat der von der Bundesregierung eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung bis zum Jahr 2015 zwei Zielmarken für die erwerbstätige Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren empfohlen:

- Die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung soll von 43% auf 50% steigen.
- Die Gruppe der Geringqualifizierten soll mindestens zu 40% an formalisierter Weiterbildung teilnehmen (bisher 28%).

Eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen (Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit) der Selbständigen und Freiberufler sowie der Beschäftigten (Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und beruflicher Entwicklung). Für bestimmte Zielgruppen, Branchen und Unternehmen sind jedoch besondere Anstrengungen notwendig, um ihre unterdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivitäten zu steigern. Für die Entwicklung unternehmensnaher und bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote sind eine enge Zusammenarbeit von Wirtschaft, Kammern, Sozialpartnern, der Agentur für Arbeit und der Weiterbildungsanbieter notwendig.

Eine weitere Herausforderung für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung stellt die Vielzahl der Weiterbildungsangebote dar, die sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Unternehmen bei der Auswahl teilweise überfordert. Das in Berlin vorhandene Netz niedrigschwelliger Informations- und Beratungsangebote der Bildungsberatungsstellen leistet bereits einen Beitrag für einen transparenten Weiterbildungsmarkt.

Ein großer Teil aller Beschäftigten in Berlin arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen, deren Weiterbildungsaktivitäten unter dem Durchschnitt aller Unternehmen liegen. Viele KMU sind aus Kapazitätsgründen nur eingeschränkt in der Lage, den Anforderungen an eine moderne Personalentwicklung sowie Weiterbildung aller ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden. Diese Unternehmen benötigen Unterstützungsstrukturen und -werkzeuge.

Der Aufbau bzw. die Stärkung von kooperativer betrieblicher Weiterbildung als auch von Qualifizierungsnetzwerken kann für viele Unternehmen, vor allem aber für kleine und mittlere Unternehmen ein gangbarer Weg sein, um ihre Belegschaften zu qualifizieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu festigen. Die Zusammenarbeit der Wirtschafts- und Sozialpartner bei der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung kann diesen Prozess für beide Seiten fördern.

Zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung ist es notwendig, die Sensibilisierung und Motivierung vor allem auch jener Zielgruppen zu erreichen, die Weiterbildungsangebote unterdurchschnittlich wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für zugewanderte Personen mit beruflichen Qualifikationen, die in Deutschland nicht anerkannt werden. Sie benötigen speziell zugeschnittene Angebote der Weiterbildung, der Nach- und Anpassungsqualifizierung. Die Entwicklung eines Leitbildes, ein wirkungsvolles Marketing und eine Verbesserung des Images von beruflicher Weiterbildung sollten dieses Ziel fördern (Weiterbildung zahlt sich aus, Bildung tut gut).

Für die durch Freiberuflichkeit und Selbstständigkeit geprägten Akteure sind spezielle Angebote notwendig, dabei müssen die spezifischen Qualifizierungsverläufe und Arbeitsbedingungen angemessen berücksichtigt werden.

Von Seiten der Agentur für Arbeit, der Weiterbildungsträger und der Unternehmen gibt es ein gemeinsames Interesse, die geförderten Weiterbildungsangebote für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohten zielgenau auszurichten sowie noch näher am Bedarf des Arbeitsmarktes bzw. der einzelnen Branchen zu orientieren. Um die Ansprüche, Erfahrungen und Erkenntnisse der verschiedenen Akteurinnen und Akteure besser gegenseitig kennenzulernen und entsprechend zielgenaue Weiterbildungsangebote machen zu können, sollte ein Erfahrungsaustausch in geeigneter Form organisiert werden.

Das im Jahr 2009 novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG; „Meister-BAföG“) bietet passgenaue Förderungsmöglichkeiten für die berufliche Aufstiegsfortbildung, bestehend aus einem Mix von Zuschuss- und Darlehensförderung sowie Darlehenserlassen. Die größere Attraktivität des Gesetzes führte zu einem Anstieg der Förderfallzahlen. Die erweiterten Fördermöglichkeiten sollen durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit des Bundes und der wichtigen Akteurinnen und Akteure im Bereich der Aufstiegsfortbildung aber noch bekannter gemacht werden. Mit der Aufstiegsfortbildung kann ein Qualitätsniveau erreicht werden, das einem Hochschulabschluss entspricht.

3.2 Ziele

Leitziele

1. deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen unter besonderer Berücksichtigung der kleinen und mittleren Unternehmen
2. deutliche Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen unter besonderer Berücksichtigung der Geringqualifizierten, der Migrantinnen und Migranten und der älteren Beschäftigten
Regionale Kennziffern zur Entwicklung der Beteiligung an betrieblicher und beruflicher Weiterbildung liefern das IAB-Betriebspanel und der Mikrozensus.
3. Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, der Arbeitsplatzsicherheit und der beruflichen Entwicklung der Erwerbstätigen, Sicherung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen und Stärkung des Standortfaktors Qualifikation für die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft

Einzelziele

1. Orientierung der Angebote der beruflichen Weiterbildung an den Anforderungen des Arbeitsmarktes und am Qualifikationsbedarf der Unternehmen sowie der einzelnen Branchen
2. Sensibilisierung der Unternehmen für höhere Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. Verbesserung der Zusammenarbeit der Sozial-/Tarifpartner bzw. der Betriebsparteien in der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung
4. Qualifizierung der Arbeitslosen und der Arbeitssuchenden für den ersten Arbeitsmarkt.
5. Verbesserung der Transparenz auf dem Berliner Bildungsmarkt für Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den weiteren Ausbau des niedrigschwelligen und umfassenden Beratungsangebots für Erwerbstätige als auch unterstützende Beratungsangebote für kleine und mittlere Unternehmen
6. Sensibilisierung, Beratung und Motivierung von Personengruppen mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung (z.B. ältere Beschäftigte, Personen mit Migrationshintergrund) für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten)
7. Zu diesen Personen gehören sowohl formal Geringqualifizierte wie auch Hochqualifizierte, die ihr Wissen nicht adäquat einsetzen können (Fehlqualifizierte). Notwendig ist die Förderung und Entwicklung der Ressourcen und Potenziale dieser Beschäftigtengruppen.
8. Stärkung von kooperativer betrieblicher Weiterbildung sowie Entwicklung und Unterstützung der dafür notwendigen Qualifizierungsnetzwerke
9. Verbesserung der Zusammenarbeit von Aus- und Weiterbildung als auch Ausbau des generationsübergreifenden Lernens in Unternehmen
10. Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie stärkere Zusammenarbeit von Wirtschaft und Verbänden mit Hochschulen bei der Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten, die auch für kleine und mittlere Unternehmen nutzbar sein sollten
11. Die Novellierung des AFBG (Meister-BAföG) 2009 hat die Förderungsmöglichkeiten für die berufliche Fortbildung erweitert und verbessert. Diese Möglichkeiten sollten durch weitere Öffentlichkeitsarbeit noch bekannter gemacht werden.

3.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Etablierung eines Erfahrungskreises Berliner Bildungsträger
Ziel	Erfahrungskreises Berliner Bildungsträger
Aufgabe	Gründung eines regionalen Erfahrungskreises relevanter und interessierter Bildungsträger - für alle Interessierten offen; Netzwerk ähnlich dem Netzwerk der Bildungsberatungsanbieter; Mögliche Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> - Initiativen starten - Bedarfsermittlung in Unternehmen - Produkte mit Unternehmen entwickeln - flexible Angebote schaffen (Seminare, Zertifikatslehrgänge)
Ergebnis	Erfahrungskreis Berliner Weiterbildungsträger
Mitwirkende	Weiterbildungsträger, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaft / Unternehmen, weitere Akteurinnen und Akteure
Koordinierung	Industrie- und Handelskammer
Zeithorizont	Verständigung über Ziele, Konzepterstellung kurzfristig; Umsetzung mittelfristig

Maßnahme 2	Branchen- und regionalorientierte kooperative betriebliche Weiterbildung
Ziel	Stärkung von kooperativer betrieblicher Weiterbildung und Qualifizierungsnetzwerken
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung von KMU bei der Qualifizierung und Personalentwicklung durch die Förderung von gemeinsamer Weiterbildung - Modellhafte Entwicklung eines Weiterbildungsverbundes bzw. eines Qualifizierungsnetzwerkes und Übertragung des Modells auf weitere Unternehmen - Koordinierende Unterstützung und Beratung der Unternehmen im Hinblick auf eine bessere Zusammenarbeit in der betrieblichen Weiterbildung - Beratung und Unterstützung bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, der Identifizierung gemeinsamer Interessen und der Erarbeitung von Weiterbildungslösungen von KMU - Kooperationsrahmen und Unterstützungsstruktur schaffen - Förderung der gesamten Belegschaften einschließlich der Geringqualifizierten - Konzeptumsetzung durch Weiterbildungsanbieter u. Betriebe
Ergebnis	Modellhafter Weiterbildungsverbund und Qualifizierungsnetzwerk
Mitwirkende	Unternehmen, Bildungsträger, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit u.a.
Koordinierung	DGB, Vertreter der Wirtschaft bzw. der Kammern
Zeithorizont	Konzeptentwicklung kurzfristig; Umsetzung kurz- bis mittelfristig

Maßnahme 3	Marketing Qualifizierung und berufliche Weiterbildung
Ziel	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Verstärkung der Marketing- und Beratungsaktivitäten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung - zielgruppenorientiertes Marketing - Zielgruppen sind insbesondere auch Entscheidungsträger bei der Betriebsparteien in den Unternehmen - Sensibilisierung für Weiterbildung in KMU und bei den Beschäftigten mit geringer Weiterbildungsbeteiligung - Öffentlichkeitsarbeit; Imagebildung, Imagekampagne (Bildung tut gut, Weiterbildung zahlt sich aus); Leitbild entwickeln
Ergebnis	Marketingkonzept Qualifizierung für Berlin
Mitwirkende	Bildungsträger, Kammern, Regionaldirektion Berlin – Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Sozialpartner, Unternehmen/ Wirtschaft u. a.
Koordinierung	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Zeithorizont	Konzeptentwicklung kurzfristig; Umsetzung kurz- bis mittelfristig
Maßnahme 4	Netzwerk geförderte Weiterbildung
Ziel	Arbeitsmarktnahe Abstimmung der geförderten Weiterbildung verstärken
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Erfahrungsaustausch zwischen der Regionaldirektion Berlin - Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, den Trägern der beruflichen Weiterbildung, Einrichtungen der Wirtschaft, Akteurinnen und Akteuren der berufsbezogenen Bildungsberatung und weiterer Bereiche über Bedarfe - Erkennen von Trends und Anforderungen der Wirtschaft sowie des Arbeitsmarktes; Ziel ist die Abstimmung von Wirtschaft als auch Unternehmen (Nachfrage), Weiterbildungsträgern (Anbietern) und der Regionaldirektion Berlin - Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit als finanzierende Institution. - Mögliche Einzelthemen: Bildungsberatung, Qualität der Weiterbildungsangebote, Bildungsgutscheine, Einkaufsmanagement der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit bei Weiterbildungsmaßnahmen, Bildungsziele usw. - Stärkere Vernetzung der lokalen Akteurinnen und Akteure (Bildungsberatung, Agenturen für Arbeit, JobCenter, Bildungsträger, Kammern, Gewerkschaften u.a.)
Ergebnis	Netzwerk geförderte Weiterbildung
Mitwirkende	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Weiterbildungsträger, Träger der Bildungsberatung, Vertreter der Wirtschaft u.a.
Koordinierung	Regionaldirektion Berlin – Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit
Zeithorizont	Impulstagung zur Bildung des Netzwerkes Umsetzung kurz- bis mittelfristig

4 Handlungsfeld „Fachkräfteweiterbildung an Hochschulen“

4.1 Ausgangslage

Die Wirtschaft ist von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte abhängig. Diese Verfügbarkeit ist in quantitativer wie qualitativer Hinsicht durch die demografische Entwicklung in Frage gestellt. Einen möglichen Fachkräftemangel hat die gemeinsame Fachkräftestudie für Berlin und Brandenburg insbesondere auch im Bereich der hochqualifizierten technischen Fachkräfte mittel- und langfristig prognostiziert. Parallel dazu bewirken kürzer werdende Innovationszyklen eine dynamischere Veränderung von Qualifikationsanforderungen. Es wird daher zunehmend wichtiger, Potenziale des vorhandenen Personals auszuschöpfen und weiterzuentwickeln.

Zugleich müssen die Unternehmen in der Lage sein, für Nachwuchskräfte Entwicklungsperspektiven aufzeigen zu können, um damit attraktiv für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger zu sein. Eine bessere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung bietet in mehrfacher Hinsicht Chancen für die Bewältigung dieser Herausforderungen. Die hochschulische Weiterbildung des vorhandenen, beruflich gebildeten Personals eröffnet einen zusätzlichen Zugang zu Fachkräften auf akademischem Niveau. Gerade angesichts des demografischen Wandels ist die Öffnung der Hochschulen für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung nichtakademischer Fachkräfte ein wichtiger Schritt zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

2007 waren in Deutschland 1% und in Berlin 3% der Studienanfängerinnen und Studienanfänger ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (Schweden 22%). Im Europäischen Vergleich hat Deutschland damit einen deutlichen Nachholbedarf, wenn es um den Zugang von Berufstätigen ohne Hochschulzugangsberechtigung zur Hochschule geht. Gut qualifizierte Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung - auch solche mit hochwertigen Abschlüssen wie Meisterin/ Meister, Technikerin/ Techniker oder Fachwirtin/ Fachwirt - haben aufgrund verschiedener Hemmnisse beim Übergang in akademische Bildung bislang nur geringe Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Haupthemmnis ist das (noch) zu geringe Angebot berufsbegleitender Studienmöglichkeiten.

Zugang zum Studium

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses wurde die Empfehlung gegeben, dass Deutschland sein Bildungssystem offener und leichter zugänglich für alle Bürgerinnen und Bürger gestalten solle. Beim Bildungsgipfel 2008 in Dresden einigten sich Bund und Länder darauf, den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte weiter zu erleichtern.

Mit dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom März 2009 „Studium über berufliche Bildung. Wege und Berechtigungen“ haben sich die Länder auf einheitliche Zugangsregelungen für Berufstätige mit Berufserfahrung an den Hochschulen festgelegt. Die Länder verpflichteten sich zur Umsetzung dieser Rahmenvereinbarung. Für das Berliner Hochschulgesetz, das schon bislang im §11 den Hochschulzugang für Berufstätige ohne Hochschulzu-

gangsberechtigung ermöglichte, wird derzeit im Sinne des KMK-Beschlusses eine Novellierung vorbereitet.

Die Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung umfasst jedoch neben dem erleichterten Zugang von beruflich Qualifizierten zum Studium an einer Hochschule auch die Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf die Studienleistung und die Einrichtung zielgruppengerechter Studiengänge.

Anrechnung von beruflichen Qualifikationen

Für Berufstätige ist ein Studium nur bei einer Anrechnung ihrer beruflichen Kompetenzen auf das Studium attraktiv, weil es den Umfang der geforderten Leistungen entsprechend den beruflichen Vorkenntnissen reduziert. In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung seit 2005 geförderten Projekt ANKOM wurden Modelle für Anrechnungsverfahren entwickelt, die von den Hochschulen an ihre jeweiligen Bedürfnissen angepasst und angewandt werden können. Mit einer Kombination aus individueller und pauschaler Anrechnung auf Basis der ANKOM-Modelle können die Hochschulen die beruflichen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber angemessen einstufen und anrechnen. Mehrere Berliner Hochschulen arbeiten schon erfolgreich auf der Grundlage der ANKOM-Modelle.

Mit der Anrechnung von formal, non-formal oder informell beruflich erworbenen Kompetenzen auf andere Bildungsgänge werden insbesondere beim Übergang vom nichtakademischen zum akademischen Bildungsbereich die Zugangshürden gesenkt.

Entwicklung zielgruppeneigneter Studienangebote

Für berufstätige Personen, die teilweise Familie haben, älter sind als normal Studierende und fundierte Arbeitskenntnisse aus ihrer Berufstätigkeit mitbringen, sind die grundständigen traditionellen Vollzeitstudiengänge nicht immer sinnvoll. Sie benötigen neue Modelle und Organisationsformen der hochschulischen Bildung, die ihren besonderen Voraussetzungen und Anforderungen gerecht werden. Für die wissenschaftliche Qualifizierung von berufstätigen Fachkräften ist die Entwicklung von praxisnahen und berufsbegleitenden Studiengängen eine wichtige Voraussetzung. Spezielle, mit der Berufstätigkeit vereinbare Unterrichtszeiten, eine an die Studierenden mit Berufserfahrung angepasste Didaktik und Methodik, Vorbereitungskurse u.v.m. sind wichtige Elemente, die die Studierbarkeit dieser Studiengänge erleichtern oder überhaupt erst herstellen.

Situation an den Berliner Hochschulen

Für die wenigen Studierenden an den Universitäten mit Zulassung nach §11 Berliner Hochschulgesetz werden bspw. an der Technischen Universität Berlin (TU) individuelle Studienpläne zusammengestellt. Dadurch wird der Zugang in einen grundständigen Studiengang möglich und berücksichtigt schon erworbene Kompetenzen. Aufgrund der niedrigen Zahl von Studierenden an den Universitäten (z. B. an der TU Berlin derzeit 64 von 28.000 Studierenden) ist dieses Vorgehen bisher auf die individuellen fachlichen Voraussetzungen der Studieninteressierten abgestimmt. Für die Erhöhung des Anteils beruflich Qualifizierter müssten Brückenkurse geschaffen werden, die den Einstieg ins Studium erleichtern und nicht zwangsläufig an den Hochschulen stattfinden müssen. Unbenommen der Qualifizierungsfra-

ge ist die Frage nach dem passenden Format der Studienangebote zu stellen. Berufsbegleitende Formate, die langfristig sowohl für beruflich Qualifizierte als auch für Studierende mit klassischer Hochschulzugangsberechtigung sinnvoll wären, existieren zurzeit kaum. Einige berufsbegleitende Angebote bestehen bereits an den Fachhochschulen und im Bereich weiterbildender Masterstudiengänge.

Herausforderungen und Chancen

- Die Unternehmen gewinnen durch die hochschulische Qualifizierung von Fachkräften erweiterte und neue Möglichkeiten der Rekrutierung, Entwicklung und Bindung von hochqualifizierten Fachkräften.
- Informationen über die Studienmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte sowie die vielfältigen Möglichkeiten, wie die Unternehmen ein solches Studium unterstützen können, sind noch zu wenig verbreitet bei den Unternehmen, Personalverantwortlichen und den Beschäftigten (Zielgruppe: jüngere Facharbeiterinnen und Facharbeiter und Fachkräfte mit Aufstiegsinteresse).
- Das Studium mit Berufserfahrung kann durch das „Aufstiegsstipendium“ unterstützt werden. Die Voraussetzungen sind eine gute Berufsabschlussprüfung, Leistungs- und Verantwortungsbereitschaft, Zielstrebigkeit und soziale Kompetenz sowie das Durchlaufen persönlicher Auswahlgespräche (www.aufstiegsstipendium.info). Gefördert werden sowohl Vollzeitstudierende als auch berufsbegleitend Studierende. Dieses Programm ist noch zu wenig bekannt.
- Verknüpfungen zwischen praktischer Tätigkeit („Lernort Unternehmen“) und wissenschaftlicher Reflexion, Analyse und Synthese („Lernort Hochschule“) bietet Chancen für innovative Studienformen. Die Konzeption darauf abgestellter Studiengänge ist aufwändig und sollte für einzelne Pilot-Studiengänge finanzielle Unterstützung erhalten.
- Die Studienangebote für berufstätige Studierende müssen den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen der Zielgruppe angepasst sein. Diese heterogene Gruppe von Studierenden benötigt angemessene Lehr-, Lern- und Betreuungsformen.
- Hochschulen sollten nicht nur komplette Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten, sondern auch teilzeitorientierte Studiengänge, Zertifikatskurse und Module, die auf andere Ausbildungen und Studiengänge anrechenbar sein sollten.
- Ihre finanzielle Ausstattung setzt den Hochschulen Grenzen bei der Einrichtung von zusätzlichen Studienangeboten speziell für Berufstätige.
- Private Hochschulen bieten ein größer werdendes Studienangebot für Berufstätige an, auch weil sie hier eine Marktlücke erkannt haben.
- Für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher (Studienabbruchquote im Jahr 2008 für deutsche Studierende im Erststudium 24%, in: Bildungsbericht 2010, Anhang Tabelle F4-2A) sind Maßnahmen notwendig, um deren vorhandenen Potenziale zu nutzen, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und Möglichkeiten zu schaffen, die aus dieser herausführen (Nachqualifizierung, Anrechnung von Kompetenzen, Beratung, Übergang in ein studiennahes Berufsfeld, Anpassungskurse usw.).

- Der Erfahrungsaustausch von Berlin und Brandenburg bei der Förderung von Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung sollte genutzt werden.

4.2 Ziele

Leitziel

Sicherung des Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften durch die zielgruppengerechte Gestaltung von Studienangeboten für beruflich Qualifizierte an den Berliner Hochschulen

Einzelziele

- Zugang zum Studium für beruflich Qualifizierte erleichtern
- Anrechenbarkeit von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen ausbauen
- Kooperationen von Hochschulen mit der Wirtschaft zur Unterstützung des Studiums für beruflich Qualifizierte
- Verbesserung der Informationswege über die Möglichkeiten des Studiums für beruflich Qualifizierte
- Verringerung der Anzahl der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher durch gezielte Maßnahmen an den Hochschulen und ihre Integration in das Ausbildungs- oder Beschäftigungssystem entsprechend den von ihnen erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen

4.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Studienangebote für beruflich Qualifizierte zielgruppengerecht gestalten
Ziel	Studierbarkeit von Studienangeboten für beruflich Qualifizierte sichern
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Studienangebote an den Bedürfnissen der berufstätigen Studierenden ausrichten: Methodik, Didaktik, Beratung, fachliche Unterstützung usw.; - Übersicht über die Studienangebote für beruflich Qualifizierte in Berlin und Brandenburg schaffen - gemeinsame Kriterien für gute Studienangebote entwickeln und anwenden - Studienmöglichkeiten für Berufstätige bekannter machen. - Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft zur Förderung von Studiengängen für beruflich Qualifizierte (Bedarfsfeststellung, Modellentwicklung, Berufsfeldausrichtung, Schwerpunktbildung usw.).
Ergebnis	Zielgruppengerechte Studienangebote für beruflich Qualifizierte
Mitwirkende	Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartner, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen u.a.
Koordinierung	Beuth Hochschule für Technik Berlin
Zeithorizont	2010 – 2015

Maßnahme 2	Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in Ausbildung, Beruf und Beschäftigung integrieren
Ziel	Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher durch geeignete Maßnahmen entsprechend ihren Potenzialen und Kompetenzen in Beschäftigung bringen
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Optimierung von Beratungsmöglichkeiten; - Entwicklung von Handlungsoptionen und Unterstützungsmöglichkeiten, um Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher in Ausbildung, Beruf und Beschäftigung zu bringen - Dazu ist die Zusammenarbeit der wichtigen Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt und in der Berufsbildung notwendig - Bundesagentur für Arbeit, Wirtschaft, Kammern und Hochschulen. Diese Akteurinnen und Akteure stimmen sich zu Zielen und zur Schwerpunktsetzung bei Maßnahmen für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher ab. Gesichtspunkte sind die Orientierung auf Zukunftsbranchen, Anrechnung von Kompetenzen, Möglichkeiten der Qualifizierung usw.
Ergebnis	Maßnahmenkonzept für die berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher

Mitwirkende	Hochschulen, Wirtschafts- und Sozialpartner, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen u.a.
Koordinierung	Vertreter der Wirtschaft
Zeithorizont	2010 – 2015

5 Handlungsfeld „Berufsbezogene Bildungsberatung“

5.1 Ausgangslage

Eine zunehmend wissensbasierte Gesellschaft mit steigenden und sich schnell wandelnden Anforderungen im Berufsleben macht stetiges berufsbezogenes Lernen im Lebenslauf für alle Menschen immer bedeutsamer. Ein wichtiges Element zur Unterstützung des lebenslangen Lernens und insbesondere der beruflichen Bildung und Weiterbildung ist die Bildungsberatung. Sie geht aus von den Fähigkeiten und Interessen der Bürgerinnen und Bürger und informiert über die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Möglichkeiten, durch Bildungsangebote Beschäftigungsfähigkeit herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern.

In einem umfassenden Sinne definiert die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) 2004 Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot, „das darauf ausgerichtet ist, Individuen jedes Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“.

Bildungsberatung als Dienstleistung für Unternehmen dient zur Unterstützung und Begleitung von Personalentwicklungsmaßnahmen und Weiterbildungsaktivitäten. Sie hat die Aufgabe, Unternehmen den Zusammenhang zwischen betrieblichen Funktionsproblemen und Qualifikationsdefiziten näherzubringen, die Anbieter-, Themen- und Methodenvielfalt in der Weiterbildung transparent und handhabbar zu machen sowie Weiterbildung mit den Unternehmenszielen zu verknüpfen.

Bildungsberatung soll berufs- und bildungsbezogene Entscheidungsprozesse begleiten und helfen, Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich treffen und umsetzen zu können. Sie gibt Orientierung bei biografischen und beruflichen Übergängen und bei der Planung des Bildungs- und Berufsweges. Aufgabe der Bildungsberatung ist es, ergebnisorientierte und vertrauliche Beratung über geeignete und arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Weiterbildungsmöglichkeiten zum Erhalt oder Erwerb eines Arbeitsplatzes zu bieten.

Berufsbezogene Bildungsberatung wird explizit oder als Element der Beratungstätigkeit von dafür spezialisierten Trägern, der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung, Arbeitsberatung), den Trägern der Grundsicherung (Arbeitsberatung), den Schulen, den Hochschulen, den Kammern, den Sozialpartnern, den öffentlich geförderten Beratungsstellen, den Bildungsanbietern und den Volkshochschulen angeboten. Mit diesen Angeboten werden junge Menschen und Arbeitslose zureichend, sehr viele Menschen und Zielgruppen im erwerbsfähigen Alter jedoch noch nicht genügend erreicht.

Vor diesem Hintergrund hat Berlin die Initiative ergriffen und fördert mit inzwischen 31 Beratungsstellen eine unabhängige, neutrale, beitragsfreie, offen zugängliche und an den Interessen von Bürgern und Bürgerinnen und von Unternehmen orientierte Bildungsberatung.

Die Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für öffentlich finanzierte Bildungs- und Weiterbildungsberatungsstellen im Land Berlin (KES) gewährleistet den einheitlichen Internetauftritt dieser Beratungsstellen, die Koordinierungsstelle Qualität (KOS) berät und begleitet die Beratungsstellen bei der Qualitätssicherung und -entwicklung. Über die Infoline FIONA sind die Beratungsstellen, die sich gezielt an Frauen richten, vernetzt und zentral erreichbar. Die Transparenz der Weiterbildungsangebote in Berlin wird von der ebenfalls vom Land geförderten Weiterbildungsdatenbank Berlin mit ihrem für alle frei zugänglichen Internetportal unterstützt.

Herausforderungen

Obgleich verschiedene Träger von Angeboten der berufsbezogenen Bildungsberatung Informationen austauschen und bestimmte Formen der Zusammenarbeit pflegen, besteht die Notwendigkeit, ihre Beratungsangebote besser aufeinander abzustimmen. Der weitere Ausbau von Kommunikation, Vernetzung und Kooperation sind geeignete Instrumente, um dieses Ziel zu erreichen.

Die demografische Entwicklung und der als Folge prognostizierte Fachkräftebedarf erfordert von der Bildungsberatung in den nächsten Jahren eine stärkere Orientierung auf die Förderung der Weiterbildungsbereitschaft und die gezielte Planung und Förderung der beruflichen Entwicklung aller Beschäftigten.

Die unterdurchschnittliche Beteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen an Weiterbildung und die eingeschränkten Möglichkeiten kleiner Betriebe, die Weiterbildung zu fördern machen es notwendig, eine betriebsbezogene Bildungsberatung zu unterstützen. Die Beratung in Unternehmen erfordert zusätzlich zu personenorientierten auch Konzepte und Kompetenzen zur Unterstützung und Begleitung von Personalentwicklungsmaßnahmen und betrieblicher Weiterbildungsplanungen.

Es bleibt Aufgabe der fördernden Institutionen und der Träger von Bildungsberatung zu prüfen, ob die Beratungsangebote den Kreis der Beratungskundinnen und -kunden erreichen, der mit dem jeweiligen Angebot angesprochen werden soll. Werden einzelne Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung nur unzureichend von den Beratungsangeboten erreicht, sollen Angebote und Ansätze entwickelt werden, die bislang unterversorgte Zielgruppen bedarfsgerecht ansprechen.

5.2 Ziele

Leitziel

In Berlin setzt sich der Senat dafür ein, den Bürgerinnen und Bürgern ein kohärentes, bedarfsgerechtes, nachfrageorientiertes und geschlechtergerechtes Angebot berufsbezogener Bildungsberatung bereit zu stellen.

Einzelziele

1. Angebote und Durchführung der Bildungsberatung orientieren sich an den Grundsätzen der Unabhängigkeit, Unparteilichkeit, Vertraulichkeit, Chancengleichheit und Ganzheitlichkeit.
2. Bildungsberatung befähigt die Ratsuchenden zur eigenständigen Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn und ihrer Lebensplanung und unterstützt sie bei ihren Entscheidungen für Weiterbildung und berufliche Entwicklung.
3. Bildungsberatung fördert den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Bürgerinnen und Bürgern und trägt damit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Wirtschaft bei.
4. Berufsbezogene Bildungsberatung schafft für die Ratsuchenden Transparenz über die Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung und informiert sie über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes für ihre berufliche Entwicklung. Sie fördert damit die Weiterbildungsbereitschaft aller Bürgerinnen und Bürger, aber insbesondere auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Motivation neuer Zielgruppen zu Bildungsaktivitäten bzw. Weiterbildungsbeteiligung.
5. Die weitere Vernetzung und der Ausbau der Zusammenarbeit der Anbieter von berufsbezogener Bildungsberatung fördert die Schaffung eines differenzierten und abgestimmten Beratungsangebots in Berlin.
6. Die berufsbezogene Bildungsberatung für Beschäftigte und Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen auf der Grundlage eines von den relevanten Akteurinnen und Akteuren abgestimmten Konzeptes (Professionalisierung der Beratung, Vernetzung der Beratungsbeteiligten) ist auszubauen.
7. Berufsbezogene Bildungsberatung berücksichtigt den besonderen Bedarf benachteiligter Bevölkerungsgruppen (z.B. von Migrantinnen/ Migranten) und entwickelt für diese bedarfsgerechte Angebote.

5.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Vernetzung und Zusammenarbeit
Ziel	Verstärkte Zusammenarbeit der Bildungsberatungsstellen
Aufgabe	Durch verstärkten Informationsaustausch, zielgerichtete Vernetzung und Kooperation der Akteurinnen und Akteure sollen die verschiedenen Beratungsangebote besser aufeinander abgestimmt werden: <ul style="list-style-type: none"> - Akteurinnen und Akteure benennen konkrete Ziele für die Zusammenarbeit - klären ihre Aufgabenteilung - entwickeln Kooperationsformen weiter - verzahnen ihre Angebote - entwickeln eine gemeinsame Dachmarke und ein Netzwerk aller Beratungsstellen mit einem gemeinsamen Leitbild
Ergebnis	Vereinbarung zur Vernetzung und Zusammenarbeit
Mitwirkende	Träger und Akteurinnen und Akteure im Bereich berufsbezogene Bildungsberatung
Koordinierung	Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für öffentlich finanzierte Bildungsberatungsstellen im Land Berlin (KES)
Zeithorizont	Vereinbarung kurzfristig, Umsetzung mittelfristig

Maßnahme 2	Bildungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen
Ziel	Weiterbildungsberatung in KMU stärken
Aufgabe	Entwicklung und Umsetzung eines trägerneutralen bedarfs- und zielgruppengerechten Berliner Konzepts zur Beratung von Unternehmen zur Weiterbildung und Qualifizierung ihrer Beschäftigten: <ul style="list-style-type: none"> - Anforderungen und Aufgaben von Qualifizierungsberatung in Unternehmen festlegen - Unterstützungsstrukturen für die Personalentwicklung und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in KMU schaffen
Ergebnis	Berliner Konzept zur Bildungsberatung in KMU
Mitwirkende	Sozialpartner, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Regionaldirektion Berlin – Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für öffentlich finanzierte Bildungsberatungsstellen im Land Berlin (KES) u.a.
Koordinierung	Industrie- und Handelskammer, Deutscher Gewerkschaftsbund
Zeithorizont	Konzepterstellung kurzfristig; Umsetzung mittelfristig

Maßnahme 3	Professionalisierung der berufsbezogenen Bildungsberatung
Ziel	Förderung der Kompetenzentwicklung in der Bildungs- und Qualifizierungsberatung
Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> - Weiterbildung des Personals in der Bildungsberatung, Professionalisierung der Beratungsangebote - Kompetenzen zur „Bildungs- und Qualifizierungsberaterin“/ zum „Bildungs- und Qualifizierungsberater“ oder zur „Aus- und Weiterbildungspädagogin“ / zum „Aus- und Weiterbildungspädagogen“ (IHK) bzw. zur Berufspädagogin/ zum Berufspädagogen (IHK) fördern - Feldkompetenz entsprechend den Zielgruppen (z.B. Arbeitsmarktkenntnisse) stärken - Kenntnisse zur organisationsbezogenen Beratung in Unternehmen stärken - Qualitätsentwicklung in Einrichtungen der Bildungs- und Qualifizierungsberatung unterstützen
Ergebnis	Handlungskonzept Qualifizierung in der Bildungsberatung
Mitwirkende	Beratungsträger, Koordinierungsstelle Qualität (KOS), Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Regionaldirektion Berlin - Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Stiftung Warentest u.a.
Koordinierung	Koordinierungsstelle Qualität (KOS), Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für öffentlich finanzierte Bildungsberatungsstellen im Land Berlin (KES)
Zeithorizont	Handlungskonzept kurzfristig, Umsetzung mittelfristig

6 Handlungsfeld – „Wachstumsregion Flughafen Berlin Brandenburg“

6.1 Ausgangslage

Der neue Flughafen Berlin Brandenburg mit dem Beinamen Willy Brandt – ein Gemeinschaftsprojekt des Bundes und der Länder Berlin und Brandenburg – ist derzeit eines der größten im Bau befindlichen Verkehrsinfrastrukturprojekte Deutschlands und die größte Flughafenbaustelle Europas. Er wird neben den Drehkreuzen Frankfurt und München ein weiterer wichtiger internationaler Verkehrsknotenpunkt. Mit einer Ausbaukapazität für bis zu 360.000 Flugbewegungen, das entspricht je nach Flugzeugtypen etwa 45 Millionen Fluggästen, wird der neue Flughafen Berlin Brandenburg auch langfristigen Wachstum des Luftverkehrs gerecht. Der neue Flughafen, dessen Eröffnung für 2012 geplant ist, wird nicht nur die Kapazitäten des Flugverkehrs von und nach Berlin verbessern, vielmehr gilt er auch als Kern einer Wachstumsregion für die Hauptstadt und Brandenburg. Damit ist er das wichtigste Zukunftsprojekt der Region Berlin-Brandenburg.

Aus regionalwirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Sicht wird der Flughafenausbau schon heute als Erfolgsstory für die regionale Bauwirtschaft bewertet: von dem bis August 2010 vergebenen Auftragsvolumen von rund 2 Mrd. Euro wurden zwei Drittel an kleine und mittelständische Bauunternehmen aus der Region Berlin-Brandenburg vergeben. Davon konnten ca. 3.000 Beschäftigte in der Bauwirtschaft profitieren (vgl. Arbeitsstättenenerhebung 2009).

Des Weiteren werden Fluggerätemechanikerinnen/ Fluggerätemechaniker und andere Luftfahrtspezialistinnen/ Luftfahrtspezialisten von Luftfahrttechnikunternehmen gesucht, die sich bereits in der Hauptstadtregion befinden oder planen, sich in dem Gewerbepark anzusiedeln, der rund um das Flughafengelände gebaut wird. In dem sogenannten Business Park Berlin entsteht der größte zusammenhängende Gewerbepark Berlins mit einer Hotelanlage mit Konferenzräumen, Flächen für Einkaufszentren, Gastronomie, Büros und Parkhäuser sowie Gewerbe- und Industrieflächen für flughafennahe Unternehmen. Entlang des sogenannten „Airportkorridors“, der sich bis zum Hauptbahnhof Berlin erstreckt, werden die Gewerbeflächen international vermarktet.

Untersuchungen zufolge erzeugt der neue Flughafen Berlin Brandenburg einen Beschäftigungsanstieg bei den direkten wie auch den indirekten flughafenaffinen Berufen und induziert einen Gesamtbeschäftigungseffekt von zusätzlichen 40.600 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2012. Werden die Arbeitsplätze hinzugerechnet, die durch sog. Standorteffekte entstehen und Ausstrahlung auf die Wirtschaft in der gesamten Region haben, liegt der Beschäftigungszuwachs insgesamt sogar bei rund 73.000 Arbeitsplätzen (vgl. Institut für Verkehrswissenschaft Universität Köln und KE-CONSULT Wirtschafts- und Verkehrsberatung 2009).

Zur Entwicklung und Erschließung der prognostizierten Beschäftigungspotenziale gibt es bereits umfangreiche beschäftigungspolitische Aktivitäten in der Region (z.B. der Unternehmensservice der Agentur für Arbeit Potsdam vor Ort am Flughafen Berlin Brandenburg, Informationsveranstaltungen für Bildungsinteressierte mit Arbeitsverwaltung und potenziellen Arbeitgebern, Hotline für Bewerberinnen und Bewerber, Unternehmen und Bildungsinteressierten, Online-Stellenbörsen etc.).

Die Vermarktung des Flughafenumfeldes wird intensiv vom Airport Region Team (ART), welches – länder- und institutionsübergreifend – aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von der Berlin Partner GmbH und der ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB) besteht, vorangetrieben. Zusätzlich bietet das ART Erstinformationen, Unterstützung und Beratung für potenzielle Investorinnen und Investoren in der Airport Region Berlin Brandenburg (die Region wird definiert durch einen 30 km-Radius um den Flughafen herum, bzw. 30 Autominuten vom Flughafen entfernt). In regelmäßig stattfindenden "Airport Region Talks" (Branchentalks) werden Informationen über konkrete Projektentwicklungen und zu branchenspezifischen Bedarfen im Umfeld des künftigen Flughafens BBI ausgetauscht. (www.airport-region.de). Darüber hinaus befindet sich am Standort in Schönefeld das Business Location Center (BLC). Das BLC ist das Informationsportal der Berlin Partner GmbH, welches umfangreiche Informationen zum Wirtschaftsstandort Berlin beinhaltet u.a. bei den Themen Standortentscheidung, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten sowie bei der Vermittlung von Fachkräften (www.businesslocationcenter.de).

Die Berlin Partner GmbH ist die vom Land Berlin beauftragte Wirtschaftsfördergesellschaft, die sich um die Ansiedlung von Investorinnen und Investoren und die Betreuung von in Berlin ansässigen Unternehmen kümmert sowie Berliner Unternehmen hilft, in ausländische Märkte einzutreten. Das Äquivalent zur Berlin Partner GmbH im Bundesland Brandenburg ist die ZukunftsAgentur Brandenburg (www.zab-brandenburg.de). Ihr Angebot reicht von der Informationsbereitstellung zu verfügbaren Gewerbeflächen und der Beantwortung sämtlicher Fragen im Rahmen einer Ansiedlung, über die Unterstützung bei der Sondierung und Beantragung geeigneter Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten bis zur Hilfestellung bei der Fachkräfteanwerbung und/oder der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Herausforderungen

Damit von den prognostizierten Beschäftigungszuwächsen und Standorteffekten langfristig positive und nachhaltige beschäftigungswirksame Effekte für die Hauptstadtregion ausgehen, gilt es auch, gute arbeits- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen zu beachten. Hierzu gehört eine qualitätsvolle und sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen z.B. durch tarifliche Bezahlung, unbefristete Verträge, Festanstellung und flexible Arbeitszeitmodelle. Der Flughafen Berlin Brandenburg bietet die Chance, nicht nur aus verkehrspolitischer, sondern auch aus beschäftigungspolitischer Perspektive ein Aushängeschild für die Region zu werden – als „Schaufenster für gute Arbeit“.

Eine besondere Herausforderung stellt in diesem Zusammenhang die quantitative wie auch qualitative Entwicklung und Sicherung des entsprechenden Arbeitskräftepotenzials dar, das den hohen Qualitätsmaßstäben der modernen, z.T. wissensintensiven Dienstleistungstätig-

keiten auf einem internationalen Airport gerecht wird: Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, sich flexibel an die sich laufend ändernden Anforderungen anzupassen. Dazu müssen sie die Anforderungen verstehen und angemessen darauf reagieren können. Grundlage dafür ist eine berufliche Qualifikation, die neben Fachkompetenzen in steigendem Maße auch außerfachliche Kompetenzen umfasst. Qualifizierung – damit ist sowohl die berufliche Erstausbildung wie auch die berufliche Weiterbildung gemeint – ist in einer zunehmend wissensbasierten Wirtschafts- und gleichermaßen serviceorientierten Arbeitswelt wie sie am Flughafen Berlin Brandenburg entstehen wird, ein zentraler Standortfaktor.

Die Studienergebnisse des Instituts für Verkehrswissenschaft Universität Köln und des IAB wie auch die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass verstärkte Nachfragen nach sog. Anlernberufen (kurzfristig) und Dienstleistungsberufen mit Berufsausbildung und Hochschulstudium (mittel- und langfristig) zu erwarten sind. Daher sind bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote vonnöten, die auf die unterschiedlichen Anforderungen an die Hochqualifizierten (z.B. Pilotinnen/ Piloten, IT-Expertinnen/ IT-Experten, Ingenieurinnen/ Ingenieuren, unternehmensnahe Dienstleistungen etc.) ebenso eingehen wie auf jene, die an Beschäftigte in Dienstleistungsberufen mit Berufsausbildung (Fremdenverkehrskaufleute, Luftverkehrsberufe etc.) und/oder sonstigen Dienstleistungstätigkeiten (z.B. Ground Handling, Ticketing, Security, Einzelhandel, Hotellerie etc.) gestellt werden.

Neben den flughafenaffinen Berufen werden positive Beschäftigungseffekte insbesondere im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen, bei den Ingenieurberufen wie Maschinen-/Flugzeugbau, den IT-Berufen, aber auch bei tourismusaffinen Berufssegmenten (wie Kellnerinnen/ Kellner, Gastwirte und Hoteliers) und im Bereich der Wach- und Sicherheitsdienste erwartet. Da davon ausgegangen werden kann, dass in und um den Flughafen eine hohe Zahl an Arbeitsplätzen im Bereich der Dienstleistungstätigkeiten geschaffen wird, ergeben sich hier u.a. Beschäftigungspotenziale für Arbeitslose. Um den hohen Service-Anforderungen einer modernen Dienstleistungsgesellschaft gerecht zu werden wie auch die erforderlichen interkulturellen Kompetenzen aufzuweisen, die an einem solchen internationalen Arbeitsort z.T. erforderlich sind, bedarf es insbesondere für diese Zielgruppe entsprechender Vorbereitungen und Qualifizierungen.

Darüber hinaus zeichnet sich ein erheblicher Bedarf an betrieblich ausgebildeten Arbeitskräften in luftverkehrs- und tourismusaffinen Berufen ab. Zudem hat das IAB für die Region Berlin-Brandenburg einen besonderen Aufholbedarf bei wissensintensiven wirtschaftsnahen Berufen festgestellt. Um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu verringern, sind die bisher schon erfolgreich laufenden öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten im Bereich der Berufsorientierung (wie z.B. das Infomobil und die BBI-Sommertour) zu verstetigen, um Schülerinnen und Schüler ebenso wie deren Eltern und Lehrerinnen/ Lehrer auf die mannigfaltigen Beschäftigungspotenziale am Flughafen Berlin Brandenburg aufmerksam zu machen.

Im Bereich der technischen Berufe zeichnet sich ein hoher Bedarf an Ingenieurinnen/ Ingenieure ab. Bisher sind die relevanten Ingenieurberufe (z.B. Maschinenbau, Flugzeugbau) männlich dominiert. Um zunehmend auch Frauen für diese hochqualifizierten und gut entlohnten Beschäftigungsbereiche zu begeistern, bedarf es gezielter Informations- und Marke-

tingmaßnahmen, die in Kooperation mit regionalen Hochschulen, dem Hochschulteam der regionalen Agenturen für Arbeit und dem VDI entwickelt und abgestimmt werden. Hierbei kann u.a. auch auf die Erfahrungen aus dem etablierten Hochschulprojekt BBI Campus, bei dem im Rahmen einer Vorlesungsreihe anerkannte Flughafen- und Luftfahrtexpertinnen/Luftfahrtexperten den Studierenden einen praxisnahen Einblick in ihre Arbeitswelt geben, zurückgegriffen werden.

Eine weitere Herausforderung für den „neuen Jobmotor in Schönefeld“ besteht darin, die bislang an den Flughäfen Tegel und Schönefeld Beschäftigten auf ihre neuen Aufgaben, die erhöhten Qualifikationsanforderungen sowie die veränderten Abläufe und Rahmenbedingungen vorzubereiten und ihnen Ängste bzw. Vorbehalte zu nehmen. Gleichzeitig gilt es, das vorhandene Erfahrungswissen und die Kompetenzen – insbesondere von älteren Beschäftigten – zu sichern und z.B. bei der Planung von Abläufen und Strukturen zu integrieren.

Um den skizzierten Herausforderungen koordiniert begegnen zu können, ist neben der Umsetzung eines abgestimmten Maßnahmenkatalogs ein flankierender Dialogprozess mit den relevanten arbeits- und wirtschaftspolitischen Akteurinnen und Akteuren aus Berlin und Brandenburg vonnöten. Hierzu hat sich im Rahmen der unterschiedlichen Planungs- und Entwicklungsprozesse für den neuen Flughafen bereits eine regionale Dialogkultur entwickelt, die es zu intensivieren gilt.

6.2 Ziele

Leitziel

Durch gezielte Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen einen Beitrag zu leisten, damit der internationale Flughafen Berlin Brandenburg zu einem Schaufenster für gute Arbeit in der Region wird.

Einzelziele

1. Vorhandene länderübergreifende Dialog- und Kooperationsstrukturen sichern und verstetigen
2. Verstetigung und Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zur langfristigen Fachkräftesicherung am Flughafen Berlin Brandenburg
3. Mobilisierung und Qualifizierung (insb. von Arbeitslosen) hinsichtlich der Anforderungen von modernen und wissensintensiven Dienstleistungsberufen am Flughafen und in flughafenaffinen Bereichen in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg
4. Motivation insbesondere junger Frauen, sich bei der Studien- und Berufswahl verstärkt für Studienfächer und Berufe im MINT-Bereich zu entscheiden
5. Sicherung der Kompetenzen und Nutzung des Erfahrungswissens der Beschäftigten der Berliner Flughäfen

6.3 Maßnahmen

Maßnahme 1	Verstetigung von Dialog und Austausch zwischen den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren
Ziel	Zusammenarbeit der arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren
Aufgabe	Förderung und Verstetigung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen den relevanten arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren, wie Arbeitsagenturen, Sozialpartnern, Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Wirtschaftsförderungseinrichtungen der Landkreise, der kreisfreien Städte und Wirtschaftsverbände, um unterschiedliche Maßnahmen zur Bewältigung bzw. Verringerung des Fachkräftemangels besser miteinander zu verzahnen bzw. aufeinander abzustimmen.
Ergebnis	Netzwerk „Fachkräftesicherung Flughafen Berlin Brandenburg“
Mitwirkende	Wirtschafts- und Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Fachverbände, Fachdienstleister, Bildungsträger in Berlin und Brandenburg, Flughafenbetreiber u.a.
Koordinierung	Berlin Partner GmbH über Airport Region-Team in Kooperation mit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Zeithorizont	Vorhandene Dialogstrukturen kurzfristig sichern und mittelfristig als Netzwerk verstetigen

Maßnahme 2	Wissens- und Technologietransfer
Ziel	Flughafennahe Forschung und Wirtschaft zusammenbringen
Aufgabe	Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen flughafenaffiner Wissenschaft und Wirtschaft, damit die Erkenntnisse der Wissenschaft schnell und erfolgreich in neue Produkte, Prozesse und Dienstleistungen münden und zur langfristigen Beschäftigungssicherung beitragen.
Ergebnis	(Forschungs-)Kooperationen zwischen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen (insb. KMU), Transferprojekte und -veranstaltungen
Mitwirkende	Hochschulen, Forschungsinstitute, Unternehmensverbände, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer u.a.
Koordinierung	TSB Innovationsagentur Berlin
Zeithorizont	Konzeptentwicklung kurzfristig, Umsetzung mittelfristig

Maßnahme 3	Erschließung des Fachkräftepotenzials von Arbeitslosen
Ziel	Bereitstellung von qualifiziertem Personal für den Flughafenbereich
Aufgabe	Erschließung des Fachkräftepotenzials von Arbeitslosen und Vermittlung der Anforderungen eines modernen Dienstleistungsarbeitsplatzes an einem internationalen Aushängeschild für die Region Berlin-Brandenburg
Ergebnis	Fachspezifische Qualifizierungsmaßnahmen; verbesserte interkulturelle Kompetenz und modernes Serviceverständnis bei den Beschäftigten
Mitwirkende	Bildungsträger, Agenturen für Arbeit, Unternehmen u.a.
Koordinierung	Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Zeithorizont	laufend

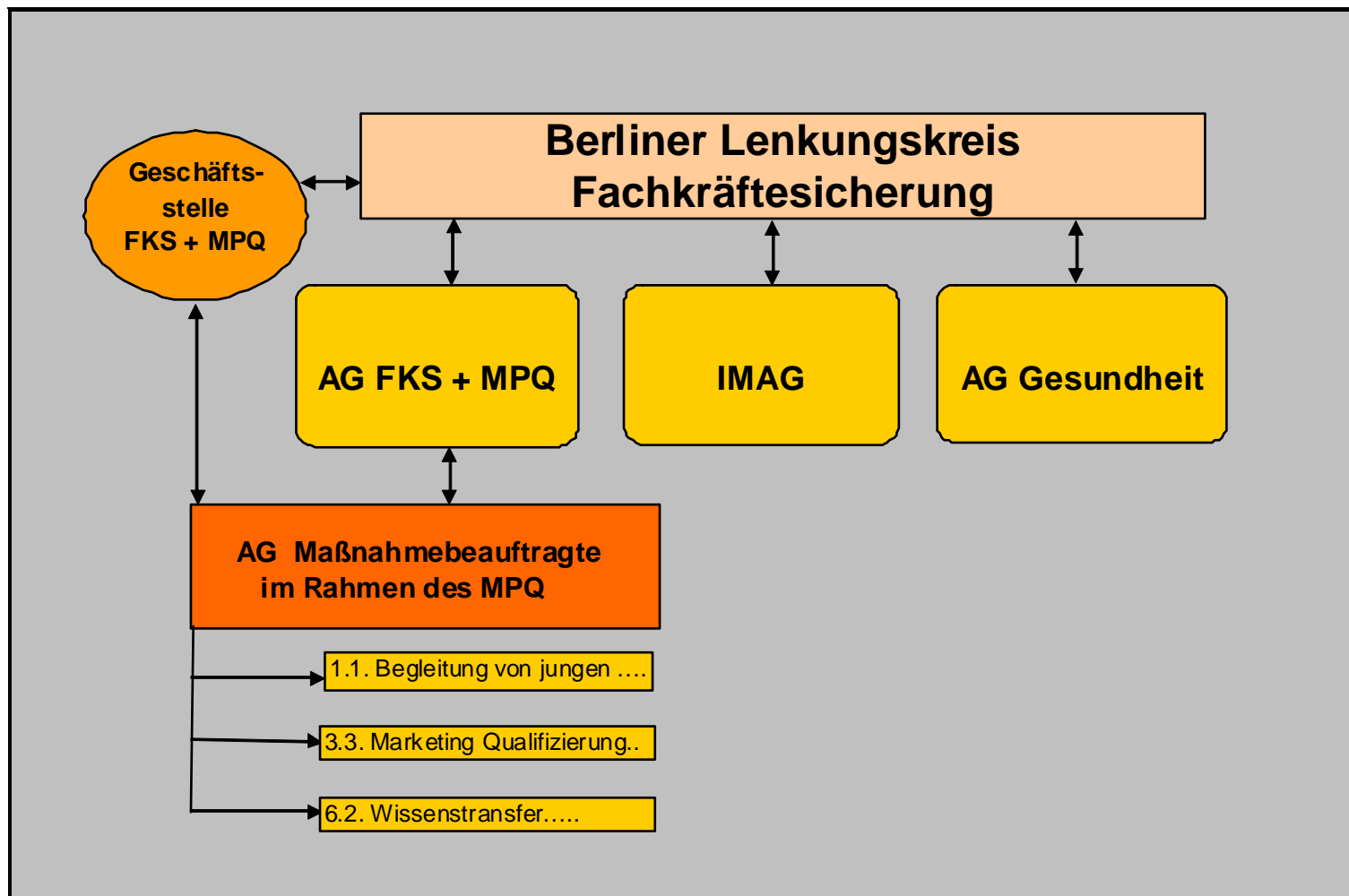
Maßnahme 4	Förderung insbesondere junger Frauen für flughafenaffine Ingenieursberufe und wissensintensive Dienstleistungen
Ziel	Förderung insbesondere junger Frauen in MINT-Berufen
Aufgabe	Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur gezielten Anwerbung und Förderung insbesondere junger Frauen in flughafenaffinen Ingenieursberufen und Berufen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen in Ergänzung und Abstimmung mit den diversen Maßnahmen zur Arbeits- und Berufsfeldorientierung in der Region.
Ergebnis	Kampagne und Veranstaltungen zur Anwerbung und Förderung junger Frauen in MINT-Berufen
Mitwirkende	Hochschulen, Verband Deutscher Ingenieure, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit u.a.
Koordinierung	Verband Deutscher Ingenieure
Zeithorizont	Konzeptentwicklung kurzfristig, Umsetzung mittelfristig

Maßnahme 5	Fachkräftepotenzial und Erfahrungswissen vom Flughafen Tegel sichern
Ziel	Erfahrungstransfer vom Flughafen Tegel zum Flughafen Berlin Brandenburg unterstützen
Aufgabe	Vorhandenes Erfahrungswissen – insb. von älteren Beschäftigten – sichern und Beschäftigte frühzeitig auf veränderte Rahmenbedingungen (Einsatz modernster Technik, Veränderung der Abläufe) vorbereiten und ggf. in Planungen/ Überlegungen integrieren
Ergebnis	Know-How- und Beschäftigungssicherung

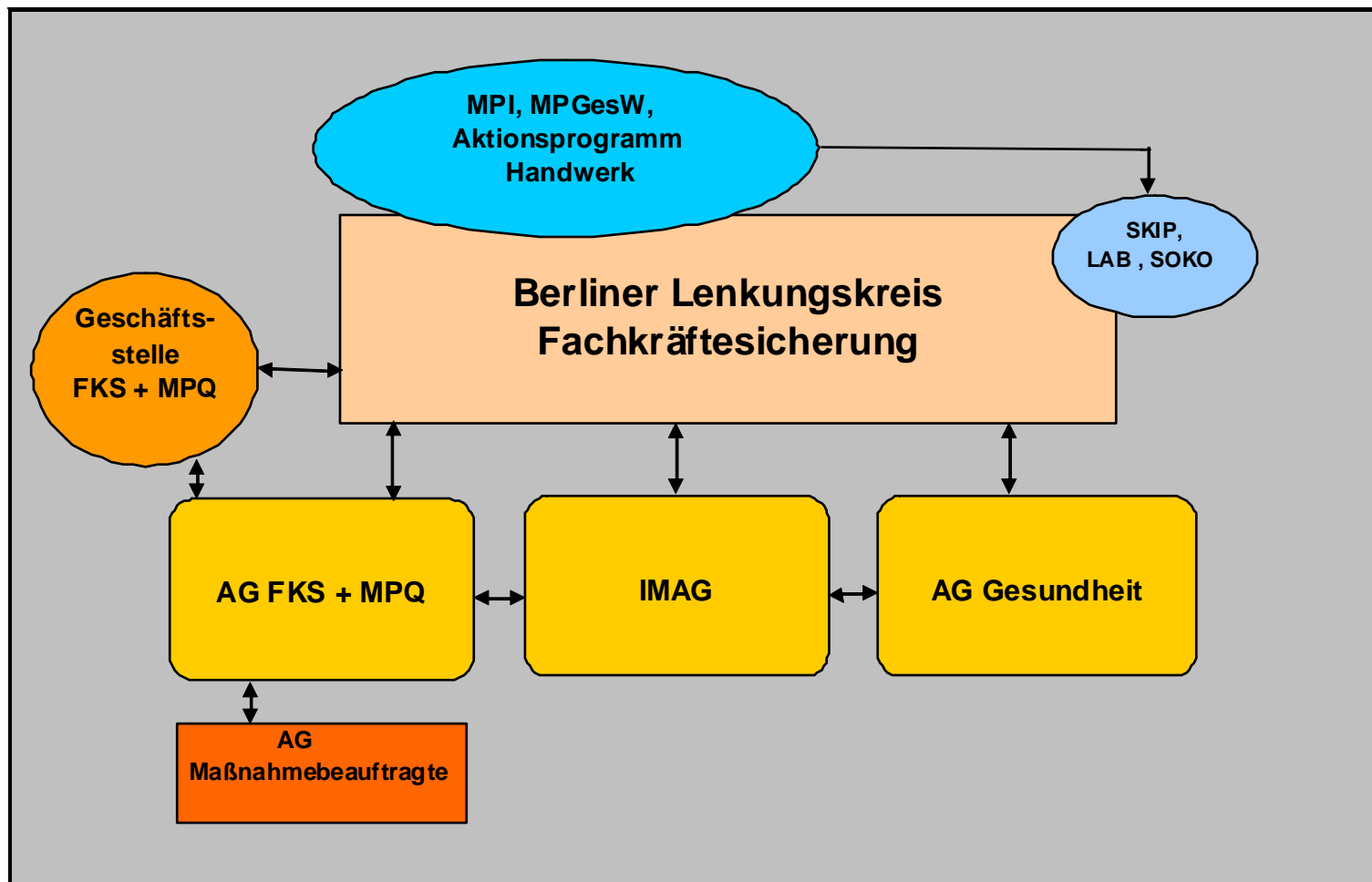
Mitwirkende	Geschäftsleitungen, Betriebsräte, Wirtschaft- und Sozialpartner u.a.
Koordinierung	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales über Dienstleister
Zeithorizont	Konzeptentwicklung kurzfristig; Umsetzung mittelfristig

Anlagen

Anlage 1 – Gremienstruktur der Fachkräftesicherung



Anlage 2 – Gremienstruktur der Fachkräftesicherung mit Schnittstellen



Anlage 3 – Legende/Erklärungen

Legende/Erklärungen:

FKS	Fachkräftesicherung / Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin - Brandenburg
MPQ	Masterplan Qualifizierung
Geschäftsstelle FKS + MPQ	Koordination der Umsetzung der Fachkräftestudie und des Masterplanes Qualifizierung
AG FKS + MPQ	Umsetzung der Fachkräftestudie und des Masterplanes Qualifizierung
AG Gesundheit	Vor- und Aufbereitung gesundheitswirtschaftlich relevanter Themen
IMAG	Interministerielle AG zur Umsetzung der Fachkräftestudie Berlin -Brandenburg
Berliner Lenkungskreis FKS	Lenkungskreis verantwortlich für die Umsetzung Fachkräftestudie Berlin - Brandenburg
MPI	Masterplan Industrie
MPGesW	Masterplan Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg
Aktionsprogramm Handwerk	Maßnahmekonzept zur Ausschöpfung der Entw.potenziale des Berliner Handwerks sowie Wachstumsförderung
SKIP	Steuerungskreis Industriepolitik beim Regierenden Bürgermeister
LAB	Landesausschuss für Berufsbildung
SOKO	Sonderkommision Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung
AG Maßnahmebeauftragten	Abstimmung der Maßnahmebeauftragten zur Umsetzung des MPQ