

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

Fachkräfte für Berlin – Fachkräftestrategie 2025

Der Senat von Berlin
ASGIVA - II A 4
9028 (928) - 1429

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -
des Senats von Berlin
über Fachkräfte für Berlin - Fachkräftestrategie 2025

Der Senat legt nachstehende Vorlage samt Anlage dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vor:

Ausgangslage

Auf dem Berliner Arbeitsmarkt werden bis 2035 voraussichtlich etwa 560.000 Arbeitsplätze neu besetzt werden. Darüber hinaus beschleunigen die laufenden Transformationsprozesse den Wandel von Arbeit und Abläufen in etlichen Bereichen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurde mit den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026 beschlossen, dass „der Senat die Steuerung der Fachkräftepolitik zentralisieren [und] eine Fachkräftestrategie umsetzen“ wird. Die Fachkräftestrategie gehört zu den definierten Kernvorhaben des Senats.

Am 04.06.2024 hat der Senat die Senatsvorlage zur Erarbeitung der Berliner Fachkräftestrategie mit dem Vorgang Nr. S-1090/2024 zustimmend zur Kenntnis genommen. Mit diesem Beschluss wurde die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA) mit der Erarbeitung der Berliner Fachkräftestrategie betraut und zugleich mit der Einbeziehung aller Senatsverwaltungen beauftragt.

Prozess

Die hier vorliegende Senatsvorlage Fachkräfte für Berlin – Fachkräftestrategie 2035 ist das Ergebnis eines mit allen Senatsverwaltungen durchgeführten mehrstufigen Prozesses. Die Inhalte wurden in Workshops und anderen Formaten gemeinsam erarbeitet und abgestimmt. Strukturiert eingeflossen sind außerdem die Anregungen von Stakeholdern.

Die Fachkräftestrategie knüpft an die vielfältigen bereits bestehenden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Berlin sowie existierende Landesstrategien an und fokussiert auf besonders wirkungsvolle Ansätze. Sie bildet einen ressortübergreifenden strategischen Rahmen, in dem die bereits bestehenden Aktivitäten abgestimmt wurden, um ihre volle Wirkungskraft in Bezug auf die Fachkräftesicherung entfalten zu können. Sie nimmt den Zeitraum von 2025 bis 2035 in den Blick und ermöglicht es, wichtige Akzente zur Fachkräftesicherung zu setzen. Dabei ist sie anpassungsfähig an neue Entwicklungen.

Mit der Fachkräftestrategie liegt eine gemeinsame Arbeitsgrundlage vor, mit der zukünftig die Fachkräftesicherung im Land Berlin senatsseitig flankiert werden kann. Für die Fachkräftesicherung der Berliner Verwaltungen existiert mit dem Personalentwicklungsprogramm 2030 ein eigenständiger Prozess.

Wesentliche Inhalte

Die Strategie Fachkräfte für Berlin – Fachkräftestrategie 2035 soll die Berliner Wirtschaft gezielt unterstützen und zugleich Menschen im strukturellen Wandel begleiten bzw. ihnen Zugänge in gute Arbeit ebnen. Im Erarbeitungsprozess haben sich inhaltliche Schwerpunkte entwickelt, die mit Handlungsfeldern und Zielsetzungen unterlegt wurden:

1. Fachkräfte in Branchen mit hohen Bedarfen sichern

Dabei geht es um Zukunftsfelder, die besondere Wachstums- und Entwicklungspotenziale für Berlin besitzen und mit einem erheblichen Fachkräftebedarf einhergehen. Es handelt sich um die Bereiche Schlüsseltechnologien und -felder (z.B. MINT), Gesundheit und Pflege sowie Bildung und Erziehung.

2. Transformation gestalten – vorhandene Potenziale nutzen

Dies umfasst ein breites Spektrum an Ansätzen, die einerseits dazu dienen, die Anpassungsfähigkeit von Betrieben und Beschäftigten an den demografischen, technologischen und ökologischen Wandel zu stärken. Andererseits sollen unausgeschöpfte Fachkräftepotenziale gehoben werden. Wichtige Zielgruppen sind

Frauen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Geflüchtete sowie formal Geringqualifizierte. Daneben wird hier explizit die Fachkräfteeinwanderung angesprochen.

3. Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale aller jungen Menschen sichern

Dieses Ziel legt einen Fokus auf das Fachkräftepotenzial junger Menschen. Die Bereiche Schulische Bildung, Übergangssystem, Berufliche Ausbildung und Hochschulausbildung werden in den Handlungsfeldern angesprochen.

Darüber hinaus werden relevante Rahmenbedingungen aufgeführt, die die Attraktivität Berlins für die hier lebenden Menschen und für zuzugsinteressierte Fachkräfte erhöhen sowie deren Verbleib in Berlin sichern. Dabei handelt es sich u.a. um Themen wie Wohnen, Verkehr und Mobilität und Kinderbetreuung. Des Weiteren werden „Gleichstellung, Antidiskriminierung, Inklusion und Diversität“ und „Gute Arbeit“ als relevante inhaltliche Querschnittsziele der Fachkräftestrategie definiert.

Umsetzung

Dem Auftrag entsprechend wird mit der Fachkräftestrategie eine Umsetzungsstruktur vorgeschlagen. Es werden dafür existierende Strukturen innerhalb des Berliner Senats sowie bestehende Austauschformate mit strategierelevanten Stakeholdern und Partnern genutzt, um Doppelstrukturen zu vermeiden.

Die Interministerielle Arbeitsgruppe (ImAG), die die Fachkräftestrategie erarbeitet hat, wird als umsetzendes Arbeitsgremium weitergeführt. Die ImAG kann themenbezogenen Stakeholder in ihre Arbeit einbinden. Als Entscheidungsebene ist die Staatssekretärskonferenz vorgesehen. Bei der SenASGIVA wird eine Geschäftsstelle eingerichtet. Im Rahmen der Umsetzungsstruktur wird ein Monitoring aufgesetzt.

Weitere Details bitte ich der Anlage zu entnehmen.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:

Die Fachkräftestrategie rekuriert auf bestehende und bereits in der Haushalts- und Finanzplanung berücksichtigte Aktivitäten und Strategien der Senatsverwaltungen, die einen besonderen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Diese liegen in der Haushalts- und Finanzverantwortung der Häuser und sind im Rahmen verfügbarer Mittel umzusetzen. Darüber hinaus gehender Ressourcenbedarf ist mit der vorliegenden Fachkräftestrategie nicht verbunden.

Berlin, den 10.03.2026

Der Senat von Berlin

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung

Anlage

Fachkräfte für Berlin. Fachkräftestrategie 2035



Fachkräfte für Berlin.

Fachkräftestrategie 2035

BERLIN



FACHKRÄFTE FÜR BERLIN.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	DIE FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035 BRINGT BERLIN VORAN.....	4
2.	DIE STÄRKEN BERLINS UND DIE HERAUSFORDERUNGEN DER FACHKRÄFTESICHERUNG.....	7
3.	DIE ZIELE DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035.....	13
4.	DIE SCHWERPUNKTE DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035	16
	1. Ziel: Fachkräfte in Branchen mit hohen Bedarfen sichern.....	16
	Fachkräfte für Berliner Schlüsseltechnologien und -felder.....	17
	Fachkräfte für Gesundheit und Pflege.....	18
	Fachkräfte für Erziehung und Bildung.....	20
	2. Ziel: Transformation gestalten - Potenziale nutzen	21
	Transformation gestalten	22
	Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen	23
	Basiskompetenzen und Upskilling fördern.....	24
	Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen	24
	Willkommensstadt Berlin	26
	3. Ziel: Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale junger Menschen sichern.....	28
	Schule	29
	Übergangssystem.....	30
	Berufliche Ausbildung	31
	Hochschulbildung.....	31
	4. Ziel: Positive Rahmenbedingungen für die Berliner Fachkräftesicherung	32
	Wohnen.....	33
	Mobilität und Verkehr	35
	Rahmenbedingungen für Familien.....	35
	Kultur	37
	Öffentliche Verwaltung.....	38
5.	DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035	39
	Umsetzungsstruktur	39
	Monitoring	40
6.	WEITERFÜHRENDE HINWEISE	42
	Orientierungsgrößen	42
	Literatur.....	45
	Links.....	46

1. DIE FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035 BRINGT BERLIN VORAN

Berlin ist dynamischer Wirtschafts- und Innovationsstandort, Deutschlands Start Up-Hauptstadt und sticht als wichtiges Zentrum für Wissenschaft und Forschung international hervor. Die Metropole zieht Menschen aus Deutschland, Europa und der ganzen Welt an. Toleranz,

Weltoffenheit und Vielfalt machen die Stadt für Unternehmen und Menschen lebenswert und attraktiv.

Fachkräfte und Fachkräftepotenzial

Als Fachkräfte werden im Rahmen der Fachkräftestrategie alle Personen verstanden, die einen berufsqualifizierenden Abschluss oder einen Hochschulabschluss erworben haben.

Das Potenzial ist jedoch größer. Es ist auch Anliegen der Fachkräftestrategie 2035, die berufliche Entwicklung all jener Menschen zu fördern, die bisher noch nicht über entsprechende Qualifikationen und Abschlüsse verfügen. Niemand soll zurückgelassen werden - im Gegenteil: Auch jene Menschen, die bislang (noch) nicht erwerbstätig sind, sollen unterstützt werden, als Fachkraft Beschäftigung zu finden.

Berlin bietet ein exzellentes Umfeld für Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften. Sie finden hier eine große Zahl an Absolvierenden unterschiedlicher Fachdisziplinen aus Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen sowie ausdifferenzierte Weiterbildungsangebote.

Für Fachkräfte und ihre Angehörigen sind innovative Arbeitsplätze in attraktiven Unternehmen, überregionale Verkehrsanbindungen und ein leistungsfähiges öffentliches Nahverkehrssystem, ein in Breite und Tiefe einmaliges Kultur- und Freizeitangebot, beitragsfreie Kita-Plätze sowie vielfältige Naherholungsmöglichkeiten interessant.

Dennoch steht Berlin wie andere Regionen

und Metropolen vor großen Herausforderungen: Die voranschreitende Digitalisierung, die demografische Entwicklung und der Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft führen zu gewaltigen Anpassungserfordernissen bei Unternehmen¹ und Beschäftigten. Der ökologische Wandel und die Einsatzmöglichkeiten Künstlicher Intelligenz (KI) beeinflussen schon heute nachhaltig die Arbeitswelt. Diverse Tätigkeiten können von selbstlernenden Systemen übernommen werden und bieten die Chance Erwerbstätige zu entlasten. Es entstehen neue berufliche Tätigkeiten, die bestehenden werden sich verändern.

Antworten auf diese Herausforderungen sind nötig, damit Berlin weiter innovativ bleibt. Hier setzt die Fachkräftestrategie 2035 an. Dabei geht es gleichermaßen um quantitative und qualitative

¹ Die Fachkräftestrategie nutzt einen breiten Unternehmensbegriff. Unternehmen in diesem Sinne sind dabei Unternehmen, Betriebe, soziale Einrichtungen und Träger.

Aspekte der Fachkräftesicherung. Menschen in Berlin sollen unterstützt werden, jene Kompetenzen und Qualifikationen zu erhalten und weiterzuentwickeln, mit denen sie ihre Potenziale in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt entfalten können. Die Fachkräftestrategie 2035 unterstützt ebenso die Unternehmen, notwendige Veränderungen anzustoßen, ihre Innovationskraft zu stärken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Die Unterstützung Berlins gilt dabei insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die das wirtschaftliche Rückgrat unserer Stadt sind.

Fachkräftesicherung in der Berliner Verwaltung

Die Fachkräftesicherung in der öffentlichen Verwaltung ist Gegenstand des [Personalentwicklungs-Programms 2030 \(PEP 2030\)](#) und nicht Teil der hier vorgestellten Fachkräftestrategie 2035, die auf Beschäftigte und Betriebe für den gesamten Berliner Arbeitsmarkt abzielt. Mit PEP 2030 stellt der Senat die Weichen für eine zukunftsfähige Personalpolitik im öffentlichen Dienst und eine handlungsfähige, moderne Berliner Verwaltung.

Die Fachkräftestrategie 2035 knüpft an die vielfältigen bereits bestehenden Aktivitäten zur Fachkräftesicherung in Berlin und die Landesstrategien an und fokussiert auf besonders wirkungsvolle Ansätze. Sie bildet einen ressortübergreifenden strategischen Rahmen, damit die Aktivitäten gut abgestimmt ihre volle Wirkungskraft entfalten können.

Aufbauend auf den [Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026](#) ist die Fachkräftestrategie 2035 das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit aller Senatsverwaltungen. Der Erstellung der Strategie gingen umfangreiche Analysen zur Ausgangssituation, Beratungen in der eigens eingerichteten Interministeriellen Arbeitsgruppe, thematische Workshops sowie Veranstaltungen voraus, in der die erarbeiteten Eckpunkte der Fachkräftestrategie 2035 mit den zahlreichen relevanten Stakeholdern diskutiert wurden.

Die Fachkräftestrategie 2035 ist die zentrale Grundlage des Berliner Senats, den anstehenden Wandel in der Stadt zu gestalten. Sie nimmt den Zeitraum von 2025 bis 2035 in den Blick und ermöglicht es dem Berliner Senat auf Basis von Arbeitsmarktprojektionen wichtige Akzente zur Fachkräftesicherung über Legislaturperioden hinweg zu setzen. Sie ist dabei anpassungsfähig an neue Entwicklungen.

FACHKRÄFTE FÜR BERLIN.

Die Fachkräftesicherung stellt in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen am Wirtschaftsstandort Berlin dar, der sie sich in der Regel durch vielfältige innerbetriebliche Maßnahmen stellen. Durch die Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen unterstützt die Fachkräftestrategie 2035 sowohl Unternehmen als auch Erwerbspersonen, sich den Herausforderungen zu stellen und die Chancen des technologischen Wandels bestmöglich zu nutzen. Hierbei arbeitet der Berliner Senat eng mit allen relevanten Akteuren in Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Bildungssystem und Gesellschaft zusammen. Übergeordnetes Ziel der gemeinsamen Anstrengungen ist es, die Zukunftsfähigkeit Berlins zu sichern.

Zusammengefasst bringt die Fachkräftestrategie 2035 die Stadt in drei Feldern voran: (1) Sie unterstützt Unternehmen und Erwerbspersonen im Wandel zu bestehen und ihn innovativ zu nutzen, (2) sie unterstützt Unternehmen bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs und (3) sie bündelt die vielfältigen Aktivitäten in einem übergreifenden Gesamtkonzept.

Berlin und Brandenburg

Die Fachkräftestrategie 2035 ist die Strategie des Landes Berlin, berücksichtigt aber auch die vielfältigen wirtschaftlichen, arbeitsmarktbezogenen und sozialen Verflechtungen zu Brandenburg. Die Zusammenarbeit beider Bundesländer ist im deutschen Föderalismus einzigartig. Gemeinsame Regelungen und Vorhaben, vom Landesplanungsvertrag hin zu gemeinsamen Beschlüssen zur Fachkräftegewinnung drücken diese enge Partnerschaft ebenso aus, wie die hohe Zahl gemeinsamer Behörden, Gerichte und Ämter. Im Strategischen Gesamtrahmen Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg wurden Entwicklungsziele formuliert, die gemeinsam angegangen werden. Hierzu gehört auch das Thema Fachkräftesicherung. Die neue Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg wird die Auswirkungen des demografischen Wandels und den Bedarf an Innovationsfachkräften verstärkt in den Blick nehmen.

Schon jetzt pendeln viele Menschen beruflich zwischen den beiden Bundesländern. Die Verflechtung und die Zusammenarbeit der beiden Länder wird sich angesichts des hohen Fachkräftebedarfs weiter intensivieren.

2. DIE STÄRKEN BERLINS UND DIE HERAUSFORDERUNGEN DER FACHKRÄFTESICHERUNG

Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – diese drei Megatrends wirken auch in Berlin.² Um den damit verbunden Herausforderungen zu begegnen, gilt es die Stärken und Standortvorteile Berlins klug zu nutzen, um den Strukturwandel gut zu gestalten und im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen.

Die Bevölkerung in Berlin wächst, ist vergleichsweise jung und international. Das heißt, Berlin wird anders als viele andere Regionen in Deutschland in den nächsten Jahren weniger stark vom demografischen Wandel betroffen sein. Auch diese günstigere demografische Entwicklung ist ein Standortvorteil. Die Potenziale der jungen Generation jetzt konsequent zu nutzen, stellt einen wichtigen Ansatz für die Fachkräftesicherung dar.

Das Arbeitskräfteangebot in Berlin bleibt verhältnismäßig stabil

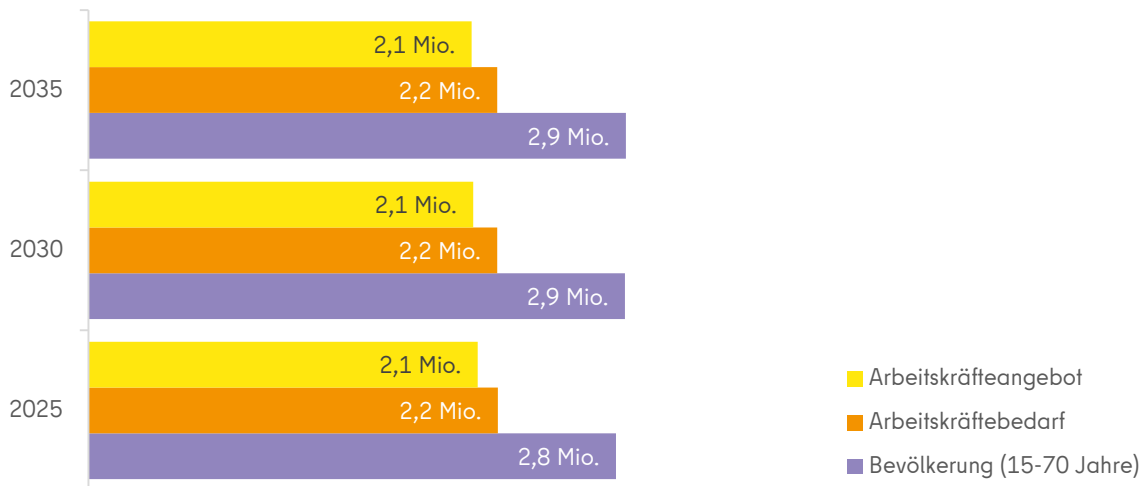


Abbildung 1: Prognose der Arbeitskräftebedarfe und -Angebot sowie der Bevölkerungsentwicklung in Berlin.
Datenquellen: QuBe-Projekt, 8. Welle, Bevölkerungsprognose 2024-2040 des Statistischen Landesamtes Berlin

² Wirtschaftliche Entwicklungen und zentrale Herausforderungen werden jährlich auch von der Europäischen Kommission erhoben und bewertet. Der [Länderbericht Deutschland](#) 2025 attestiert, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt Knappheit bei den zur Verfügung stehenden Arbeits- und Fachkräften besteht.

FACHKRÄFTE FÜR BERLIN.

Während der demografische Druck in Berlin aktuell also noch nicht so hoch wie anderenorts ist, hinterlassen technologische und ökologische Entwicklungen bereits heute deutliche Spuren in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt. Eine [QuBe-Sonderauswertung](#) für Berlin prognostiziert, dass der Berliner Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2035 weitere massive Strukturänderungen erfahren wird: Während vor allem in der Informations- und Kommunikationsbranche, im Gesundheitswesen und in dem Bereich Erziehung und Bildung neue Arbeitsplätze entstehen, wird die Zahl der Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung deutlich zurückgehen. Es wird prognostiziert, dass bis zu 99.000 neue Arbeitsplätze zusätzlich entstehen während gleichzeitig 87.000 Arbeitsplätze vollständig entfallen.

Von 2025 bis 2035 wird ein starker Arbeitskräfteauf- bzw. -abbau in den verschiedenen Branchen prognostiziert.

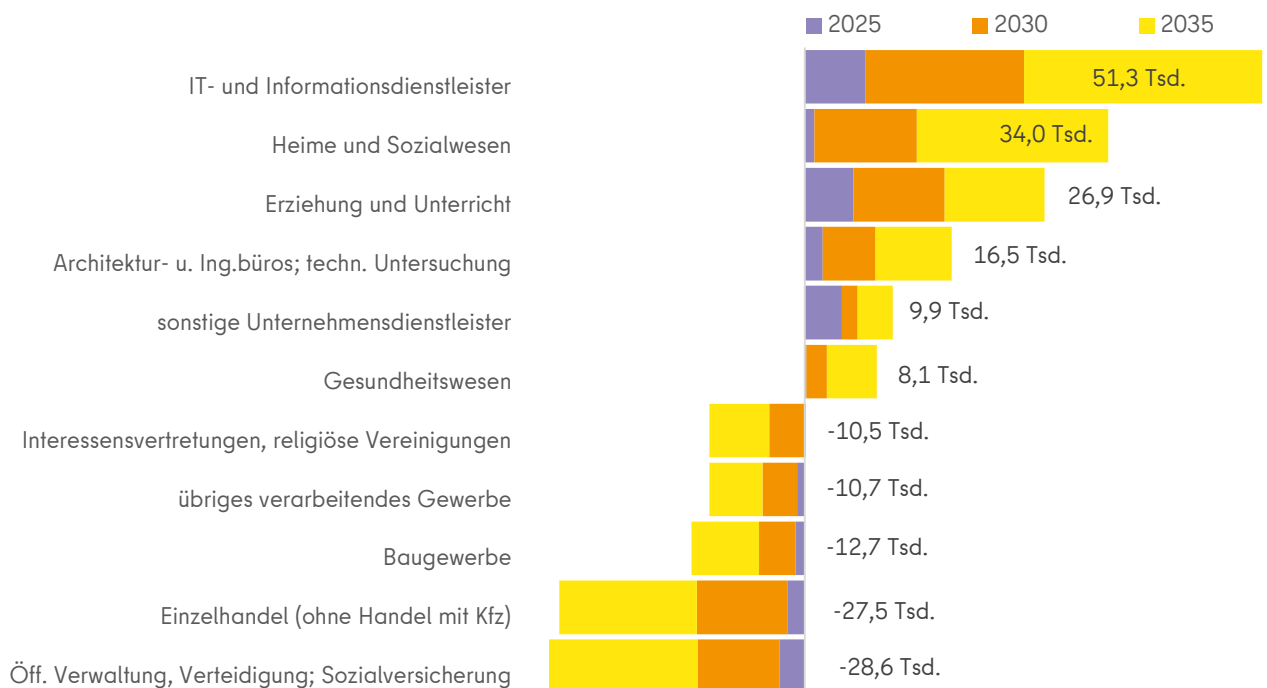


Abbildung 2: Prognose des Arbeitskräfteauf- und -abbau nach Branchen von 2025-2035. Datenquelle: QuBe-Projekt, 8. Welle

Bis 2035 werden etwa 560.000 Arbeitsplätze neu besetzt werden müssen. Das entspricht gut einem Viertel der Erwerbstätigen (Stand 2023). Ein zunehmender Fachkräftebedarf ist in Berlin insbesondere bei Hochqualifizierten – Spezialistinnen und Spezialisten sowie Expertinnen und Experten – zu erwarten. Die quantitativ größte Gruppe an Fachkräften bleibt dabei aber weiterhin die der beruflich Qualifizierten. Für rund 450.000 Arbeitsplätze gilt darüber hinaus, dass sich Tätigkeiten durch die Digitalisierung und die steigenden Einsatzmöglichkeiten der KI deutlich verändern werden und gegebenenfalls ersetzen lassen.

Sowohl für Unternehmen als auch für Fachkräfte sind Digitalisierung und die Einsatzmöglichkeiten der KI nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen. Ihre intelligente Nutzung kann bei komplexen Prozessen und Aufgaben Effizienzgewinne bringen sowie Fach- und Arbeitskräfte entlasten. Diese Chance, dem zunehmenden Fachkräftebedarf durch neue Technologien, eine konsequente Digitalisierung und den verstärkten Einsatz von KI sowie Qualifizierungen effektiv zu begegnen, soll genutzt werden.

Der Bedarf an Expert:innen nimmt zu, der Fachkräftebedarf bleibt hoch.

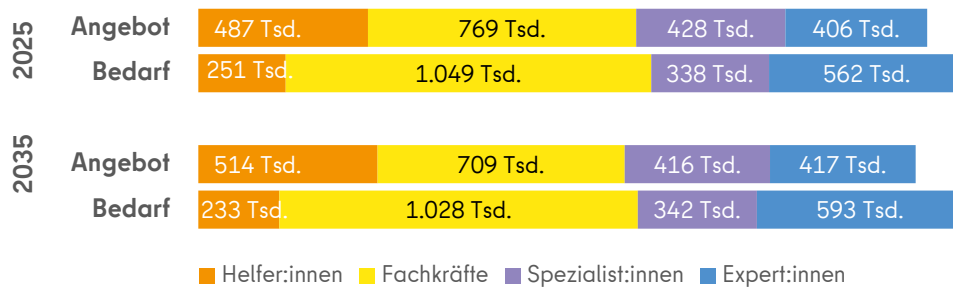


Abbildung 3: Prognose des Arbeitskräftebedarfs nach Qualifikation bis 2035. Datenquelle: QuBe-Projekt, 8. Welle

In Berlin leben auch zahlreiche Menschen, die ihre Talente und Fähigkeiten (noch) nicht in dem Maße einsetzen können wie sie es möchten: Frauen (insbesondere Mütter), ältere Erwerbstätige, Menschen mit Migrationsgeschichte, neu Eingewanderte, Menschen mit Behinderungen, Erwerbslose, unterhalb ihrer Qualifikation Beschäftigte, Menschen mit geringer Grundbildung usw. – bei diesen Personengruppen schlummern erhebliche Potenziale, von denen die Berliner Fachkräftesicherung profitieren kann.

Migration prägt seit Jahrhunderten die Wirtschaft, die Kultur und die Gesellschaft Berlins. Internationale Communities und Netzwerke prägen die Stadt, sind Ausdruck von Weltoffenheit und Vielfalt und ein wesentlicher Grund für die Anziehungskraft Berlins, auch auf Talente aus aller

EU-Ausländer und Drittstaatsangehörige haben großen Anteil an der **Erwerbsbevölkerung** in Berlin

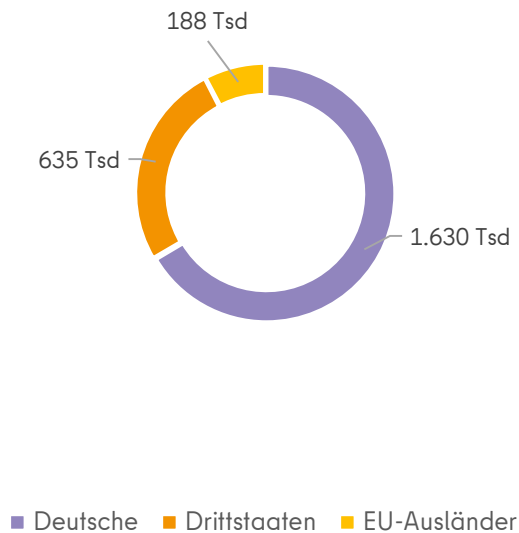


Abbildung 4: Erwerbsbevölkerung nach Staatsbürgerschaft, Datenquelle: Eurostat

Welt. Menschen mit Migrationsgeschichte sind Teil der Stadt und leisten einen wichtigen Beitrag zur Deckung von Fachkräftebedarfen. Berlin verfügt über gute Willkommensstrukturen, die Menschen das Ankommen und Zurechtfinden in Berlin erleichtern. Der konsequente Ausbau der Willkommenskultur trägt dazu bei, die für die Fachkräftesicherung zwingend erforderliche Einwanderung weiterzuentwickeln. Soziale Teilhabe, Zugehörigkeit und Lebenszufriedenheit sind zentrale Faktoren erfolgreicher Fachkräftebindung.

Die Berliner Willkommenskultur ist auch auf die hier bereits lebenden Menschen und ansässigen Unternehmen ausgerichtet. Es geht um gute Rahmenbedingungen für alle: Sei es beim Thema Wohnen, Verkehr, bei der Versorgung mit Kita-Plätzen, Gesundheitsinfrastruktur, Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, kulturellen Angeboten, Sprachkursen oder öffentlichen Dienstleistungen – Ziel der Fachkräftestrategie 2035 ist es, alle Belange des Wirtschaftens, Arbeitens und Lebens in den Blick

zu nehmen, um Fachkräfte für Berlin zu gewinnen und zum Bleiben zu motivieren. Diese Verbesserungen kommen nicht nur neu zuwandernden Fachkräften zugute, sondern stärken auch die Teilhabe der bereits in Berlin lebenden Menschen und verankern die migrationsgesellschaftliche Realität als selbstverständlichen Bestandteil der Stadtentwicklung.

Initiativen der Bundesregierung, die auf eine Verbesserung von Willkommensstrukturen zielen, werden von Berlin unterstützt.

Die Fachkräftestrategie 2035 knüpft an bereits vorhandene fachpolitische Strategien und Prinzipien der Landespolitik an. Sie baut damit auf die vielfältigen Aktivitäten auf, die in Berlin bereits jetzt gemeinsam mit wichtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktakteuren umgesetzt werden. Die Fachkräftestrategie 2035 fokussiert diese Ansätze auf die Fachkräftesicherung. Dabei werden die zahlreichen Schnittstellen und Felder sichtbar, die direkt und indirekt zur Fachkräftesicherung beitragen. Dieser Fokus zeigt auch, wo es übergreifende Handlungsmöglichkeiten und Kooperationspunkte gibt:

Ein Beispiel auf der strategischen Ebene ist die Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (bisher: [innoBB 2025](#)), die mit dem Ziel einer Beschlussfassung in 2026 derzeit weiterentwickelt wird. Sie stärkt die regionale Wertschöpfung der wirtschaftlich und arbeitsmarktlich eng miteinander verwobenen Länder Berlin und Brandenburg und bringt Unternehmen und anwendungsorientierte Wissenschaft zusammen. Sie zielt darauf ab, die

Innovationsfähigkeit und -aktivität der Unternehmen in der Hauptstadtregion zu steigern, wobei Fachkräfte ein zunehmend kritischer Erfolgsfaktor sind.

Eine weitere Schnittstelle besteht zur Forschungspolitischen Strategie Berlin, die bis zum Sommer 2026 erarbeitet wird. Sie definiert den verbindlichen Rahmen für die Weiterentwicklung des Forschungsstandorts und benennt strategische Schwerpunkte des Landes zur Unterstützung exzellenter und international sichtbarer Forschung. Sie stärkt darüber hinaus systematisch die Rahmenbedingungen am Forschungsstandort und im Besonderen der Hochschulen als Orte der Spitzenforschung und Ausbildungsstätten für akademische Fachkräfte zugleich. Wer an einem attraktiven Forschungsstandort studiert und promoviert, bleibt eher – als Fachkraft in Wissenschaft, Wirtschaft oder Verwaltung.

Ein weiteres Beispiel ist das [Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter](#). Darin geht es u.a. um die effektive, qualifikationsadäquate und nachhaltige Integration Geflüchteter in Arbeitsmarkt und Ausbildung. Geflüchtete sollen sich mit ihren Kompetenzen und Potenzialen in das Beschäftigungssystem einbringen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Berlin.

Von besonderer Bedeutung sind auch Stadtentwicklungspläne und weitere strategische Ansätze des Berliner Senats für die Berliner Infrastruktur. So ist ausreichender Wohnraum erforderlich, damit Menschen nach Berlin kommen bzw. in Berlin bleiben können. Der [Stadtentwicklungsplan Wohnen 2040 \(StEP Wohnen 2040\)](#) sieht vor, mehr Wohnraum zu schaffen und bezahlbare Wohnungen für die Berlinerinnen und Berliner zu bauen – zentrale Aspekte also, um im angespannten Berliner Wohnungsmarkt gutes Wohnen für Fachkräfte und ihre Familien zu ermöglichen.

Zu einer erfolgreichen Fachkräftesicherung tragen auch die Leitprinzipien des Berliner Senats bei. Sie sind als besonders relevante Querschnittsziele für die gesamte Fachkräftestrategie definiert:

- Ein konsequent umgesetztes Leitprinzip Gute Arbeit kann Berlin für Fachkräfte besonders interessant machen. Unternehmen, die faire und sichere Bedingungen bieten, haben Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte. Gute Arbeitsbedingungen sorgen dafür, dass Beschäftigte auch langfristig in Unternehmen bleiben und motiviert arbeiten können. Das Leitprinzip Gute Arbeit steht nicht nur für ein existenzsicherndes Einkommen und soziale Absicherung, sondern auch für alle weiteren Aspekte eines gesunden und guten Arbeitsumfeldes sowie für Vereinbarkeitsoptionen.

Tarifverträge spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie sichern faire Löhne, transparente Arbeitsbedingungen und planbare Karrierewege. Ein hoher Tarifanteil stärkt das Vertrauen zwischen Beschäftigten und Betrieben, fördert Chancengleichheit und macht die Hauptstadt zu einem Standort, an dem gute Arbeit verlässlich anerkannt und honoriert wird. Ob im Start-Up oder im Traditionsunternehmen, ob Azubi oder ältere Fachkraft – Berlin will Gute Arbeit für alle voranbringen.

- Gleichstellung, Schutz vor Diskriminierung, Inklusion und Diversität sind Merkmale einer offenen Stadtgesellschaft. Es braucht sie, damit Menschen in ihrer Verschiedenheit diskriminierungsfrei leben können. Sie kennzeichnen aber auch eine erfolgreiche Unternehmenspolitik. Die Fachkräftesicherung fällt den Unternehmen leichter, die einen diskriminierungsfreien Arbeitsort gestalten. Gleichzeitig trägt größere Vielfalt zu mehr Innovation und besseren Arbeitsergebnissen bei. Mit der Fachkräftestrategie 2035 sollen alle Menschen in Berlin unabhängig von Herkunft und Lebenssituation die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten in Beruf und Erwerbstätigkeit zu entfalten. In diesem Zusammenhang sind auch die Diversity-Landesprogramme als strategische Maßnahmenpakete zur Verankerung von Diversity und Antidiskriminierung in den Strukturen der Berliner Verwaltung zu nennen. Sie tragen dazu bei, besser auf vielfältige Bedarfe auch von Fachkräften reagieren zu können.

Um die Umsetzung dieser Querschnittsziele sicherzustellen, setzt sich Berlin dafür ein, Gute Arbeit für alle zu fördern und vor Arbeitsausbeutung zu schützen. Des Weiteren unterstützt Berlin das Recht aller Menschen auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und fördert eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als wirksame Strategie zum Abbau von Diskriminierung. Ziel ist es u.a., eine inklusive, zukunftsfähige Arbeitswelt zu gestalten.

EU-Ausländer und Drittstaatsangehörige stellen bereits aktuell einen großen Anteil der Berliner Erwerbstätigen

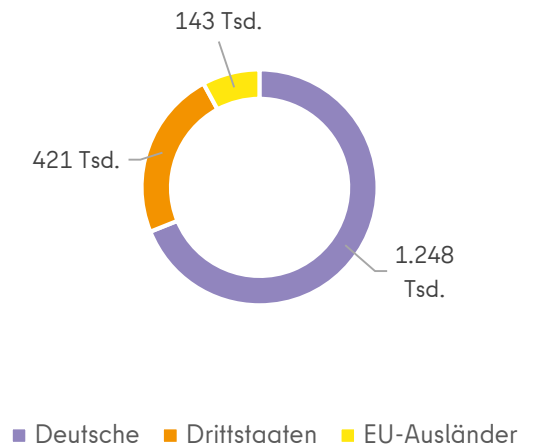


Abbildung 5: Erwerbstätige nach Staatsbürgerschaft, Datenquelle: Eurostat

3. DIE ZIELE DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035

Die Fachkräftestrategie 2035 bildet das inhaltliche und strategische Dach für die gemeinsamen Anstrengungen des Senats zur Fachkräftesicherung. Berlin setzt mit ihr wirtschafts-, arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schwerpunkte. Die Fachkräftestrategie 2035 vernetzt und stärkt bestehende Aktivitäten, um Fachkräfte für Berlin zu gewinnen, zu halten und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Unternehmen und Erwerbspersonen werden durch gute Rahmenbedingungen und Angebote dabei unterstützt, Arbeit unter den aktuellen Vorzeichen des Wandels zu gestalten und zu bewältigen.

Chancen, die sich durch den technologischen Wandel, durch die Digitalisierung und die Hebung von bisher ungenutzten Potenzialen ergeben, sollen zielgerichtet erschlossen werden, um Fachkräftebedarfe zu decken. Die Fachkräftestrategie 2035 ist auch ein Angebot an alle Akteurinnen und Akteure im Feld Fachkräftesicherung zur guten Zusammenarbeit.

Neben dem Fokus auf Zukunftsbranchen, wegfallende und neu entstehende Berufe wird das Hauptaugenmerk auf der Begleitung des Wandels von Arbeitswelt, -inhalten und -organisation sowie auf der Unterstützung junger Menschen auf dem Weg zu qualifizierter beruflicher Tätigkeit liegen. Damit sollen die umfassenden strukturellen Veränderungen in Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft begleitet werden. Auch in der gegenwärtig angespannten Haushaltslage arbeitet der Senat daran, Angebote aufrecht zu erhalten oder auszubauen (z. B. bei der Kinderbetreuung).

Die Fachkräftestrategie 2035 greift europäische³ und bundesweite Ansätze zur Fachkräftesicherung auf und verfolgt dabei drei strategische Ziele: (1) die Bedarfe der Zukunftsbranchen Berlins zu sichern (2) Unternehmen und Menschen zu befähigen, unter den sich ständig ändernden Anforderungen und Möglichkeiten hier zu wirtschaften und zu arbeiten und (3) die Potenziale der jungen Generation zu fördern.

Diese strategischen Ziele und die ihnen zugeordneten Handlungsfelder sind miteinander verzahnt und wirken im Zusammenspiel, sowohl innerhalb der einzelnen Ziele als auch zwischen ihnen. Für die Fachkräftesicherung soll zukünftig enger ressortübergreifend zusammengearbeitet werden. Das Feld Federführung in den Handlungsfeldern benennt dabei jeweils das Ressort, in dessen Verantwortung alle bzw. die wesentlichen Aspekte des Bereiches liegen. Für einzelne Aktivitäten und Aufgaben in den Handlungsfeldern können dabei auch andere Senatsverwaltungen

³ Die strategische Verknüpfung zwischen Landes- und EU-Vorhaben bzw. das Angehen gemeinsamer Herausforderungen wie die Fachkräftesicherung, wird besonders in der unter der Europäischen Kommission ins Leben gerufene Union der Kompetenzen (Union of Skills) oder auch in der EU-Richtlinie zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze deutlich. Darüber hinaus werden Leitinitiativen der Fachkräftesicherung, wie zum Beispiel die Jugendberufsagentur, maßgeblich mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds in der laufenden Förderperiode gefördert.

zuständig sein. An diesen Verantwortlichkeiten rührt die Fachkräftestrategie nicht. Im Handlungsfeld Willkommensstadt Berlin, das als Querschnittsfeld die originäre Zuständigkeit vieler Ressorts berührt, werden abweichend und explizit alle maßgeblich beteiligten Ressorts aufgeführt.

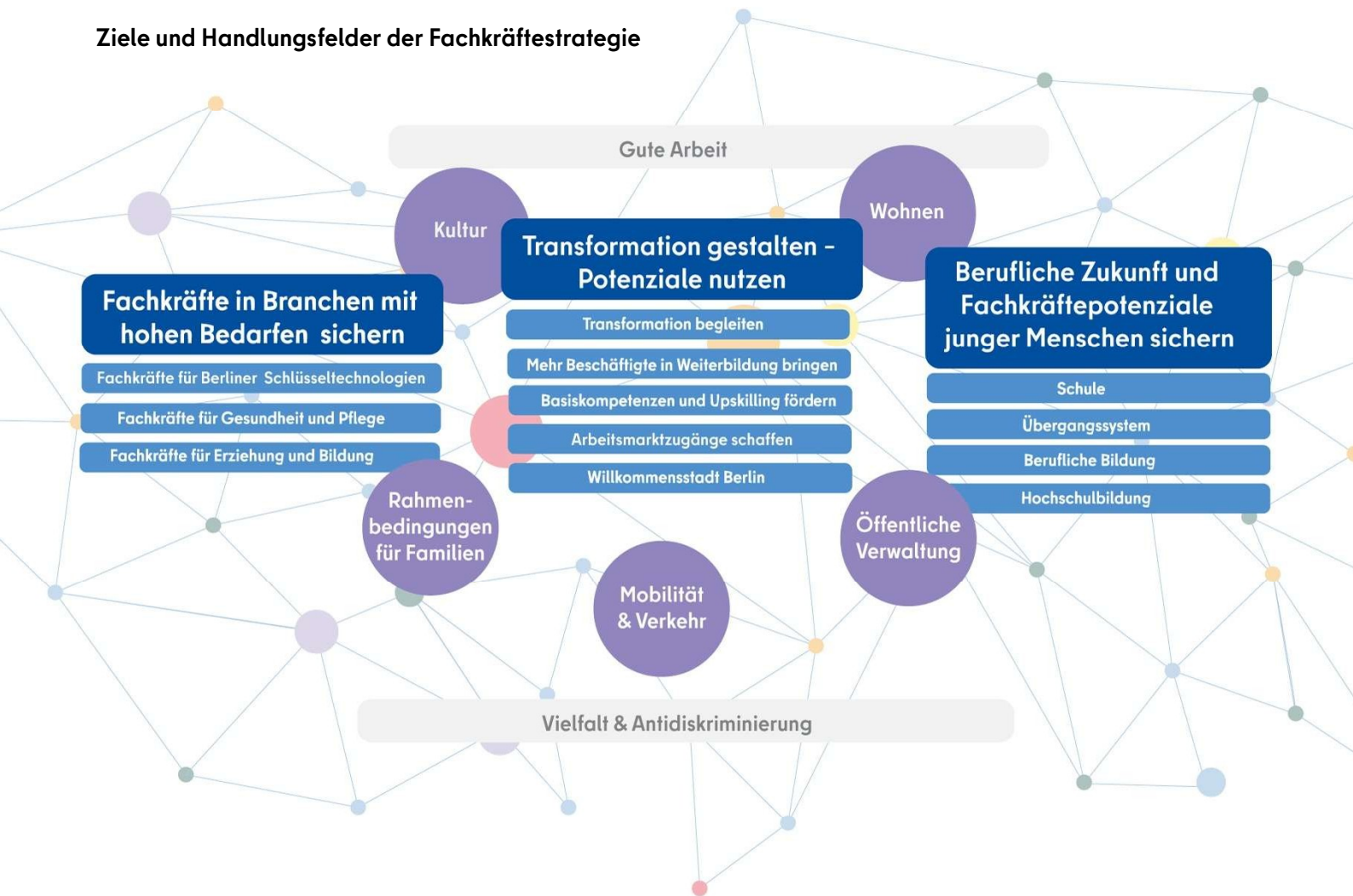
Von besonderer Bedeutung sind für die Fachkräftestrategie 2035 die vom Berliner Senat gestaltbaren Rahmenbedingungen. Sie sollen attraktive Voraussetzungen schaffen, damit Fachkräfte nach Berlin kommen und dauerhaft bleiben. Hierzu zählen die Bereiche Wohnen, Mobilität und Verkehr, Rahmenbedingungen für Familien sowie öffentlicher Raum und öffentliche Verwaltung, aber auch Barrierefreiheit für mehr Inklusion und Teilhabe.

Durch die Fachkräftestrategie 2035 werden die vielfältigen senatsweiten Aktivitäten zur Fachkräftesicherung besser abgestimmt und können ihre volle Wirkkraft entfalten. Viele dieser Aktivitäten sind auf die enge Kooperation des Senats mit Akteuren und Stakeholdern außerhalb der Verwaltung angewiesen. Zu letzteren gehören insbesondere die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Bundesagentur für Arbeit, Verbände, Bildungseinrichtungen, zivilgesellschaftliche Organisationen und das Land Brandenburg. Auch diese Zusammenarbeit soll wie die zwischen den Senatsverwaltungen ausgebaut werden.

Für die jeweiligen Handlungsfelder wurden Leitaktivitäten ausgewählt, die einen besonders großen Beitrag zur Erreichung der Ziele der Fachkräftestrategie 2035 erwarten lassen. Sie spielen in der Berliner Strategie eine wichtige Rolle, da sie in der Regel strukturell ausgerichtet sind und über einen längeren Zeitraum umgesetzt werden.

Diese Fokussierung in der Fachkräftestrategie 2035 schmälert nicht den Beitrag, den etliche weitere Strategien, Programme und Maßnahmen des Senats zur Fachkräftesicherung leisten. Auch sie sind mit ihren strategisch- oder zielgruppen- und problemlagenorientiert wirkenden Ansätzen sehr wichtig für die Deckung des Fachkräftebedarfs in Berlin.

Ziele und Handlungsfelder der Fachkräftestrategie



Den drei Hauptzielen der Fachkräftestrategie (dunkelblau) sind verschiedene Handlungsfelder (hellblau) zugeordnet. Sie weisen zahlreiche Schnittstellen und Berührungspunkte auf. Die Rahmenbedingungen (Kreise) wirken auf alle Ziele. Die Querschnittziele (grau) betreffen alle Handlungsfelder.

Abbildung 6: Ziele und Handlungsfelder der Fachkräftestrategie

4. DIE SCHWERPUNKTE DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035

1. Ziel: Fachkräfte in Branchen mit hohen Bedarfen sichern

Für viele Bereiche der Berliner Wirtschaft wird ein wachsender Fachkräftebedarf prognostiziert, der durch die Berliner Fachkräftestrategie 2035 adressiert wird. Das Thema trifft die Berliner Wirtschaft in der gesamten Breite, in Handwerk, Handel, im Dienstleistungssektor und in der Industrie. Innerhalb der Grundgesamtheit gilt es jedoch zu fokussieren. Das erste Ziel der Berliner Fachkräftestrategie 2035 konzentriert sich dabei auf den Bedarf von Unternehmen in Wirtschaftszweigen, die aus Sicht des Berliner Senats für eine zukunftsgerechte und innovative Entwicklung Berlins besondere Bedeutung haben.

Die damit verbundene Schwerpunktsetzung wird sowohl in der Gemeinsamen Innovationsstrategie mit dem Land Brandenburg als auch der Deep Tech Agenda Berlin, die eine Fokussierung auf Technologie- und Anwendungsfelder vornimmt, erfolgen. Beide Strategien werden aktuell erarbeitet und sollen 2026 beschlossen werden.

Mit Blick auf die in diesem Zusammenhang erforderliche Fachkräftesicherung profitiert Berlin zwar bereits jetzt von den guten Bedingungen einer starken Wissenschafts- und Forschungslandschaft sowie den Netzwerkeffekten einer Start-Up-Metropole. Zukünftig wird jedoch eine erheblich wachsende Zahl von Fachkräften aller Qualifizierungsniveaus erforderlich sein, um vorhandene Innovationsstärken sichern und ausbauen zu können und aus der Skalierung von Innovationen neue Chancen für regionale Wertschöpfung zu generieren. Gleiches gilt für das Erreichen weiterer Ziele Berlins, wie beispielsweise im Bereich der Klimaneutralität: Ohne Fachkräfte kann die Klimaanpassung nicht gelingen.

Auch die Fachkräftesicherung in Gesundheits- und Pflegeberufen steht im Fokus. Hier steigt der Bedarf an Fachkräften vor allem demografisch bedingt besonders stark. Auch im Sinne einer guten städtischen Daseinsvorsorge und für die Fähigkeit Berlins, Fachkräfte gewinnen und halten zu können, ist dieses Handlungsfeld besonders relevant.

Der Bereich Erziehung und Bildung ist ebenso als Zukunftsfeld definiert. Hier braucht es mehr Fachkräfte, um den Herausforderungen der Transformationen zu begegnen, der wachsenden Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens zu entsprechen und ein gutes und nachhaltiges Bildungssystem zu gestalten.

- Mit der Fachkräftestrategie 2035 unterstützt Berlin die Fachkräftesicherung in Schlüsseltechnologien und weiteren Zukunftsfeldern, um die wirtschaftliche und klimapolitische Innovationskraft Berlins zu erhalten. (→ **Fachkräfte für Berliner Schlüsseltechnologien**)

- Berlin sichert die gesundheitliche und pflegerische Versorgungssituation der Berliner Bevölkerung durch die Fachkräftesicherung in diesen Branchen. (→ **Fachkräfte in Gesundheit und Pflege**)
- Berlin fördert gute und sichere Beschäftigung in den Bereichen Erziehung und Bildung (→ **Fachkräfte für Erziehung und Bildung**)

Fachkräfte für Berliner Schlüsseltechnologien und -felder

Der Fokus des Handlungsfelds liegt auf Berufen und Kompetenzen, die für die Zukunftsfähigkeit der Berliner Wirtschaft von zentraler Bedeutung sind. Das sind insbesondere hochqualifizierte Berufe in den Berliner Schlüsseltechnologien und Zukunftsfeldern, also in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sowie in innovativen Anwenderbranchen. Das betrifft aber beispielsweise auch klimarelevante Berufe im Handwerk. Der in den Bereichen MINT und Handwerk besonders niedrige Anteil weiblicher Beschäftigter vergrößert die Fachkräftelücke. Einige der Schlüsseltechnologien betreffen darüber hinaus die Gesundheitswirtschaft und die Medizintechnik (→ **Fachkräfte in Gesundheit und Pflege**). Der Bedarf an Fachkräften ist in diesen Feldern auf allen Qualifikationsniveaus hoch.

Federführung
SenWiEnBe

Einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten neben den dual ausbildenden Unternehmen auch die Berliner Hochschulen (→ **Hochschulbildung**). Diese lehren und forschen nicht nur zu den relevanten Schlüsseltechnologien, sondern sorgen auch für einen entsprechenden Wissens- und Technologietransfer.

Folgende vier Leitaktivitäten sind für die Fachkräftesicherung in diesem Feld bedeutsam:

- Die Deep Tech Agenda Berlin ist die zentrale Strategie zur Stärkung der Innovationskraft im Bereich von Schlüsseltechnologien, für die die Verfügbarkeit von gut ausgebildeten Fachkräften von entscheidender Bedeutung ist. Insbesondere werden hochqualifizierte Fachkräfte in strategisch wichtigen Technologie- und Anwendungsfeldern gebraucht, in denen besondere Entwicklungspotenziale für eine Technologieführerschaft liegen. Die neue Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg wird einen Fokus auf innovative Lösungen zur Bewältigung des demografischen Wandels setzen. Die Gewinnung und nachhaltige Bindung von Expertinnen und Experten sowie Spezialistinnen und Spezialisten ist ein entscheidender Erfolgsfaktor zur Sicherung der Innovationskraft Berlins. Dafür müssen berufliche und akademische Ausbildung die erforderlichen Kompetenzen vermitteln, Weiterbildungsangebote ein lebenslanges Lernen ermöglichen und der Wissens- und Technologietransfer über Köpfe gestärkt werden. Auch das Thema attraktive Beschäftigung spielt hier eine wichtige Rolle. Daneben unterstützt der [Talent Service](#) von Berlin Partner Unternehmen in den Schlüsseltechnologiebranchen bei allen Personalthemen in Berlin (→ **Willkommensstadt Berlin**).
- Berlin will spätestens im Jahr 2045 eine [klimaneutrale Stadt](#) sein. Ein wichtiger Baustein dafür ist der [Masterplan Solarcity](#). Er verfolgt das Ziel, bis 2035 ein Viertel des in Berlin erzeugten Stroms aus Solarenergie zu gewinnen. Um das erreichen zu können, ist ein entsprechender

Aufbau an Expertise in der Planung, der Installation, Wartung und Rückbau von Photovoltaikanlagen notwendig. Für diesen Fachkräftebedarf sieht der Masterplan im Handlungsfeld „Fachkräfte, Know-How-Transfer“ Maßnahmen vor, um Ausbildungs- und Studienplatzinteressierte von einer entsprechenden beruflichen Ausbildung oder einem Studium zu überzeugen. Diese Themen werden branchenübergreifend auch im [Aktionsprogramm Handwerk](#) adressiert und mit einem konkreten Maßnahmenbündel unterlegt. (→ **Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale junger Menschen sichern**).

- Berlin war und ist Industriestadt. Die Transformation der industriellen Produktion hin zu neuen digitalen und ressourcenschonenden Geschäftsmodellen, Fertigungstechnologien und Produktionsabläufen birgt dabei besondere Herausforderungen. Sie wirkt sich u. a. erheblich auf Berufs- und Qualifikationsprofile in der Industrie aus. Der [Masterplan Industriestadt Berlin 2022-2026 \(MPI\)](#) zielt daher unter anderem auf die Entwicklung von Kompetenzen und von modernen Berufsbildern sowie von Arbeits- und Organisationsmodellen in diesem Bereich ab. Gleichzeitig geht es um kontinuierliche Weiterbildung entlang der Erwerbsbiographie (→ **Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen**). Für eine erfolgreiche Umsetzung des Masterplan Industriestadt Berlin arbeiten alle industriepolitisch relevanten Akteurinnen und Akteure eng zusammen.
- Die Berliner Hochschulen leisten einen substanziellen Beitrag zum Innovationsstandort Berlin (→ **Hochschulbildung, → Willkommensstadt Berlin**). Neben der Qualifizierung akademischer Fachkräfte in den Schlüsseltechnologien und -feldern wird dieser im Bereich von Forschung und Transfer insbesondere durch drei Bausteine erzielt: (1) Die Förderung von Forschenden aus dem In- und Ausland in frühen Karrierephasen in relevanten Schlüsseltechnologien,⁴ (2) Forschungsschwerpunkte mit Bezug zu Schlüsseltechnologien sowie (3) die Förderung der Gründung innovativer Deep-Tech-Ausgründungen der Hochschulen.⁵

Fachkräfte für Gesundheit und Pflege

Federführung:
SenWGP

Der Fachkräftebedarf ist sowohl in Gesundheitsberufen als auch in den Pflegeberufen bereits heute groß. Dies wird sich in Zukunft weiter verstärken, da dieser Bereich mehrfach vom demografischen Wandel betroffen ist: Es müssen in Ruhestand gehende Gesundheitsfach- sowie Pflegekräfte ersetzt werden, die bereits bestehenden Lücken für eine gute Versorgung

⁴ In den Schlüsseltechnologien sind dies u. a. das DFG-Graduiertenkolleg „Überdenken der Quantenfeldtheorie“ an der Humboldt Universität zu Berlin (HU) sowie das internationale DFG-Graduiertenkolleg „Charging into the future“ an der Freien Universität Berlin (FU). Beide aktuellen Promotionszentren mit Promotionsrecht sind im Bereich der Schlüsseltechnologien angesiedelt: Das Promotionszentrum „Maschinelles Lernen, Robotik, Life Science und Interaktive Systeme“ an der Berliner Hochschule für Technik (BHT) in Verbindung mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW) sowie das Promotionszentrum „Energiesystemtransformation und Klimaneutralität“ an der HTW in Verbindung mit der BHT.

⁵ Bei den Forschungsschwerpunkten sind die Exzellenzcluster der Berlin University Alliance, Berlin Quantum (Quantenforschung) sowie eines von fünf deutschlandweiten KI-Kompetenzzentren (BIFOLD) von Bedeutung. Die Förderungen innovativer Deep-Tech-Ausgründungen konzentrieren sich auf die Bereiche KI, Quantenforschung, Gesundheit sowie GreenChem.

geschlossen werden und dem steigenden Bedarf an gesundheitlicher und pflegerischer Versorgung auf Grund der alternden Bevölkerung entsprochen werden. Die Sicherstellung einer guten gesundheitlichen und pflegerischen Versorgungssituation ist gleichzeitig ein relevanter Faktor dafür, dass sich Fachkräfte für Berlin als Arbeits- und Lebensort entscheiden (→ **Rahmenbedingungen für Familien**). Für die Fachkräftesicherung in Gesundheit und Pflege spielt schon heute die Fachkräfteeinwanderung sowie die nachhaltige Bindung von Beschäftigten aus dem Ausland eine bedeutsame Rolle (→ **Willkommensstadt Berlin**).

In diesem Handlungsfeld liegt der Fokus darauf, bedarfsgerecht Fachkräfte für den Gesundheits- und Pflegebereich durch Qualifizierung (Ausbildung/Studium) zu gewinnen (→ **Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale junger Menschen sichern**). Auch sollen Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Abschlüssen durch die beschleunigte Anerkennung ihrer Abschlüsse schneller entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden können (→ **Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen**). Darüber hinaus sollen Innovationen und der Einsatz technologischer Unterstützung Fachkräfte entlasten. Ziel ist es, damit eine bessere gesundheitliche und pflegerische Versorgung zu erreichen.

Folgende Leitaktivitäten zählen hierauf besonders ein:

- Damit Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Abschluss schneller qualifikationsadäquat in Deutschland arbeiten können, werden die Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse beschleunigt. Berlin begleitet dazu Gesetzgebungsprozesse auf Bundesebene und beteiligt sich an der Weiterentwicklung der [Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe](#), mit der Anerkennungsverfahren optimiert werden sollen. Die [Berliner Beratungsstelle für Fachkräfte mit ausländischem Pflegeabschluss](#) bietet eine mehrsprachige Beratung sowohl von Pflegefachkräften aus dem Ausland als auch von Arbeitgebern in der Pflege an.
- Für den Bereich Gesundheit sorgt das [Gesundheitsfachberufeförderungsgesetz \(GesfbFÖG\)](#) des Landes und für den Bereich Pflege das [Pfleigestudiumstärkungsgesetz \(PflStudStG\)](#) für bessere finanzielle Rahmenbedingungen während Ausbildung und Studium. Mit dem Pflegefachassistenteneinführungsgesetz wird die neue bundeseinheitliche [Pflegefachassistentenausbildung](#) die landesrechtliche Ausbildung ab 2027 ablösen, die Finanzierung für Ausbildungsträger und Pflegeschulen verbessern und damit einen wesentlichen Beitrag zur Durchlässigkeit von Karrierepfaden, zum Ausbau des Qualifikationsmixes sowie zur Qualitätssicherung in der Pflege leisten.
- Mit dem [Berliner Bündnis für Pflege](#) wurde ein berlinweites Netzwerk aufgebaut, das für Pflgetätigkeiten in Berlin wirbt und Träger bzw. Einrichtungen bei der Ausbildung und Weiterqualifizierung unterstützt. Ziel des Bündnisses ist es außerdem, Fachkräfte langfristig in Pflegeberufen zu halten. Es werden erfolgversprechende Ansätze der Fachkräftesicherung identifiziert, der dazugehörige Wissenstransfer über Vernetzungs- und Austauschformate abgesichert und in die Praxis getragen.
- Die Ausbildungsoffensive [Pflege Deine Zukunft](#) gibt Berufliche Orientierung über die Pflegeberufe. Die [Koordinierungsstelle Pflegeausbildung Berlin \(KOPA\)](#) unterstützt Betriebe und Pflegeschulen in der Umsetzung der beruflichen und akademischen Pflegeausbildung.

Eine [Ombudsstelle](#) steht Auszubildenden bei Problemen mit ihrem Ausbildungsträger während der Pflegeausbildung zur Seite.

- Um eine Schulgeldfreiheit an staatlich anerkannten privaten Schulen für Gesundheitsberufe zu gewährleisten, werden vom Land Berlin jährlich „Schulgeldersatzleistungen“ erbracht.
- Das [Fachkräftemonitoring Pflege](#) liefert eine wichtige Datengrundlage für den aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarf in der Pflege.

Fachkräfte für Erziehung und Bildung

Federführung
SenBJF

Die Analyse aktueller QuBe-Daten zeigt, dass bis zum Jahr 2035 insgesamt 8.800 Fachkräfte für Lehr- und ausbildende Berufe (einschließlich Lehrkräfte in der Weiterbildung) in Berlin fehlen. Hinzu kommen Erzieherinnen und Erzieher sowie weitere sozialpädagogische Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, außerdem Schulsozialpädagoginnen und -pädagogen in allen Schulformen. Neben dem Personal an Schulen sowie in der Kinder- und Jugendhilfe besteht auch im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ein wachsender Fachkräftebedarf. Hier ist das Leitprinzip „Gute Arbeit“ besonders relevant, da ein erheblicher Teil der Beschäftigung im allgemeinen Weiterbildungsbereich prekär ist. Auch in der Eingliederungshilfe (SGB IX) besteht ein Fachkräftebedarf, vor allem bei der Heilerziehungspflege.

Bei der Umsetzung des Handlungsfelds liegt der Fokus stark auf der Gewinnung von Studieninteressierten, Studierenden sowie Quereinsteigenden für ein Lehramtsstudium. Gleichzeitig sollen die Lehrkräfte durch zusätzliches pädagogisches Personal an den Schulen entlastet werden. Ein weiterer Fokus liegt auf der Gewinnung von Lehrkräften für den Bereich der Weiterbildung. (→ **Hochschulbildung**, → **Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen**).

Daneben liegt ein Schwerpunkt auf der Beratung und Informationsbereitstellung zu den Themen Ausbildung, Studium, Quereinstieg in den sozialpädagogischen Berufen und Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe sowie zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in diesen Bereichen. Auch damit soll die Fachkräftesicherung gestärkt werden.

Die folgenden Leitaktivitäten unterstützen die Fachkräftesicherung in Erziehung und Bildung:

- Die Informationsplattform [Berlin macht Schule](#) dient der Gewinnung von Studieninteressierten und Quereinsteigenden für ein Lehramtsstudium. Die Informationsplattform [Mach Berlin gross!](#) informiert auch über sozialpädagogische Berufe, Ausbildung/Studium sowie Quereinsteigungsmöglichkeiten.
- Die standardisierten Fort- und Weiterbildungsangebote für Personen im Quereinstieg in der Kita und der außerunterrichtlichen und ergänzenden Förderung und Betreuung an der Ganztagschule ermöglicht es Personen aus verwandten Berufen sozialpädagogische Fachkraft für Kita und Ganztagschule zu werden. Damit trägt das Angebot zur Fachkräftesicherung im Erziehungsbereich bei.

- Die soziale Absicherung für freiberufliche Lehrkräfte in der Weiterbildung wird erhalten und ggf. unter Beachtung mit der vom Bund angekündigten Neufassung des Status der Selbständigkeit im SGB IV infolge des sog. Herrenberg-Urteils verbessert.

2. Ziel: Transformation gestalten – Potenziale nutzen

Transformationsprozesse betreffen alle: Unternehmen und Organisationen in Berlin stehen vor der Frage, wie sie sich auf die neuen Anforderungen an Prozesse, Produkte und Arbeitsorganisation einstellen und gleichzeitig die richtigen Fachkräfte finden können. Berlinerinnen und Berliner sehen sich mit einer stetig wandelnden Arbeitswelt konfrontiert - unabhängig davon, ob sie beschäftigt oder erwerbslos sind. Das Land Berlin ist gefragt, gute Rahmenbedingungen zu gestalten, die Menschen und Betriebe in der Transformation unterstützen. Ziel ist es, sowohl die vorhandenen Potenziale der technologischen Entwicklung als auch der erwerbsfähigen Personen auszuschöpfen.

Die Ausgangslage ist gut: In Berlin leben vergleichsweise viele Menschen im erwerbsfähigen Alter und ihre Zahl bleibt auch in den kommenden Jahren voraussichtlich stabil. Allerdings passen die bei den Erwerbspersonen vorhandenen Qualifikationen nicht immer zu den von den Unternehmen gesuchten. Steigende Arbeitslosigkeit kann deshalb auch bei steigenden ungedeckten Fachkräftebedarfen auftreten. Wenn es gelingt, das Matching von Qualifikationen und Bedarfen zu verbessern, kann das sowohl die Fachkräftesicherung unterstützen als auch die Arbeitslosigkeit senken. Dafür müssen Menschen, die potenziell als Fachkraft arbeiten können, auf ihrem Weg dahin unterstützt werden.

In diesem Ziel der Fachkräftestrategie 2035 geht es daher insbesondere darum, die Chancen zu nutzen, die sich aus dem technologischen Wandel und aus kontinuierlicher Qualifizierung von (potenziell) Beschäftigten ergeben. Es setzt darüber hinaus bei den bisher ungenutzten Potenzialen an, um den Fachkräftebedarf der Unternehmen zu senken und gleichzeitig die Fachkräftebasis auszuweiten. Dabei stehen vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Fokus, die die Veränderungsprozesse häufig mit begrenzten Ressourcen stemmen müssen.

Die Handlungsfelder in diesem strategischen Ziel stehen in einem engen Wechselverhältnis miteinander, adressieren jedoch unterschiedliche Zielgruppen.

Diese Ziele werden durch Aktivitäten in fünf Handlungsfeldern verfolgt:

- Berlin unterstützt Unternehmen bei der Integration neuer digitaler Technologien und KI-gestützter Verfahren in Unternehmensabläufe und Arbeitsorganisation. (→ **Transformation gestalten**)
- Berlin fördert die kontinuierliche und systematische Weiterbildung von Erwerbspersonen. (→ **Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen**)

- Berlin unterstützt Menschen ohne oder mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen beim Erwerb qualifizierter Abschlüsse sowie von Fähigkeiten und Kenntnissen der Grundbildung. (→ **Basiskompetenzen und Upskilling fördern**)
- Berlin stellt differenzierte Angebote zur Überwindung von Erwerbslosigkeit, unfreiwilliger Teilzeit, unterqualifizierter Beschäftigung sowie struktureller Benachteiligung am Arbeitsmarkt bereit und wirbt für Gute Arbeit sowie Diversität. (→ **Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen**)
- Berlin ist „Willkommensstadt“ und ermöglicht es neuen Berlinerinnen und Berlinern - ob als Internationale High Potentials, internationale Studierende, EU-Bürgerinnen und -Bürger, Drittstaatenangehörige oder Geflüchtete - ihre Talente, Fähigkeiten und Qualifikationen einzubringen und die deutsche Sprache zu erlernen. (→ **Willkommensstadt Berlin**)

Transformation gestalten

Federführung SenASGIVA

Der enorme Handlungsdruck auf Unternehmen und Erwerbspersonen ist nicht nur quantitativ begründet. Auch qualitativ entwickelt sich die Art und Organisation des Arbeitens in vielen Berufen und Tätigkeitsfeldern weiter. Transformationsprozesse sind dabei aber nicht nur herausfordernd, sie bieten auch Chancen. In diesem Handlungsfeld geht es daher darum, mit der flexiblen Organisation von Arbeitsprozessen Fachkräfte zu entlasten und gleichzeitig innovative, technische Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung und Arbeitserleichterung zu nutzen, um den Fachkräftebedarf zu senken.

Ob und in welchem Umfang Unternehmen entsprechende Maßnahmen ergreifen können, hängt nicht zuletzt von der Unternehmensgröße ab. Daher steht insbesondere die Unterstützung von KMU und ihrer Beschäftigten bei der Anpassung an den digitalen Wandel im Vordergrund des Handlungsfelds. Ziel ist es, sie bei der Einführung von digitalen Tools und der Weiterentwicklung von Arbeitsorganisation und -prozessen zu unterstützen. Das heißt auch, bestehende Angebote bekannter zu machen und mehr KMU als bisher zu erreichen.

Dies unterstützt der Berliner Senat insbesondere über zwei Leitaktivitäten:

- Die [Digitalagentur Berlin](#) berät Unternehmen in allen Fragen der Digitalisierung, vernetzt diese mit Expertinnen und Experten und hält ein umfangreiches Dienstleistungsspektrum bereit. Hierzu gehört die Absicherung der IT-Systeme vor Bedrohungen, die Information über Finanzierungsmöglichkeiten für Digitalisierungsvorhaben sowie die Ermittlung des unternehmensbezogenen digitalen Reifegrads.
- Auch das [Zukunftszentrum Berlin](#) unterstützt Unternehmen im Bereich der Digitalisierung und der Einführung von KI. Die Informations-, Beratungs-, Vermittlungs- und (betrieblichen) Weiterbildungsangebote richten sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche, Beschäftigte sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte bzw. Interessensvertretungen. Insbesondere KMU soll ein niedrigschwelliger Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten und digitalen Lösungen ermöglicht werden.

Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen

Technologische Entwicklungen, neue Prozesse und Verfahren, veränderte Geschäftsfelder und Berufsbilder, Digitalisierungsfortschritte, die Einsatzmöglichkeiten von KI – all das fordert von Beschäftigten und Betrieben in Berlin viel Engagement. Die kontinuierliche Anpassung von Kenntnissen und Kompetenzen an neue Anforderungen ist dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine gelingende Transformation.

Federführung
SenASGIVA

Viele Unternehmen und Beschäftigte in Berlin stellen sich diesen Herausforderungen bereits und nutzen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die bisherigen Anstrengungen reichen jedoch noch nicht aus, um dem bestehenden Anpassungsbedarf gerecht zu werden. Nach den Ergebnissen des [Betriebspanels Berlin](#) nahmen im Jahr 2024 in Berlin nur 28 % aller Beschäftigten an Weiterbildung teil. Auch in keinem der Vorjahre haben mehr als 40 % der Berliner Beschäftigten Weiterbildungsangebote genutzt. Gerade in Zeiten, in denen Weiterbildungen besonders dringlich sind, ziehen sich vor allem kleinere Betriebe aus Weiterbildung zurück. Ziel ist es, Betriebe dabei zu unterstützen, Weiterbildung zu ermöglichen und deutlich mehr Berliner Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus in Weiterbildung zu bringen. Hierzu soll auch die Vernetzung von Weiterbildungsakteuren einschließlich der Hochschulen in Berlin intensiviert werden.

Das Ziel soll insbesondere über drei Leitaktivitäten erreicht werden:

- [weiterbildung.berlin](#) ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Berlin zu Fragen der zukunftsorientierten betrieblichen Weiterbildung. Das Gemeinschaftsprojekt wichtiger Partnerinnen und Akteure bietet fundierte Beratung, Unterstützung bei der Planung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten und Zugang zu relevanten Fördermöglichkeiten. Die zielgerichtete Qualifizierung zur Abfederung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bildet einen wichtigen Schwerpunkt des Angebots.
- Das [Berliner Modell Beratung Bildung & Beruf](#) bietet umfassende Informationen, Beratung und Unterstützung für alle Weiterbildungsinteressierten. Dabei kann es sich sowohl um die berufliche Neuorientierung, den Wiedereinstieg nach Unterbrechungszeiten, Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen als auch um Arbeitsmarktzugänge von Geflüchteten handeln. Beratungsstellen gibt es in allen Berliner Bezirken. Neben der allgemeinen Beratung sind vier fachbezogene Beratungsstellen auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet: Sprache und Berufsabschluss, berufliche Nachqualifizierung, Qualifizierungsberatung für KMU sowie Gesundheit, Pflege und Soziales.
- Um die Weiterbildungsbeteiligung weiter zu erhöhen, sind in den vergangenen Jahren die Weiterbildungsstudiengänge und akademischen Weiterbildungsangebote der Hochschulen ausgeweitet worden. Für den Überblick eignen sich vor allem die bundesweiten Onlineportale [Hochschulkompass](#) und das [Informationsportal hoch & weit der Hochschulrektorenkonferenz \(HRK\)](#).

Basiskompetenzen und Upskilling fördern

Federführung
SenASGIVA

Der Bedarf an Hilfstätigkeiten sinkt und stellt die große Anzahl von Menschen ohne oder mit geringer formaler Qualifikation in Berlin vor Herausforderungen.

Die gezielte Unterstützung und Qualifizierung sowohl von Menschen, die erwerbstätig sind als auch von denen, die (noch) außerhalb des Beschäftigungssystems stehen, ist ein Schwerpunkt dieses Handlungsfeldes. Die Qualifizierungsmaßnahmen bieten die notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an weiterführenden Angeboten der Weiterbildung und verbessern so die Chancen zur Arbeitsmarktpartizipation. Betriebe werden dabei unterstützt, die Kompetenzen von Beschäftigten mit formal geringen Qualifikationen zu erkennen und auszubauen.

Ziel ist es, die Arbeitsmarktchancen formal geringqualifizierter Menschen über (berufs-)fachliche Qualifizierung, Qualifizierungsangebote der arbeitsorientierten Grundbildung und Literalisierung sowie der Stärkung der digitalen Kompetenzen deutlich zu verbessern.

Dieses Ziel soll durch folgende Leitaktivitäten unterstützt werden:

- Die [Fachstelle Qualifizierungsberatung in KMU](#) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen in allen zwölf Berliner Bezirken bei der betrieblichen Weiterbildungsplanung. Sie berät in Finanzierungsfragen und zu Qualifizierungszielen von Beschäftigten. Zudem sensibilisiert sie u.a. für die Weiterbildungsbelange geringqualifizierter Beschäftigter.
- Mit der [Berliner Landeskonzption für Alphabetisierung und Grundbildung](#) wird das Thema Grundbildung gezielt weiterentwickelt und eng mit der Arbeitsmarktförderung verzahnt. Mit dem Landesprogramm „[Qualifizierung Plus](#)“ werden ergänzend niedrigschwellige Qualifizierungen zur Verbesserung berufsfachlicher und beruflich relevanter Grundkompetenzen für arbeitsmarktferne Zielgruppen gefördert. Durch verbesserte Schreib- und Lesefähigkeiten und berufsfachliche Grundkompetenzen können Menschen im weiteren Verlauf erfolgreich berufsbezogene Weiterbildungsangebote nutzen. Auch der [Berliner Kooperationsverbund Arbeitsorientierte Grundbildung \(BerKo\)](#) trägt – auf struktureller Ebene – zur besseren Verzahnung von Arbeit und Grundbildung bei. Zum Netzwerk gehören Organisationen der Arbeitsmarktförderung, der Bildungs- und Berufsberatung sowie Berufsverbände und bestehende Netzwerke wie die bezirklichen Alpha-Bündnisse. Ein wichtiges Thema ist hier auch die digitale Grundbildung.

Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen

In Berlin haben bestimmte Personengruppen eine deutlich niedrigere Erwerbsquote als der Durchschnitt. Hierunter fallen neben Menschen ohne Berufsabschluss, Menschen mit Migrationsgeschichte, Alleinerziehende und Menschen mit Behinderungen auch ältere Menschen, Frauen und Geflüchtete. Außerdem sind in Berlin im Bundesvergleich überdurchschnittlich viele Menschen arbeitslos. Die

Federführung
SenASGIVA

Gründe hierfür sind so vielfältig wie die Menschen selbst. Eines eint diese Gruppen jedoch: In ihnen liegen erhebliche Potenziale für die Berliner Fachkräftesicherung.

Die Fachkräftestrategie 2035 zielt in diesem Handlungsfeld darauf ab, diese Potenziale konsequent zu heben, also die Arbeitsmarkteteiligung, das Arbeitszeitvolumen und die qualifikationsadäquate Beschäftigung zu erhöhen und flexible Zugänge in Arbeit zu schaffen. Dabei ist die konkrete Lebenssituation Ausgangspunkt für die passenden Angebote.

Es gilt sowohl individuelle Beratung und Förderung zu ermöglichen als auch strukturelle Hürden wie unfreiwillige Teilzeit, unterqualifizierte Beschäftigung, Diskriminierung und Barrieren im Job abzubauen. Die Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Verpflichtungen ist dabei genauso Thema wie bei Betrieben für die Bereitschaft zu werben, ihre Belegschaft diverser aufzustellen.

Gute Arbeit, flexible Arbeitsorganisation und Diversität sollen als Wettbewerbsvorteile bei der Fachkräftesicherung gestärkt werden. Eine inklusive Gesellschaft bedingt, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können. Beschleunigte und einfachere Anerkennungsverfahren und genügend Qualifizierungsangebote sind essentiell, damit Fachkräfte mit im Ausland erworbenen Abschlüssen schneller qualifikationsadäquat arbeiten können.

Zur Erreichung tragen vielfältige Aktivitäten der Senatsverwaltungen, insbesondere der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung und der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter in Berlin im Zusammenspiel mit vielen weiteren Akteuren bei. Auf Grund der Diversität der adressierten Personen in diesem Handlungsfeld lässt sich keine einzelne Leitaktivität bestimmen.

Beispiele für Aktivitäten, die auf einen verbesserten Arbeitsmarktzugang zielen, sind:

- Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebenden beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt durch Programme und Maßnahmen u.a. durch die Förderung von Barrierefreiheit und Assistenz am Arbeitsplatz. Der Senat plant außerdem, die bestehenden Beratungsangebote weiter zu stärken. So wurde die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) zum 1. Januar 2026 neu ausgeschrieben. Die hierfür vorgesehenen Mittel wurden deutlich erhöht.
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Geburt, Pflegezeiten, Krankheit oder Reha und Angebote zur Kinderbetreuung (siehe auch → **Rahmenbedingungen für Familien**) sowie die Reduzierung von Diskriminierung im Arbeitskontext. Informationsangebote zu diesen vielfältigen Themen unterstützen beim Einstieg oder Verbleib in Erwerbsarbeit auch in herausfordernden Lebenssituationen.
- Frauenspezifische Fachberatung u.a. zu den Themen berufliche Orientierung, Laufbahnentwicklung, Arbeit, Weiterbildung durch die [Beratung zu Beruf und Beschäftigung für Frauen](#) sowie [Kurse für berufliche Orientierung für Frauen](#).

- Daneben existieren individuelle Angebote wie bspw. das [Berliner JobCoaching](#), die [Berliner Job Points](#) sowie Beratungsangebote bei beruflicher Neuorientierung und Qualifizierung für die unterschiedlichen Zielgruppen (→ **Basiskompetenzen und Upskilling fördern** und → **Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen**) sowie Programme der öffentlich geförderten Beschäftigung wie beispielsweise die [Sozialen Betriebe](#).
- Die Verstärkung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie die Harmonisierung des Anerkennungsrechts und die weitere Digitalisierung werden Berufsanerkennungsverfahren transparenter und effizienter machen.
- Ergänzt werden diese Aktivitäten durch zielgruppenspezifische Angebote, wie z.B. die mobile Jobberatung für Geflüchtete, Jobmessen für Geflüchtete, Matching-Veranstaltungen sowie aufsuchende digitale Beratung in Social Media („Digital Streetwork“), Sprach- und Integrationskurse an VHS und bei privaten Sprachschulen und die Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen. (→ **Willkommensstadt Berlin**)
- 2026 startete die [Netzwerkstelle für Gute Arbeit](#). Bei dieser Fortführung des Modellprojekts Joboption Berlin steht die Förderung Guter Arbeit mit Blick auf die Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fach- und Arbeitskräften unter Beteiligung von Sozialpartnern und weiteren Arbeitsmarktakteuren im Fokus.

Willkommensstadt Berlin

in Verantwortung

SenASGIVA
SenInnSport
SenWiEnBe
SenWGP

Berlin ist Anziehungspunkt für Menschen aus aller Welt. Für die einen ist die Stadt Migrationsziel, für die anderen eine Zwischenstation. Die damit verbundenen Ziele sind vielfältig. Die einen suchen berufliche Selbstverwirklichung, die anderen Schutz vor Krieg und Verfolgung, wieder andere werden von den Universitäten und Bildungseinrichtungen der Stadt angezogen. Temporäre oder dauerhafte Aufenthalte für Arbeit oder Ausbildung schaffen neue Netzwerke und stärken bestehende internationale Kontakte.

Berlin hat den Anspruch Willkommensstadt zu sein. Das meint auch, dass alle Menschen, die aus dem Ausland nach Berlin kommen, möglichst schnell mit ihren Talenten und Qualifikationen nachhaltige Berufsperspektiven finden. Dazu gehören transparente und faire Zugänge zu Ausbildung und Arbeit. Angesprochen sind dabei sowohl einwandernde Fach- und Arbeitskräfte als auch Geflüchtete, internationale Studierende, mitreisende Familienangehörige und nicht zuletzt Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland anwerben möchten. Es braucht einen vielsprachigen und zentralen Zugang zu allen notwendigen arbeits-, aufenthalts- und sozialrechtlichen Informationen.

Die Berliner Willkommensstrukturen sind auf eine ressort- und institutionenübergreifende Zusammenarbeit des Senats und weiterer relevanter Akteure angewiesen. Diese Zusammenarbeit soll kontinuierlich weiterentwickelt werden, um Prozesse zu bündeln, Zugänge zu erleichtern und

Unterstützungsangebote systematisch zu vernetzen. Damit kann erstens abgestimmter auf bestehende Probleme und neue Entwicklungen z.B. im Rahmen des Prozesses zur Optimierung der Anerkennungsverfahren reagiert werden. Zweitens wird der Zugang zu Angeboten transparenter und zielgenauer.

Dabei arbeitet der Senat daran, alle Prozesse im Zusammenhang mit der Erteilung von Aufenthaltstiteln zu Beschäftigungszwecken sowie der Anerkennung von Qualifikationen⁶ weiter zu vereinfachen und zu digitalisieren sowie daran nahtlose Übergänge beim Wechsel von Aufenthaltstiteln zu schaffen, so dass Unternehmen und Fachkräfte schneller und passgenauer zusammenkommen. Für das Ankommen im Arbeitsmarkt ist das Erlernen der deutschen Sprache und berufssprachlicher Kenntnisse zentral. Damit werden auch spezifische Bedarfe von bereits länger in Berlin lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte adressiert (→ **Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen**). Eine nachhaltige Fachkräfteeinwanderung muss eine inklusive und diversitätsorientierte Arbeitswelt fördern und Eingewanderte sicher vor Diskriminierung und Arbeitsausbeutung schützen. Deshalb arbeitet Berlin auf Bundes- und Landesebene an guten Rahmenbedingungen und an der Umsetzung fairer Migration.

Zur Erreichung der Ziele tragen insbesondere folgende Leitaktivitäten⁷ bei:

- Das im 2. Quartal 2026 an den Start gehende [Digitale Willkommenszentrum](#) bietet als besonderes Angebot des [Willkommenszentrums](#) eine mehrsprachige Orientierungs-, Informations- und Verweisplattform für Menschen, die nach Berlin einwandern möchten oder bereits eingewandert sind. Sie finden hier wichtige Informationen zu Anerkennungsverfahren, arbeitsrechtlichen Fragen, sowie zu aufenthaltsrechtlichen Aspekten, beispielsweise nach Ende eines Hochschulstudiums. Daneben bleibt das Willkommenszentrum die etablierte zentrale Anlaufstelle für Eingewanderte und Neuankommende, die mehrsprachige Beratung zur Einreise, zum Aufenthalt, zu sozialen Leistungen, zur Arbeit und Ausbildung, etc. anbietet.
- Für Unternehmen steht das Angebot des [Business Immigration Service \(BIS\)](#) zur Verfügung. Beim BIS handelt es sich um eine Serviceeinheit des Landesamts für Einwanderung, die in enger Kooperation mit der Wirtschaftsfördergesellschaft Berlin Partner, der Industrie- und Handelskammer Berlin, der Handwerkskammer Berlin, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bürgeramt des Bezirks Charlottenburg-Wilmersdorf zusammenarbeitet, um Verfahren zu beschleunigen, bürokratische Hürden abzubauen und das Ankommen qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland nachhaltig zu erleichtern.
Unternehmen, Gründerinnen und Gründer sowie Selbstständige finden beim BIS Beratung und Unterstützung bei aufenthaltsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit potentiellen oder

⁶ Die Festlegung europäischer Standards, wie über das Paket zur fairen Mobilität oder die in Weiterentwicklung befindliche europäische Berufsanerkennungsrichtlinie, wirken unmittelbar auf die Verbesserung von Prozessen rund um die Anerkennung von Qualifikationen und der Erwerbsmigration allgemein.

⁷ Weitere wichtige Aktivitäten zur Fachkräftesicherung sind die Informationsplattform [talent.berlin](#), das [Regionale Integrationsnetzwerk Berlin \(RIN Berlin\)](#) im Rahmen des [Förderprogramms IQ - Integration durch Qualifizierung](#) sowie die Umsetzung der Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnisse.

bereits in Berlin lebenden Beschäftigten und deren Familienangehörigen. Mit dem Talent-Service sowie der im Rahmen des [Internationalisierungskonzepts für die Berliner Wirtschaft](#) ausgeweiteten Ansprache von Talenten aus dem Ausland wird zusätzlich für Berlin als Arbeits- und Lebensort geworben.

- Von besonderer Bedeutung für die Gewinnung von Fachkräften sind internationale Studierende in Berlin. Die Berliner Hochschulen sind international als attraktiver Hochschulstandort sichtbar. Ziel ist es, internationale Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen verstärkt für den Berliner Arbeitsmarkt zu gewinnen. Entsprechende Maßnahmen werden auch im Rahmen der gemeinsamen Strategie von Bund und Ländern zur [„Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland“](#) verfolgt. Die Maßnahmen der Hochschulen umfassen neben der akademischen Qualifizierung zum Beispiel die Informationsvermittlung zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Hochschulen bieten Unterstützung bei der Praktikumssuche und beruflicher Weiterqualifizierung. Darüber hinaus machen sie Angebote zur Sprachförderung auch für Geflüchtete an den Berliner Hochschulen und führen Netzwerkveranstaltungen durch. (→ **Hochschulbildung**)

3. Ziel: Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale junger Menschen sichern

Junge Menschen haben für die Fachkräftesicherung eine besondere Bedeutung. Sie stehen am Anfang ihres Berufslebens und können dadurch längerfristig dem Arbeitsmarkt als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zudem kann mit einer gezielten Beruflichen Orientierung hin zu zukunftsfähigen Ausbildungsberufen und Studiengängen eine berufliche Perspektive eröffnet werden, von der sowohl die jungen Menschen als auch Berlin profitieren.

Unter „jungen Menschen“ werden hier grundsätzlich Personen unter 30 Jahren verstanden. Hochschulische Weiterbildungen und Hochschulstudium (auch berufsbegleitend) für Personen über 30 Jahre werden im Rahmen der Fachkräftestrategie 2035 dem Handlungsfeld „Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen“ zugeordnet.

Berlin hat gegenüber anderen Bundesländern den demografischen Vorteil einer vergleichsweise jungen Bevölkerung. Allerdings verlassen derzeit noch zu viele junge Menschen in Berlin die Schule ohne Abschluss. Vielen gelingt kein sicherer Übergang in Ausbildung und Berufsleben. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Die Fachkräftestrategie 2035 setzt hier an. Ziel ist es, die Zahl der erfolgreichen Schulabgängerinnen und -abgänger zu erhöhen, den Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung bzw. in ein Studium zu verbessern und erfolgreiche Abschlüsse zu unterstützen. Unterstützt wird das Vorhaben durch die Berliner Strategie gegen Kinderarmut, die den Blick darauf richtet, wie Hürden für armutsbetroffene Jugendliche im Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf abgebaut werden können.

Berlin zieht Studierende aus Deutschland und aus dem Ausland an. Anliegen der Fachkräftestrategie ist es, mehr Studieninteressierte für Fächer mit hohem Fachkräftebedarf zu erschließen (z. B. Frauen in MINT-Fächern). Ziel ist es außerdem, Hochschulabsolventinnen und -absolventen über das Studium hinaus als Fachkräfte in Berlin zu halten. Studienabbrüche sollen reduziert und Studienabbrecherinnen und -abbrecher dabei unterstützt werden, sich alternative Berufswege z. B. durch den Wechsel in eine duale Ausbildung zu erschließen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden Aktivitäten in den folgenden vier eng miteinander verzahnten Handlungsfeldern umgesetzt:

- Das Handlungsfeld Schule konzentriert sich auf die Stärkung und Weiterentwicklung der Beruflichen Orientierung sowie auf Verbesserungen im Bereich der sprachlichen und mathematischen Basiskompetenzen. (→ **Schule**)
- Im Übergangssystem werden Ausbildungsplatzsuchende dabei unterstützt, ihren Weg Richtung Berufsabschluss zu gehen und einen passenden Ausbildungsplatz zu finden. (→ **Übergangssystem**)
- Im Handlungsfeld Berufliche Ausbildung sollen einerseits die erfolgreiche Aufnahme beruflicher Ausbildungen erhöht, andererseits Ausbildungsabbrüche reduziert werden. (→ **Berufliche Ausbildung**)
- Bei der Hochschulbildung liegt der Fokus auf der Erhöhung des Studienerfolgs, dem Erschließen zusätzlicher Potenziale in Fächern mit hohem Fachkräftebedarf, dem Halten von Absolventinnen und Absolventen in Berlin sowie dem Aufzeigen möglicher Alternativen für Studienabbrechende im Rahmen der beruflichen Qualifikation oder von Beschäftigung. (→ **Hochschulbildung**)

Schule

Die Grundlagen für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang werden über die Familienförderung, die frühe Bildung in Kitas bis in die allgemeinbildenden Schulen gelegt. Dabei geht es insbesondere auch um die Vermittlung sprachlicher und mathematischer Kompetenzen sowie eine gute und geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung.

Federführung
SenBJF

Hierbei sind fundierte Basiskompetenzen der Schlüssel zu einem erfolgreichen Schulabschluss. Er verbessert die Chancen zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung signifikant und damit auch für einen qualifizierten Start ins Erwerbsleben. Davon profitieren nicht nur die jungen Menschen selbst; hierin liegt auch eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftepotenzials.

Darüber hinaus versetzt eine zielgerichtete Berufs- und Studienorientierung Schülerinnen und Schüler in die Lage, verschiedene Berufe kennenzulernen und eine informierte und an ihren Interessen und Stärken orientierte Berufswahl zu treffen.

Gut begleitete Praktika mit Zeit für Reflexion spielen in der Beruflichen Orientierung eine zentrale Rolle. Hierüber gewinnen Schülerinnen und Schüler Einblicke in den Arbeitsalltag von Berufen und in die dafür benötigten Kompetenzen. Zudem knüpfen sie erste Kontakte zu Unternehmen. Es ist die Aufgabe und im Interesse von Kammern, Verbänden, Unternehmen und Hochschulen, ein ausreichendes Angebot für Schülerinnen und Schüler sicherzustellen. Eine zielgerichtete Berufliche Orientierung sorgt dafür, dass junge Menschen eine bessere Vorstellung von den jeweiligen Berufen haben und trägt dadurch dazu bei, Ausbildungs- und Studienabbrüche zu senken.

Mit folgenden Leitaktivitäten sollen die Ziele in diesem Handlungsfeld erreicht werden:

- Das Land Berlin unterstützt Lehrkräfte sowie an Bildungsprozessen Beteiligte bei der Erhebung und Stärkung der mathematischen und sprachlichen Basiskompetenzen in allen Bildungsphasen (Elementar-, Primar- und Sekundarbereich). Hierfür werden u. a. entsprechende Materialien auf dem [Bildungsserver Berlin-Brandenburg](#) zur Verfügung gestellt.
- Das [Landeskonzept Berufliche Orientierung Berlin](#) sichert die Infrastruktur und Qualität der Beruflichen Orientierung an Berliner Schulen. Ziel ist eine zeitgemäße Berufliche Orientierung an den Schulen, die eine umfassende Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler fördert und den aktuellen Standards von Nachhaltigkeit und Innovation entspricht. Dazu gehören zwingend praktische Einblicke in die berufliche und die akademische Ausbildung.

Übergangssystem

Federführung SenBJF

Jedes Jahr bleibt für knapp 10 Prozent der Ausbildungsplatzsuchenden in Berlin die Suche erfolglos. Zum einen stehen nicht genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung. Zum anderen bestehen häufig Passungsprobleme.

Neben den Aktivitäten zur Senkung der Schulabgangsquote ohne Schulabschluss, einer besseren Beruflichen Orientierung und den im Handlungsfeld Ausbildung vorgestellten Aktivitäten, sollen junge Menschen, die trotz aller Anstrengungen die allgemeinbildende Schule ohne Schulabschluss verlassen haben, Anschlussperspektiven aufgezeigt und nicht versorgte Ausbildungsplatzsuchende mit passenden Angeboten versorgt werden. Hierfür sind eine funktionierende Umsetzung des Datenaustauschs zwischen Bundesagentur für Arbeit und den zuständigen Landesstellen (§ 31a Abs. 2 SGB III) und eine zielgerichtete rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit zentral.

Dieses Ziel wird durch folgende Leitaktivität adressiert:

- Die [Jugendberufsagentur Berlin \(JBA Berlin\)](#) soll alle jungen Menschen beim Übergang Schule und Beruf umfassend unterstützen, ihnen bei der Berufswahl zur Seite stehen und damit einen entscheidenden Beitrag zu einem erfolgreichen Berufsabschluss leisten. Dies erfolgt durch eine Beratung, bei der mit den jungen Menschen selbst die individuellen Berufsperspektiven geklärt werden und ein realistisches Qualifizierungsangebot unterbreitet wird. Hierbei arbeiten in der JBA Berlin alle Kooperations- und Bündnispartner eng zusammen. Das

Unterstützungsangebot in der Beratung und Begleitung wird stetig im Kontext verfügbarer Ressourcen weiterentwickelt.

Berufliche Ausbildung

Berlin sieht sich auf dem beruflichen Ausbildungsmarkt zwei Herausforderungen gegenüber. Erstens werden trotz eines wachsenden Fachkräftebedarfs zu wenige betriebliche Ausbildungsplätze angeboten. Dies führt zu der im bundesweiten Vergleich geringsten Angebots-Nachfrage-Relation⁸ (66,4% zum Ende des Berichtsjahres 2024/2025).

Federführung
SenASGIVA

Zweitens wird etwa ein Drittel der in Berlin geschlossenen Ausbildungsverträge sowohl im dualen System als auch in der vollschulischen Ausbildung vorzeitig gelöst. Die Gründe für Ausbildungsabbrüche sind sehr vielfältig und betreffen u. a. die Ausbildungsqualität und das Tarifgefüge (→ **Leitprinzip Gute Arbeit**). Oftmals stimmen aber auch die Vorstellungen der jungen Menschen vom gewählten Ausbildungsberuf nicht mit der Realität überein.

Ziel der Fachkräftestrategie 2035 ist es, die realisierten Ausbildungseinmündungen zu erhöhen und gleichzeitig Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Folgende Leitaktivitäten tragen zum Erreichen dieses Ziels bei:

- Mit der [Förderung der betrieblichen Ausbildung \(Richtlinienförderung\)](#) erhalten Unternehmen finanzielle Unterstützung, um zusätzliche Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung zu stellen.
- Im [Landesprogramm Mentoring](#) werden Projekte gefördert, die dazu beitragen, Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und Jugendliche so zu stärken, dass diese ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren und abschließen.

Hochschulbildung

Jedes Jahr schließen in Berlin deutlich über 30.000 Studierende ihr Studium erfolgreich ab. Sie bilden einen wichtigen Pool für die dringend benötigten hochqualifizierten Fachkräfte in Berlin. Auch internationale Studierende sind hier eine relevante Zielgruppe (→ **Willkommensstadt Berlin**).

Federführung
SenWGP

Ein Anliegen der Fachkräftestrategie 2035 ist, den Studienerfolg insbesondere in Fächern mit hohem Fachkräftebedarf, zum Beispiel den MINT-Fächern, zu erhöhen sowie zusätzliche Potenziale von Studieninteressierten zu erschließen. Unter anderem die Orientierungs- und Studienvorbereitungsangebote der Hochschulen, die vielfältigen Unterstützungs- und

⁸ Die Angebots-Nachfrage-Relation ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsplatzsuchende in einem Berichtsjahr mit Stichtag 30. September.

Beratungsangebote während des Studiums sowie die Weiterentwicklung der Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrukturen sollen dafür einen Grundstein legen.

Um einen relevanten Beitrag zur Fachkräftesicherung in Berlin zu leisten, müssen die Bedarfe insbesondere der im ersten Ziel genannten Branchen in Berlin berücksichtigt werden. Hierbei spielen die Career Center der Hochschulen sowie eine frühzeitige Vernetzung der Studierenden mit Unternehmen, z. B. über Praktika oder Alumni- und Mentoringprogramme eine wichtige Rolle. Zudem ist das Format des dualen Studiums in verschiedenen Branchen ein erfolgreiches Instrument der Fachkräftesicherung und -bindung.

Um die Ziele in diesem Handlungsfeld zu erreichen, sind insbesondere folgende Leitaktivitäten vorgesehen:

- Ein zentrales Steuerungsinstrument für die Umsetzung der hochschulpolitischen Ziele des Landes Berlin sind die [Hochschulverträge](#). Das Thema Fachkräftesicherung wird jeweils in einem eigenen Teilkapitel behandelt, in dem u. a. die Sicherung von Studienkapazitäten in Bereichen mit hohem Fachkräftebedarf vereinbart wird. Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen selbstständig Maßnahmen, um den eigenen Fachkräftebedarf zu decken und Beschäftigte zu fördern.
- Das Land Berlin unterstützt mit dem Programm „Qualitäts- und Innovationsoffensive“ an den staatlichen Hochschulen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre, die u. a. mit den Zielen der Erhöhung des Studienerfolgs und der gezielten Adressierung spezifischer Gruppen (z.B. internationaler Studierender) zur Fachkräftesicherung beitragen.
- Das duale Studium kombiniert die wissenschaftliche Hochschulbildung mit betrieblichen Praxiseinsätzen. Die [Dachmarke Duales Studium](#) des Landes Berlin bündelt relevante Informationen sowie Serviceangebote und ist ein wichtiges Instrument, um das duale Studium qualitativ und quantitativ zu stärken.
- Auch Studierende, die ihr Studium vorzeitig beenden und die Hochschule ohne Abschluss verlassen, sollen als Fachkräfte gewonnen werden. Das [Beratungsnetzwerk Queraufstieg](#) zeigt Alternativen zum aktuellen Studium auf und unterstützt beim Übergang in eine berufliche Ausbildung.

4. Ziel: Positive Rahmenbedingungen für die Berliner Fachkräftesicherung

Für die Bindung von Fachkräften an den Standort Berlin sowie die Gewinnung neuer Fachkräfte sind attraktive Standortbedingungen wichtig. Mit den Rahmenbedingungen und unter dem Stichwort Willkommenskultur (→ **Willkommensstadt Berlin**) werden wichtige Themen zur mittelbaren Fachkräftesicherung angesprochen. Es geht darum, die Attraktivität Berlins für die hier lebenden (auch angehenden) sowie für zuzugsinteressierte Fachkräfte zu erhöhen und ihren

Verbleib in Berlin zu sichern. Pendlerinnen und Pendler sollen zuverlässig an ihre Arbeitsplätze gelangen. Auch für die Attraktivität Berlins als Hochschulstandort und die Bindung der Studierenden an Berlin über das Studium hinaus sind die Standortbedingungen von entscheidender Bedeutung (→ **Hochschulbildung**).

Berlin verfügt bereits über eine Vielzahl von attraktiven Vorteilen: Dazu gehören u. a. beitragsfreie Plätze in Kindertagesstätten, eine verlässliche und bis zur 3. Klasse ebenfalls gebührenfreie Ganztagsbetreuung im Grundschulbereich, Naherholungsflächen, ein gut ausgebauter öffentlicher Personennahverkehr und ein reichhaltiges Kulturangebot. Des Weiteren sind Angebote der Berliner Volkshochschulen (VHS) fast einzigartig in Europas Metropolen. Öffentlich getragen, kostengünstig und sehr breit angelegt sind diese Angebote lebenslangen Lernens ein attraktiver Standortfaktor.

Auch das Thema Barrierefreiheit entwickelt sich zu einem allgemeinen Qualitätsmerkmal. Berlin wurde 2013 von der EU-Kommission zur „Barrierefreien Stadt“ gekürt. Vor allem in den letzten 15 bis 20 Jahren hat es enorme Fortschritte gegeben. Weitere Verbesserungen insbesondere beim Bauen, im öffentlichen Verkehr und im Tourismus sollen folgen. Berlin befindet sich damit auf dem Weg zu einer barrierefreien Stadt.

Der Fokus der Fachkräftestrategie 2035 liegt auf den für die Fachkräftesicherung relevantesten Rahmenbedingungen, bei denen das Land Berlin aktiv Impulse setzen kann. Dies gilt insbesondere für folgende Bereiche:

- Nur wenn Fachkräfte in Berlin auch bezahlbaren Wohnraum finden können, werden sie nach Berlin kommen oder in Berlin bleiben. (→ **Wohnen**)
-)
- Eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur ist erforderlich, um den Fachkräften verlässlich einen schnellen und komfortablen Arbeitsweg zu ermöglichen. (→ **Mobilität und Verkehr**)
- Fachkräfte mit Sorge- und Betreuungsverpflichtungen benötigen gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu zählen unter anderem eine qualitätsorientierte Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege. (→ **Rahmenbedingungen für Familien**)
- Daneben spielen Rahmenbedingungen wie das kulturelle Angebot, Angebote des lebenslangen Lernens und Möglichkeiten der Erholung und des Engagements eine entscheidende Rolle für die Standortattraktivität. (→ **Kultur**)
- Die Effizienz der Öffentlichen Verwaltung entscheidet mit darüber, ob sowohl die Unternehmen als auch die Menschen gerne in einer Stadt arbeiten und leben. (→ **Öffentliche Verwaltung**)

Wohnen

Fachkräfte benötigen Wohnraum, um in Berlin leben oder nach Berlin umziehen zu können. Ein wesentlicher Faktor, um Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen in unterschiedlichen Lebensphasen zu

versorgen, ist bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Dieses Ziel wird durch die landeseigenen Wohnungsbaugesellschaften und eine attraktive Wohnraumförderung des Berliner Senats unterstützt. Die Berliner Wohnraumförderung wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich verbessert bzw. den Marktbedingungen angepasst. Sie umfasst u.a. neben den Wohnungsbauförderungsbestimmungen für den Neubau (aktuell die WFB 2023) auch die Förderung Junges Wohnen für Auszubildende und Studierende.

Durch gesetzliche Regelungen sollen Verfahren vereinfacht und beschleunigt werden. Es soll schneller und auch kostensparender gebaut werden. Zur Erreichung dieser Ziele sind folgende Leitaktivitäten vorgesehen:

- Gemäß des [Stadtentwicklungsplans Wohnen 2040 \(StEP Wohnen 2040\)](#) sollen bis 2040 insgesamt 222.000 neue Wohnungen entstehen, davon die Hälfte im gemeinwohlorientierten Wohnungsbau, also über landeseigene Wohnungsunternehmen, Genossenschaften, soziale Träger sowie mietpreis- und belegungsgebundene Wohnungen. Daneben soll eine perspektivische Flächenvorsorge für zusätzliche 50.000 Wohnungen aufgebaut werden, damit das Land Berlin in Zukunft schneller auf Wachstumsschübe reagieren kann.
- Im Rahmen der Wohnraumförderung wird über die Wohnungsbauförderungsbestimmungen die [Neuschaffung von Wohnraum in Miet- und Genossenschaftswohnungen](#) gefördert, um insbesondere preiswerte Wohnungen für Haushalte mit geringem und mittlerem Einkommen zu schaffen. Für Auszubildende und Studierende, die häufig über besonders kleine Budgets verfügen, werden über die [Richtlinie Junges Wohnen](#) zusätzliche Wohnheimplätze gefördert.
- Damit notwendige Modernisierungen zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes von Wohngebäuden nicht auf Kosten bezahlbaren Wohnraums gehen, wird ab 2026 eine entsprechende neue Förderrichtlinie in Kraft treten.
- Das Land Berlin unterstützt [Wohnungsbaugenossenschaften](#) beim Neubau und Erwerb von Wohnungen und Haushalte mit geringem Einkommen beim Erwerb von Genossenschaftsanteilen.
- Mit dem [Gesetz zur Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren für Bauvorhaben \(Schneller Bauen Gesetz\)](#) sollen diese Prozesse beschleunigt, Baukosten gesenkt und die Rahmenbedingungen für die Bau- und Wohnungswirtschaft verbessert werden.
- Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026 sollen die öffentlichen Wohnungsbestände perspektivisch auf 500.000 Wohnungen erhöht werden. Ziel ist es, zusammen mit den rund 200.000 Wohnungen der Genossenschaften annähernd 50 Prozent der Berliner Mietwohnungen im gemeinwohlorientierten Segment zu halten. Durch die Erhöhung kommunaler und gemeinwohlorientierter Bestände soll der Druck auf den Berliner Wohnungsmarkt gemindert und eine nachhaltige Wohnraumpolitik gefördert werden

Mobilität und Verkehr

Federführung
SenMVKU

Wer in Berlin arbeitet, ist für die Realisierung von Arbeitswegen auf den öffentlichen Nahverkehr oder den Individualverkehr angewiesen. Berlin verfügt hierfür über eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur. Es ist eine kontinuierliche Anforderung an die Stadt- und Verkehrsplanung, diese zu erhalten und entsprechend den Bedarfen einer wachsenden Metropole und strategischer Zielsetzungen weiterzuentwickeln.

Insbesondere bei der Erschließung neuer Stadtquartiere gilt es, öffentlichen Nahverkehr frühzeitig planerisch zu implementieren, sowie individuelle Verkehre und den stadtverträglichen Wirtschaftsverkehr abzusichern. Anpassungen im Bereich der vorhandenen Infrastruktur an sich ändernde Mobilitätsformen und -muster sind zu prüfen und – wenn sachgerecht – umzusetzen. Für die bedarfsgerechte Planung und Umsetzung der Strategien und Konzepte ist die Kooperation und der Austausch zum Thema Mobilität und Verkehr mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wie bspw. den Kammern oder Verbänden essenziell. Dies erfolgt in Berlin u.a. im Kontext der strategischen Planwerke.

Attraktive Angebote an Job-Ticketoptionen für den Öffentlichen Nahverkehr sind dabei ein Instrument, um die Akzeptanz und Nutzung des ÖPNV zu stärken. Als zentrale Leitaktivität für die Rahmenbedingung Mobilität und Verkehr dient der

- [Stadtentwicklungsplan Mobilität und Verkehr \(StEP MoVe\)](#). Im StEP MoVe ist die geplante Entwicklung der weiteren Infrastruktur (neue Straßenbahn-/U-Bahnverbindungen, Erschließung neuer Stadtquartiere, Radverkehrsnetz) sowie die Förderung des Umweltverbunds (Öffentlicher Nahverkehr, Rad- und Fußverkehr) beschrieben und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung festgehalten.

Rahmenbedingungen für Familien

Die Attraktivität Berlins wird sowohl für Fachkräfte als auch für Unternehmen maßgeblich durch gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geprägt. Denn Fachkräfte bleiben auf Dauer nur, wenn ihnen die Vereinbarkeit beider Bereiche gut gelingen kann. Angesichts der Vielfalt an Familienlebenslagen und -formen bedarf es sowohl wohnortnaher Angebote an Familienförderung und Kinderbetreuung als auch Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige. Eltern, die zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit Kindererziehung oder Pflegeaufgaben leisten, befinden sich häufig in Zeitnot. Hier gilt es Unterstützungsangebote, auch direkt in oder durch Unternehmen zu schaffen. Dazu zählen Möglichkeiten haushaltsnahe Dienstleistungen (vergünstigt) anzubieten, Betreuungsarrangements (auch für Ferienzeiten) zu schaffen und flexible Arbeitszeitmodelle zuzulassen.

Zeitersparnis erfolgt auch durch eine bürgerfreundliche Verwaltung, wie sie mit den Familienservicebüros bereits angelegt ist. Leistungen unter einem Dach oder über eine digitale Beantragung in Kombination mit individueller Beratung unterstützen Familien maßgeblich, um das Familieneinkommen zu sichern.

Kinderbetreuung

Federführung
SenBJF

Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind starke Argumente für die Gewinnung und das Halten von Fachkräften. Dies gilt sowohl für Fachkräfte mit Kindern als auch für werdende Eltern, die mit guten Rahmenbedingungen dem Arbeitsmarkt in höherem Umfang zur Verfügung stehen können. Eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei auch eine wichtige Stellschraube im Rahmen der familienpolitischen Schwerpunktsetzung. Weitere Faktoren sind die Entzerrung der Zeitengpässe für Eltern, die Stärkung der Partnerschaftlichkeit, die Realisierungsmöglichkeiten von Erwerbswünschen sowie die Nutzung von Erwerbspotenzialen zur Stabilisierung des Familieneinkommens. Alle diese Aspekte stärken auch Fachkräfte mit Kindern bei der Realisierung ihrer Erwerbswünsche (→ **Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen**).

Ein zentraler Ansatzpunkt der Fachkräftestrategie 2035 ist die Tatsache, dass Berlin einen hohen Anteil an alleinerziehenden Müttern und Vätern hat. In dieser Familienkonstellation wird häufig deutlich weniger bezahlt gearbeitet als es gewünscht wird. Für die Ausweitung der Erwerbsarbeit ist diese Gruppe besonders stark auf eine gut ausgebaute und erreichbare Kinderbetreuung angewiesen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind eine regional bedarfsgerechte Bereitstellung von Kitaplätzen, die Regelförderung der Kindertagesbetreuung sowie bedarfsgerechte Betreuungsangebote auch in den Randzeiten, die außerunterrichtliche und ergänzende Förderung und Betreuung an der Ganztagschule und die Förderung von Projekten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Partnerschaftlichkeit⁹ wichtige Bausteine.

Als Leitaktivität für die Rahmenbedingung Kinderbetreuung dient der

- Willkommensgutschein, der einen niedrigschwiligen Zugang zu Angeboten der frühkindlichen Bildung bietet. Der Willkommensgutschein wird allen Eltern von Kindern ab drei Jahren automatisch zugesandt, sofern die Kinder noch nicht in einer Kita betreut werden. Damit können die Eltern ihr Kind unkompliziert und kostenfrei in einer Kindertagesstätte anmelden. Dies stärkt einerseits die Bildungschancen der Kinder, die in den Kitas auf die Schule vorbereitet werden und falls notwendig Deutsch lernen können. Und es stärkt andererseits die Erwerbsmöglichkeiten der Eltern, gerade der Mütter, die durch die professionelle Betreuung ihrer Kinder Zeit u. a. für Erwerbsarbeit erhalten. Damit trägt der Willkommensgutschein doppelt zur Fachkräftesicherung bei.

Pflege

Federführung SenWGP

Sowohl pflegende als auch pflegebedürftige Fachkräfte benötigen Unterstützung, um ihre Erwerbstätigkeit aufrecht zu erhalten oder auszuweiten. Berlin verfügt über eine breite, privat und gemeinnützig getragene pflegerische und pflegeunterstützende Angebotsstruktur, die von ambulanten Diensten und Angeboten der Tages- und Kurzzeitpflege hin zu gemeinschaftlichen Wohnformen reicht. Hierunter fallen auch Beratungsangebote zu spezifischen

⁹ Hier kann als Beispiel das [Bundesprogramm Erfolgsfaktor Familie](#) genannt werden.

Themen wie z. B. die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie Angebote, die pflegebedürftige Erwerbstätige dabei unterstützen, ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Folgende Leitaktivitäten sind für die Umsetzung der Rahmenbedingung Pflege vorgesehen:

- Der [Landespflegeplan 2025](#) beschreibt u. a. die geplante Weiterentwicklung der Pflegestrukturen und Angebote im Land Berlin. Leitgedanke der Strategie ist die Stabilisierung und Verbesserung der Lebenssituation pflegebedürftiger Menschen sowie deren An- und Zugehöriger. Darunter sind auch Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen.
- Über das [Berliner Portal zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf](#) werden Beratungen und Veranstaltungen für pflegende Angehörige, Personalverantwortliche sowie Fachkräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten. Einen Beitrag zur Ermöglichung stabiler häuslicher Pflegesettings leisten die in Berlin gut ausgebaute Landschaft praktischer [Angebote zur Unterstützung im Alltag \(AUA\)](#) sowie die Strukturen und Angebote der [Pflege-Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe](#), die auf den Seiten des [Kompetenzzentrums Pflege](#) aufgeführt sind.
- Mit dem Einsatz von digitalen Technologien und Künstlicher Intelligenz können Pflegehaushalte deutlich entlastet werden. Damit dies gelingen kann, müssen Pflegebedürftige und deren Angehörige über die Technologien informiert sein. Hier setzt die Unterstützung des [Landeskompetenzzentrums Pflege 4.0](#) sowie des [Seniorennetzes Berlin](#) an. Durch ihre Arbeit sollen die Potenziale der Technologien für die Pflege und damit auch zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beitragen.

Kultur

Berlin ist international für seine besonders vielfältige Kulturszene bekannt. Ein breit gefächertes Kulturangebot und eine hohe Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum wirken mittelbar als Halte- und Anziehungsfaktoren für Fachkräfte. Dabei spielen sowohl die Förderung von Kunst, Kultur und der Kreativszene in Berlin, die Gewinnung von Fachkräften unter dem Aspekt der Diversitätsorientierung (→ **Gleichstellung, Schutz vor Diskriminierung, Inklusion und Diversität**) sowie die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, z. B. durch Demokratie- und Engagementförderung und die religions- und weltanschauungsübergreifende Zusammenarbeit, eine Rolle.

Federführung
SenKultGZ

Bei diesen Rahmenbedingungen sind folgende Leitaktivitäten relevant:

- Zur Förderung kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe enthält die gesamtstädtische [Zielvereinbarung für die Öffentlichen Bibliotheken](#) das gemeinsame Leistungsversprechen von vielfältigen, stadtweit wohnortnah zugänglichen Bildungs- und Kulturangeboten.
- Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements im gesamten Stadtgebiet sind die bezirklichen Freiwilligenagenturen zentrale Anlaufstellen für Engagierte und Organisationen der Zivilgesellschaft. Dies wird ergänzt durch das Informationsportal [engagiertes.berlin](#) sowie

die Fort- und Weiterbildungsplattform für freiwillig Engagierte und ihre Organisationen [Lernort Zivilgesellschaft](#).

- Die [Koordinierungsstelle zur Sicherung von Räumen für Religionsgemeinschaften](#) soll zur dauerhaften Sicherung und Schaffung von Räumen für kleine Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften beitragen.

Öffentliche Verwaltung

Federführung RBm-Skzl

Eine funktionierende Verwaltung mit digitalen Verwaltungsdienstleistungen sorgt dafür, dass die Verwaltung rund um die Uhr verfügbar ist. Digitale Verwaltungsdienstleistungen machen das Handeln von Behörden effizienter und entlasten gleichzeitig die Berlinerinnen und Berliner, z. B. wenn es um eine Wohnsitzanmeldung oder einen Anwohnerparkausweis geht, und nehmen bei fortschreitender Digitalisierung der Gesellschaft stetig an Bedeutung zu. Gleiches gilt für Unternehmen, die auf die Online-Dienstleistungen des Digitalen Wirtschaftsservices zurückgreifen können.

Angebote der Verwaltung müssen an den Bedarfen der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft ausgerichtet sein. Dementsprechend hat der Senat die Nutzungserfahrung zum Leitprinzip einer bürgernahen und serviceorientierten Digitalisierung in der Verwaltung erklärt.

Dies erfordert eine enge Kooperation mit klar definierten Verantwortlichkeiten zwischen den Landes- und Bezirksverwaltungen. Ziel ist der kontinuierliche Ausbau des Angebots.

Der Zielerreichung dienen vor allem folgende zentrale Leitaktivitäten:

- Mit der [Verwaltungsmodernisierung](#) soll die Bereitstellung von Verwaltungsleistungen effizienter und an den Bedarfen der Nutzerinnen und Nutzer ausgerichtet werden. Dabei ist die Digitalisierung der Verwaltungsleistungen ein zentraler Punkt. Wichtiger Bestandteil dieses Prozesses ist das [ServicePortal Berlin](#), das einen Überblick über alle Dienstleistungen der Verwaltung gibt und auf bereits digital verfügbare Verwaltungsleistungen verweist. Einen Überblick über den aktuellen Stand der Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen im Land Berlin gibt das [Digitalisierungs-Dashboard](#).

5. DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG DER FACHKRÄFTESTRATEGIE 2035

Die Ziele der Fachkräftestrategie 2035 werden erreicht, indem die im Strategieprozess bewährte enge Koordinierung zwischen den Senatsverwaltungen sowie der konstruktive Austausch mit den Stakeholdern und die enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern fortgeführt wird.

Um die strategischen Ziele in operatives Handeln zu übersetzen, hat der Berliner Senat

- sich für eine Umsetzungsstruktur entschieden, die die Fachkompetenz der beteiligten Häuser nutzt und gleichzeitig die verbindliche Entscheidungsfindung ermöglicht. Dabei werden bestehende Formate für die strukturierte Behandlung von strategierelevanten Themen mit Stakeholdern und Partnern genutzt. Diese werden darüber hinaus fachlich anlassbezogen beteiligt (→ **Umsetzungsstruktur**).
- im Rahmen der Umsetzungsstruktur ein Monitoring aufgesetzt, das einen Überblick über die aktuelle Fachkräftesituation liefert, Trends sichtbar macht und einen Überblick über die eingesetzten Ressourcen verschafft (→ **Monitoring**).

Umsetzungsstruktur

Die Umsetzungsstruktur der Fachkräftestrategie 2035 besteht aus vier Elementen und baut auf den bewährten Strukturen auf, die zur Entwicklung der Fachkräftestrategie 2035 etabliert wurden. Darüber hinaus werden existierende Abstimmungs- und Entscheidungsstrukturen innerhalb des Berliner Senats genutzt, um Doppelstrukturen zu vermeiden und klare Zuständigkeiten zu definieren.

Das Arbeitsgremium für die Fachkräftesicherung im Land Berlin ist die **Interministerielle Arbeitsgruppe (ImAG)**, die die Fachkräftestrategie 2035 bereits erarbeitet hat. Die ImAG bewertet das Monitoring und leitet entsprechende Handlungsbedarfe ab. Dies dient der Prioritätensetzung und der Entscheidungsvorbereitung für die Staatssekretärskonferenz. Die ImAG definiert in jedem Jahr thematische Schwerpunkte, die als besonders relevant eingestuft werden oder bei denen Anpassungs- und Ergänzungsbedarf gesehen wird. Die ImAG kann ad-hoc Arbeitsgruppen auch mit externer Expertise und einem klaren und zeitlich begrenzten Arbeitsauftrag einberufen. Die ImAG hat außerdem die Möglichkeit, thematische Veranstaltungen sowohl mit verschiedenen Bereichen des Berliner Senats als auch mit Stakeholdern durchzuführen.

Als zentrale Entscheidungsebene ist die **Staatssekretärskonferenz** des Berliner Senats vorgesehen. Hier sind alle an der Fachkräftestrategie 2035 beteiligten Senatsverwaltungen vertreten. Die Staatssekretärskonferenz befasst sich turnusmäßig mit der Umsetzung der

Fachkräftestrategie 2035. Grundsätzliche und strategische Entscheidungen werden hier getroffen.

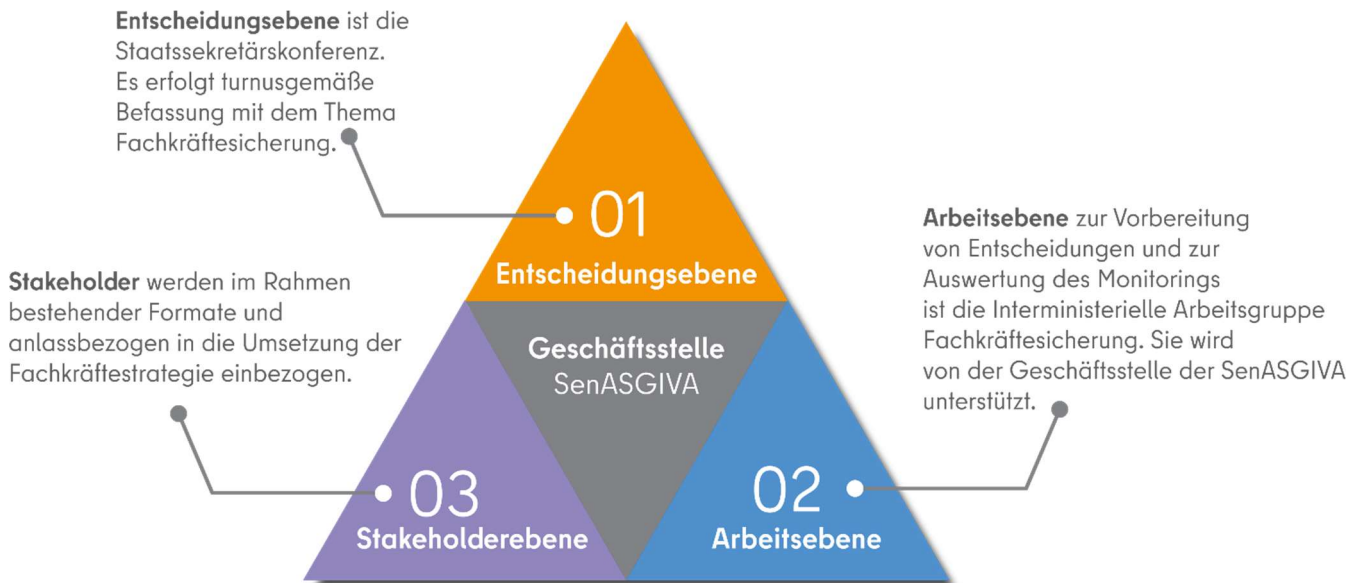


Abbildung 12: Schematische Darstellung der Umsetzungsstruktur der Fachkräftestrategie 2035

Zur Organisation des Steuerungsprozesses wird im Verantwortungsbereich der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung eine Geschäftsstellenstruktur eingerichtet. Diese ist für die inhaltliche Auswertung des Monitorings zuständig und bereitet die Sitzungen der ImAG inhaltlich und organisatorisch vor. Auch die Koordination der Abstimmungsprozesse zwischen den einzelnen Handlungsfeldern erfolgt über die **Geschäftsstelle Fachkräftestrategie 2035**.

Darüber hinaus werden relevante bestehende **Austauschformate mit Stakeholdern** genutzt, um das Thema Fachkräftesicherung regelmäßig durch die jeweils vertretenen Senatsverwaltungen aufrufen zu lassen. Mit dem Rückgriff auf etablierte und bewährte Formate soll auch hier der Aufbau von Doppelstrukturen vermieden werden.

Monitoring

Das Monitoring unterstützt die Umsetzungsstrukturen der Fachkräftestrategie 2035 bei der Identifikation von Handlungsbedarfen. Es basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Das Monitoring ist übersichtlich und bedarfsorientiert gestaltet.
- Die Daten sind verfügbar und können ohne Mehraufwand erhoben werden.



Abbildung 13: Schematische Darstellung des Monitorings der Fachkräftestrategie 2035

Diesen Grundsätzen folgend besteht das Monitoring aus drei Elementen: (1) Den im Rahmen des Strategieprozesses identifizierten Orientierungsgrößen, (2) den Prognosen des Projektes „[QuBe - Qualifikation und Beruf in der Zukunft](#)“ sowie (3) einem Finanzmonitoring.

Das Monitoring der **Orientierungsgrößen** stellt wesentliche Veränderungen in den einzelnen Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie dar. Sie zeigen rein quantitative Entwicklungen an und werden mit dem Fokus Fachkräftesicherung mit vorliegenden fachlichen Analysen ergänzt. Die ImAG ordnet die Ergebnisse qualitativ ein. Eine Übersicht über die vereinbarten Orientierungsgrößen befindet sich unter den weiterführenden Hinweisen (**→ Orientierungsgrößen**).

Die **Projektionen aus dem QuBe-Projekt** werden alle zwei Jahre auf Länderebene fortgeschrieben. Sie bieten einen guten Überblick über die allgemeine Arbeits- und Fachkräfteentwicklung im Land Berlin und werden als sinnvolle Ergänzung zu den Orientierungsgrößen Teil des Monitorings sein.

Das **Finanzmonitoring** dient einer jährlichen Übersicht über die finanziellen Ressourcen, die im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung in den verschiedenen Handlungsfeldern bereitgestellt werden. Grundlage für das Finanzmonitoring sind die Ausgaben der in den einzelnen Handlungsfeldern aufgeführten Leitaktivitäten der Fachkräftestrategie 2035, vorbehaltlich einer möglichen Zuordnung. Dabei erfolgt bei Leitaktivitäten mit mehreren Zielen eine Schätzung, zu welchem Anteil diese zur Fachkräftesicherung beitragen. Aktivitäten, die sich auf die Rahmenbedingungen beziehen, sind vom Finanzmonitoring ausgenommen. Die genaue Festlegung des Finanzmonitorings erfolgt im Rahmen der Umsetzung der Fachkräftestrategie.

6. WEITERFÜHRENDE HINWEISE

Orientierungsgrößen

Handlungsfeld	Orientierungsgrößen
1. Ziel: Fachkräfte in Branchen mit hohen Bedarfen sichern	
Fachkräfte für Berliner Schlüsseltechnologien	<ul style="list-style-type: none">• Berufsspezifische Suchdauer (adjustierte Suchdauer in Tagen)• Informatik und IuK: 2023: 111 Tage / 2035: 139 Tage
Fachkräfte für Gesundheit und Pflege	<ul style="list-style-type: none">• Berufsspezifische Suchdauern• Medizinische Gesundheitsberufe: 2023: 91 Tage / 2035: 95 Tage• Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe: 2023: 94 Tage / 2035: 95 Tage
Fachkräfte für Erziehung und Bildung	<ul style="list-style-type: none">• Berufsspezifische Suchdauer• Lehrende und auszubildende Berufe: 2023: 80 Tage / 2035: 84 Tage
2. Ziel: Transformation gestalten - Potenziale nutzen	
Transformation gestalten	<ul style="list-style-type: none">• Zahl der Beratungen/unterstützten KMU (Digitalagentur Berlin)
Mehr Beschäftigte in Weiterbildung bringen	<ul style="list-style-type: none">• Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung aus IAB-Betriebspanel (jährlich): 2024: 28%
Basiskompetenzen und Upskilling fördern	<ul style="list-style-type: none">• Erwerbstätigenquote Geringqualifizierte (ISCED 0-2): 46,1% (2024, Eurostat)
Arbeitsmarktzugänge schaffen – Erwerbspotenziale nutzen	<ul style="list-style-type: none">• Erwerbstätigenquote insgesamt (15-64 Jahre): 73,9% (2024, Eurostat)• Erwerbstätigenquote Frauen (15-64 Jahre): 70,9% (2024, Eurostat)

Handlungsfeld	Orientierungsgrößen
Willkommensstadt Berlin	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerbstätigenquote 55- bis 64-Jährige: 72,5% (2024, Eurostat) • Erwerbstätigenquote Nicht-Deutsche: 66,3% (2024, Eurostat) • Erwerbstätigenquote nicht in Deutschland Geborenen: 68,9% (2024, Eurostat) • Erwerbstätigenquote nicht-deutsche Frauen: 57,1% (2024, Eurostat)
3. Ziel: Berufliche Zukunft und Fachkräftepotenziale junger Menschen sichern	<p>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus Drittstaaten nach dem Aufenthaltsstatus für Berlin (Bundesagentur für Arbeit)</p>
Schule	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Abgängerinnen und Abgänger aus dem allgemeinbildenden Schulsystem ohne Abschluss: Ohne ersten Schulabschluss: 8,2% (Allgemeinbildende Schulen insgesamt, Schuljahr 2023/2024, Tabellen - Allgemeinbildende Schulen)
Übergangssystem	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung des Anteils der unversorgten Ausbildungsplatzsuchenden
Berufliche Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Realisierte Ausbildungseinmündungen (dual und schulisch): • Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO: 14.256 (2022) • Voll- und fachschulische Ausbildungseinmündungen: 15.263 (2022, Tabellen - Berufliche Schulen)
Hochschulbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Studienabschlüsse (jährlich): Bestandene Prüfungen an Hochschulen in Berlin
Positive Rahmenbedingungen für die Berliner Fachkräftesicherung	
Wohnen	
Mobilität und Verkehr	<ul style="list-style-type: none"> • Tickets des ÖV: bspw. Deutschlandticket-Job oder klassische Job-Tickets

Handlungsfeld

Orientierungsgrößen

Rahmenbedingungen für Familien: Kinderbetreuung

- [Berliner Orientierungswerte der gesamtstädtischen Kindertagesstättenentwicklungsplanung](#)

Orientierungswerte 2023-2027 für Berlin

Altersgruppe	Orientierungswert
0 bis unter 1 Jahr	2,0 %
1 bis unter 3 Jahre	76,8 %
3 bis unter 6 Jahre	96,4 %
6 bis unter 7 Jahre	33,0 %

Rahmenbedingungen für Familien: Pflege

Kultur

- [Zufriedenheit mit dem Kulturangebot im öffentlichen Raum](#): 2023: 36% „sehr zufrieden“

Öffentliche Verwaltung

- Zunahme Onlinedienstleistungen ([Digitalisierungs-Dashboard](#))
- Anstieg des Reifegrads der Dienstleistung ([Digitalisierungs-Dashboard](#))

Literatur

Bernardt, Florian; Parton, Frederik (2024): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Berlin: Eine Sonderauswertung der QuBe-Basisprojektion Welle 8, Präsentation, Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung mbh, Osnabrück.

BMBF & KMK (2024): Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland - Strategie der Wissenschaftsministerinnen und Wissenschaftsminister von Bund und Ländern (2024-2034); Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), Berlin; URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2024/2024_06_14-Strategie-Internationalisierung-Hochschulen.pdf

Seibert, Holger (2024): Herausforderungen des Einsatzes von KI und Digitalen Technologien für den Arbeitsmarkt, Substituierbarkeitspotenziale von Berufen, Präsentation anlässlich der Selbstverwaltertagung von UVB und DGB, Berlin, 12. September 2024, Berlin.

Links

Angebote zur Unterstützung im Alltag: <https://www.berlin.de/sen/pflege/pflege-und-rehabilitation/pflege-zu-hause/angebote-zur-unterstuetzung-im-alltag/>

Beratung zu Beruf und Beschäftigung für Frauen:
<https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/berufliche-bildung/>

Beratungsnetzwerk „Berufsperspektiven für Frauen“:
<https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/berufliche-bildung/beratung-zu-beruf-und-bildung/>

Beratungsnetzwerk Queraufstieg: <https://www.queraufstieg.de/>

Berliner Beratungsstelle für Fachkräfte mit ausländischem Pflegeabschluss (BBFaP):
<https://www.berlin.de/sen/pflege/pflege-als-beruf/karrierechancen/artikel.1465275.php>

Berliner Bündnis für Pflege: <https://www.berlin.de/sen/pflege/buendnis-fuer-pflege/>

Umsetzung des Berliner Energie- und Klimaschutzprogramms 2030 (BEK 2030):
<https://www.berlin.de/sen/uvk/klimaschutz/klimaschutz-in-der-umsetzung/bek-2030-umsetzung-2022-bis-2026/>

Berliner Kooperationsverbund Arbeitsorientierte Grundbildung (BerKo):
<https://www.berko.berlin/kooperationsverbund>

Berliner Landeskonzeption für Alphabetisierung und Grundbildung:
https://www.alphadekade.de/de/akteure/laender/Laender/berlin/berlin_node.html

Berliner Modell Beratung Bildung & Beruf:
<https://www.berlin.de/sen/arbeit/weiterbildung/bildungsberatung/berliner-modell/>

Berliner Portal zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege: <https://www.pflegezeit-berlin.de/>

Betriebspanel Berlin: https://www.berlin.de/sen/arbeit/top-themen/gute-arbeit/#headline_1_52

Bildungsserver Berlin-Brandenburg: <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de>

Bündnis für Ausbildung:
<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2023/eckpunktepapier-zur-auffaktsitzung-des-buendnisses-fuer-ausbildung.pdf?ts=1752710432>

Bundesprogramm Erfolgsfaktor Familie: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie>

Business Immigration Service (BIS): <https://www.businesslocationcenter.de/bis>

Dachmarke Duales Studium: <https://dualesstudium.berlin/>

Digitalagentur Berlin (DAB): <https://digitalagentur.berlin/>

Digitalisierungs-Dashboard des Landes Berlin: <https://digitalisierungs-dashboard.berlin.de/>

Digital-Zebra: <https://gemeinsamdigital.berlin.de/de/massnahmen-der-strategie/digital-zebra/>

engagiertes.berlin: <https://engagiertes.berlin/de/>

Fachstelle Qualifizierungsberatung in KMU:

<https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/beratung/beratung-in-unternehmen/>

Förderprogramm IQ - Integration durch Qualifizierung: <https://www.netzwerk-iq.de/>

Förderung der betrieblichen Ausbildung (Richtlinienförderung): <https://www.hwk-berlin.de/fbb>

Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg (innoBB):

<https://www.berlin.de/sen/wirtschaft/innovation-und-qualifikation/innovationsstrategie/artikel.540695.php>

Genossenschaftsförderung:

<https://www.berlin.de/sen/bauen/neubau/genossenschaftsfoerderung/>

Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter:

<https://www.berlin.de/lb/intmig/flucht-und-ankommen/strategien/>

Geschlechtersensible Berufsorientierung:

<https://www.berlin.de/sen/frauen/arbeit/geschlechtersensible-berufsorientierung/>

Gesetz zur Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren für Bauvorhaben

(Schneller Bauen Gesetz): <https://www.berlin.de/sen/bauen/baurecht-und-bauplanung/schneller-bauen-gesetz/>

Gesetzentwurf zur Beschleunigung der Anerkennungsverfahren ausländischer
Berufsqualifikationen in Heilberufen:

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/B/Berufsanerkennung_Heilberufe_Kabinett.pdf

Gesundheitsfachberufeförderungsgesetz (GesfbFÖG):

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-GesFBAusbF%C3%B6GBErahmen>

Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG): <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aktuelles-gesundheitsberufe-anabin.php>

Hochschulverträge: <https://www.berlin.de/sen/wissenschaft/politik/hochschulvertraege/>

Jugendberufsagentur Berlin (JBA Berlin): <https://jba-berlin.de/die-jba-berlin>

Kompetenzzentrum Pflegeunterstützung: <https://www.pflegeunterstuetzung-berlin.de>

Koordinierungsstelle Pflegeausbildung Berlin (KOPA): <https://kopa-berlin.de/>

Landeskompetenzzentrum Pflege 4.0: <https://www.lebenpflagedigital.de/>

FACHKRÄFTE FÜR BERLIN.

Landeskonzzept Berufliche Orientierung Berlin: <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufs-und-studienorientierung/landeskonzzept-berufliche-orientierung-berlin.pdf?ts=1701334113>

Landespflgeplan 2025: https://www.berlin.de/sen/pflege/_assets/service/publikationen/landespflgeplan_2025.pdf?ts=1752674585

Landesprogramm Mentoring: <https://www.landesprogramm-mentoring.de/>

Lernort Zivilgesellschaft: <https://lernort.lnbe.berlin/>

Landesprogramm zur Verbesserung der Infrastruktur für Alleinerziehende: <https://alleinerziehend-berlin.de/>

„Mobilität in Städten - System repräsentativer Verkehrsbefragungen (SrV) 2023“ - Mobilitätsdaten für Berlin: <https://www.berlin.de/sen/uvk/mobilitaet-und-verkehr/verkehrsdaten/zahlen-und-fakten/mobilitaet-in-staedten-srv-2023/>

Netzwerkstelle für Gute Arbeit: <https://netzwerkstelle-gute-arbeit.de/>

Personalentwicklungs-Programm 2030 (PEP 2030): <http://www.berlin.de/hpr/aktuelles/hpr-aktuell/hpr-aktuell-2023/personalentwicklungsprogramm-2030.pdf>

Pflege Deine Zukunft: <https://www.berlin.de/pflege-deine-zukunft/>

Pflege-Selbsthilfe und Nachbarschaftshilfe: <https://www.pflegeunterstuetzung-berlin.de/pflege-selbsthilfe>

Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG): <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/detail/pflegestudiumstaerkungsgesetz-pflstudstg.html>

Projekt QuBe - Qualifikation und Beruf in der Zukunft: <https://www.bibb.de/de/11727.php>

Regionales Integrationsnetzwerk Berlin (RIN Berlin): <https://www.berlin.de/lb/intmig/ausbildung-und-arbeit/regionales-integrationsnetzwerk/>

Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026: <https://www.berlin.de/rbmskzl/politik/senat/richtlinien-der-politik>

Richtlinie Junges Wohnen: https://www.berlin.de/sen/bauen/_assets/neubau/abl_2023_51_4717_4788_online-vv-junges-wohnenrl-2023.pdf?ts=1752674593

Seniorennetz Berlin: <https://seniorennetz.berlin>

ServicePortal Berlin: <https://service.berlin.de/online-geht-mehr/>

Soziale Wohnraummodernisierung (SWM 2023): <https://www.berlin.de/sen/wohnen/wissen-fuer-vermieter/modernisierungsfoerderung/>

Stadtentwicklungsplan Mobilität und Verkehr (StEP MoVe):

<https://www.berlin.de/sen/uvk/mobilitaet-und-verkehr/verkehrspolitik/stadtentwicklungsplan-mobilitaet-und-verkehr/>

Stadtentwicklungsplan Wohnen 2040 (StEP Wohnen 2040):

<https://www.berlin.de/sen/stadtentwicklung/planung/stadtentwicklungsplaene/step-wohnen-2040/>

Talent Berlin: <https://talent.berlin/>

Weiterbildung.Berlin: <https://weiterbildung.berlin/>

Willkommenszentrum: <https://www.berlin.de/willkommenszentrum/ueber-uns/>

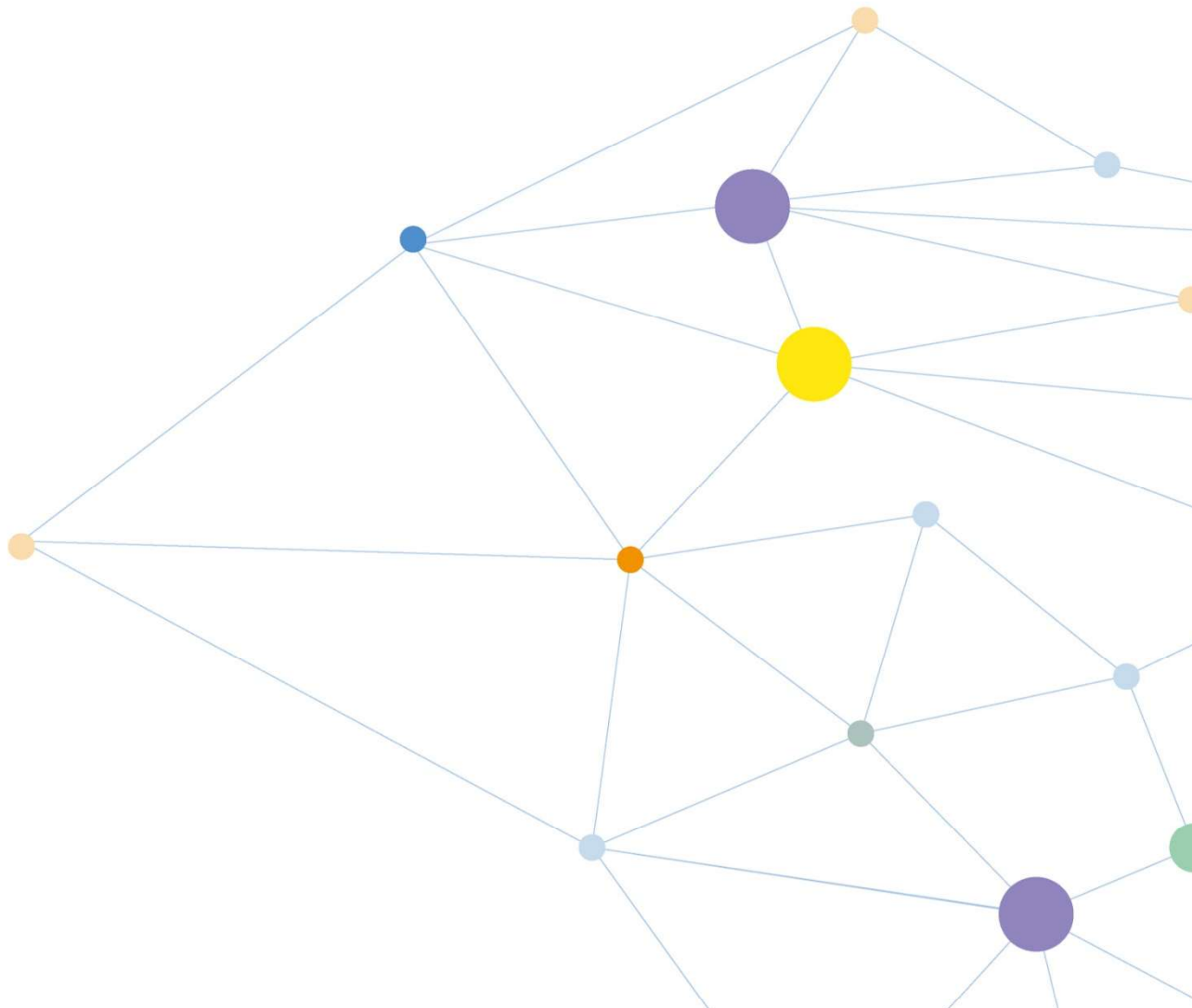
Wohnungsbauförderungsbestimmungen 2023 (WFB):

<https://www.berlin.de/sen/bauen/neubau/neubaufoerderung/#wfb-2023>

Zielvereinbarung für die Öffentlichen Bibliotheken:

<https://www.berlin.de/sen/kultur/kultureinrichtungen/bibliotheken-und-archive/zielvereinbarung-oeffentliche-bibliotheken-2023-25.pdf?ts=1754546232>

Zukunftszentrum Berlin: <https://zukunftszentrum-berlin.de/>



<p>Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung</p>	<p>BERLIN</p>	
---	----------------------	--

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration, Vielfalt und
Antidiskriminierung
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030) 90 28-0
www.berlin.de/sen/sgiva
pressestelle@senasgiva.berlin.de