

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Prof. Dr. Martin Pätzold (CDU)

vom 19. März 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. März 2025)

zum Thema:

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Berlin

und **Antwort** vom 7. April 2025 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 8. April 2025)

Herrn Abgeordneten Prof. Dr. Martin Pätzold (CDU)

über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/22039
vom 19.03.2025
über Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in Berlin

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie bewertet der Senat die derzeitige Qualität und Quantität der Fort- und Weiterbildungsangebote für Fachkräfte in Berlin? Bitte die vom Senat geförderten Projekte und Initiativen für die Jahre 2023, 2024, 2025 darstellen.

Zu 1.: Die dynamische Entwicklung der digitalen und ökologischen Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft, der beschleunigte Strukturwandel sowie die demografische Entwicklung am Arbeitsmarkt mit einem zunehmenden Beschäftigungsrückgang bestätigen die anhaltende und weiter steigende Bedeutung von Fort- und Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens. Daher liegt ein Fokus der Berliner Arbeitspolitik auf einer Unterstützung und Motivierung zu Bildungsaktivitäten, um die Produktivität der Berliner Wirtschaft zu stärken und bestehende Potentiale bei Beschäftigten wie bei Erwerbslosen bestmöglich zu nutzen.

Dabei sind in der Fort- und Weiterbildung eine Vielzahl von Angeboten von unterschiedlicher Dauer, mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus und Kostenträgern zu berücksichtigen.

Die berufliche Weiterbildung wird durch verschiedene Akteur*innen (u. a. Bundesagentur für Arbeit, Wirtschafts- und Sozialpartner*innen, Unternehmen und Nicht-Regierungsorganisationen, Volkshochschulen, Bildungsanbieter*innen und -dienstleister) umgesetzt. Dabei sind unterschiedliche Regelungsebenen (u. a. Sozialgesetzbuch (SGB) II

und III, Berufsbildungsgesetz (BBiG), Weiterbildungsgesetze und Erwachsenenbildungsgesetze der Länder) zu berücksichtigen. Die Bewertung der Qualität der jeweiligen Angebote erfolgt durch die jeweiligen Geldgeber*innen. Hinweise, ob die Quantität der Angebote ausreichend ist, können aus der Auslastung vorhandener Angebote abgeleitet werden. Dazu liegen dem Senat allerdings keine validen Informationen vor, die alle Bereiche umfassen.

Zu 1. Teilfrage 2:

Die Beratungsangebote und Informationen für natürliche Personen und Unternehmen zu beruflicher Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen, haben folgende Ziele:

- eine bessere Übersichtlichkeit, Transparenz und Auswahl an Bildungsangeboten und Bildungsanbietern (Weiterbildungsformen und -bedingungen, Förderung und Finanzierung, Passgenauigkeit und Bildungsplanung),
- eine bessere Bestimmung der objektiven und subjektiven Weiterbildungsbedarfe und Weiterbildungsziele und deren erfolgreiche Realisierung (betriebliche, berufs- oder weiterbildungsbezogene Aktivitäten planen und umsetzen).

Diese Bedarfe setzt das Förderinstrument Beratung zu Bildung und Beruf <https://beratung-bildung-beruf.berlin/> um.

Gleichzeitig werden direkte berufliche und/oder betriebliche Bildungsprojekte (in modellhafter Erprobung) gefördert. Diese dienen der Entwicklung, Planung und Umsetzung von neuen Weiterbildungsformen und -praktiken, in Bezug auf Digitalisierung, neue Technologien und Arbeitsformen, Lernen im Prozess der Arbeit u. a. für betriebliches Bildungspersonal oder Personalverantwortliche:

- „Transferstelle digitale Transformation“ (Laufzeit 01/2023 – 03/2024) mit Qualifizierung und Beratung zur neuen Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“ und „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ oder zu „KI in der (beruflichen) Bildung“
- „Betriebliches Lernen und Weiterbildung – Kompetenzentwicklung für die doppelte Transformation“ (2024) mit verschiedenen Qualifizierungen und Workshops zu Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung, branchenoffen für Berliner Betriebe, Fach- und Führungskräfte, HR-Mitarbeitende, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche und ausbildendes Fachpersonal. Kooperation mit dem Berliner Bundesprojekt ReTraNetz-BB für die Fahrzeug- und Zulieferindustrie in der Region.

Für die Unterstützung von Bildungsanbieter*innen und Bildungspersonal in Bezug auf Professionalisierung und Methoden in der Weiterbildung zum Zweck der Anpassung und Modernisierung der Bildungspraxis (u.a. digitale Lernformen) wurden u.a. folgende Projekte gefördert:

- „Koordinierungsstelle Qualität“ (2023-2024), mit der Initiative weitergelernt.de mit Unterstützungsangeboten in Form von Workshops, Qualifizierungen und

Fachtagungen, Organisationsberatung und Bereitstellung von kostenfreien Arbeitshilfen/ Konzepten (z.B. Qualitätsmerkmale digitaler Lernangebote - 2024).

- „Digitale Kompetenzentwicklung für die Energie-, Mobilitäts- und Wärmewende“ (Laufzeit 2021-2023)

2. Welche konkreten Förderprogramme und Unterstützungsmaßnahmen wurden in den letzten Jahren zur Förderung von Fort- und Weiterbildungsangeboten in Berlin implementiert, um insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) den Zugang zu qualifizierten Weiterbildungsangeboten zu erleichtern?

Zu 2.: Für das Förderinstrument „Zuschüsse an Träger der Beratung zu Bildung und Beruf (BBB) und die Weiterbildungsdatenbank Berlin (WDB)“ liegt ein aktuelles – in dieser Fassung seit dem 01.01.2025 geltendes - Fachkonzept vor. Darin wurde u. a. die Beratung für kleine und mittelständische Unternehmen deutlicher integriert, um sowohl kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen.

Zur Verbesserung der Fachkräftesituation in den Unternehmen soll eine unabhängige, neutrale, freiwillige und ergebnisoffene Beratung stattfinden, genauso wie für natürliche Personen. Damit werden durch die Qualifizierungsberatung der Unternehmen besonders kleine und mittlere Unternehmen angesprochen.

Die Anliegen der Beschäftigten mit ihren individuellen Bedarfen und Potentialen werden in einen expliziten betrieblichen Zusammenhang zur Stabilisierung und Entwicklung des jeweiligen KMU gestellt, u. a. durch die Erarbeitung und Umsetzung von Qualifizierungsplänen innerhalb des Unternehmens (Weiterbildungsplanung). Damit werden die Unternehmen in Fragen der Qualifizierung ihrer Beschäftigten sowie der betrieblichen Bildungsplanung informiert und unterstützt.

Die Beratung orientiert sich an den betrieblichen Belangen, Bedürfnissen und Bedingungen für eine Weiterbildungspraxis und -planung des Unternehmens. Sie unterstützt bei der Planung und Umsetzung von betriebsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten sowie der Entwicklung und Einführung einer Weiterbildungsstrategie. Damit erfolgt eine passgenaue Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen und Unternehmen.

Zuständig für die Beratung im Einzelnen ist die Fachberatung Qualifizierungsberatung für kleine und mittelständische Unternehmen, die auf langjährige Erfahrungen in der Qualifizierungsberatung von Unternehmen zurückgreift und so als Schnittstelle zwischen Unternehmen und wichtigen Akteur*innen im Handlungsfeld, wie dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit, den Wirtschaftsförderungen der Bezirksämter und der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH, welche mit unterschiedlichen Informations- und Austauschformaten aktiv sind, agiert.

Das Angebot umfasst im Einzelnen folgende Leistungen:

- Beratung zu Weiterbildungsbedarfen und Qualifizierungen für Beschäftigte in den Unternehmen (Arbeitsplatzsituation, betriebliche Qualifizierung)
- Beratung zu möglichen Berufsabschlüssen (betriebliche Einzelumschulung, Nachqualifizierung, modulare Qualifikation mit dem Ziel, einen Berufsabschluss berufsbegleitend zu erlangen)
- Beratung zu aktuellen Fördermöglichkeiten, Finanzierung und deren Bedingungen
- Beratung zur Umsetzung betrieblicher Bildungsziele, Bildungsbedarfsanalyse, Weiterbildungsstrategie
- Beratung zum Aufbau und zur Optimierung des Führungsprozesses „Personal und Weiterbildung“
- Sensibilisierung der Unternehmen für geringqualifizierte und ältere Mitarbeitende sowie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Interessierte Unternehmen in Berlin können auch die Angebote der durch den Bund finanzierten Projekte in der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) sowie der Beratungsstelle Berlin und INQA Coaching als durchgeführte Modell- und Pilotprojekte nutzen.

Die INQA-Beratungsstelle (IBS) ist eine zentrale Anlaufstelle für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Berlin, die im Zuge des Strukturwandels der Arbeitswelt und den damit einhergehenden digitalen Transformationsprozessen nachhaltige betriebliche Veränderungen umsetzen möchten. Die IBS ist Ausgangspunkt für die Förderung eines beteiligungsorientierten Beratungsprozesses, der eine mitarbeiter*innenorientierte und zukunftsgerichtete Personalpolitik sowie das Erlernen agiler Arbeitsmethoden zum Ziel hat. Die IBS trägt dazu bei, die Unternehmenslandschaft der KMU in Berlin auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten, um einerseits einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten und andererseits die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der teilnehmenden KMU insgesamt zu stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Anwendung einer spezifischen agilen Methode vermittelt: Dabei werden Unternehmensführung und Beschäftigte nach Maßgabe einheitlicher Vorgaben befähigt, gemeinsame Lern- und Entwicklungsprozesse für eine konstruktive Gestaltung des digitalen Wandels umzusetzen. Hierbei werden passgenaue Lösungen entwickelt und innovative Arbeitskonzepte erprobt, die insbesondere auch für zukünftige Herausforderungen angewendet werden können.

Darüber hinaus bietet Weiterbildung.berlin als Gemeinschaftsprojekt verschiedener Partner*innen in Berlin eine zentrale Anlaufstelle für ein gemeinsames Beratungsangebot zu allen Fragen der zukunftsorientierten betrieblichen Weiterbildung. Auch hier können sich kleine und mittelständische Unternehmen informieren, wenn sie ihre Mitarbeiter*innen weiterbilden lassen wollen. Hierzu können sich die Unternehmen beraten lassen und haben gleichzeitig die Möglichkeit, die digitale Informationsreihe „Weiterbildung im Betrieb“ zu

nutzen und mehr über die Fachkräftesicherung und die dazu passenden Förderinstrumente zu erhalten. Dabei findet ein aktiver Austausch und Vernetzung mit Expertinnen und Experten und anderen Unternehmen statt.

3. Welche Indikatoren und Evaluationsinstrumente werden genutzt, um den Erfolg der aktuellen Fort- und Weiterbildungsangebote in Berlin messbar zu machen?

Zu 3.: Die Förderprogramme der beruflichen Weiterbildung werden seit 2023 auf Grundlage des aktualisierten Evaluationsinstruments „Qualitäts- und Erfolgskontrolle der Modell- und Pilotprojekte“ bewertet. Dafür werden die jeweilig erzielten Ergebnisse durch die Projektträger sowohl halbjährlich, als auch zum Projektabschluss anhand der im Projektantrag definierten Indikatoren übermittelt.

Im Bereich der öffentlich geförderten Bildungsberatung, im Landesprogramm Beratung zu Bildung und Beruf, sind Erfolgsindikatoren für die Beratung definiert. Dazu ist ein Monitoring inkl. Wirkungsanalyse eingeführt worden, mit dem die Ergebnisse und Wirkungen der Beratungsleistungen erhoben und ausgewertet werden. Die Evaluierung des Instruments „Beratung zu Bildung und Beruf“ erfolgt über den Dienstleister zgs consult GmbH über die Dokumentationssoftware „Casian“. Für das Instrument „Beratung zu Bildung und Beruf“ wurde ein Beratungsablauf zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Beratungen entwickelt und in „Casian“ implementiert. Dieser dokumentationspflichtige Beratungsablauf gliedert sich in mehrere Phasen, in denen Aktivitäten, Schritte und obligatorische Angaben festgelegt sind und bildet zudem die Grundlage für die Beratungspraxis in den Beratungseinrichtungen.

Durch die systematische Erfassung und regelmäßige Auswertung der Beratungsdaten mithilfe des „Casian“-Dokumentationstools werden Ergebnisse u. a. in Hinblick auf die Anzahl der beratenen Personen, soziodemografische Daten und Anliegen sichtbar. Einen wesentlichen Teil der Auswertung stellt die Beratungsergebniserfassung dar. Hier liegt der Fokus auf den Fragen, inwieweit sich eine teilnehmende Person in Bezug auf ein vorab festgelegtes Beratungsthema weiterentwickelt hat, ob sie an andere Projekte weitervermittelt wurde und ob aus Sicht der Berater*in eine Zielerreichung vorliegt.

Zur Erhebung und Messung von Ergebnissen aus der Beratung werden regelmäßig übergreifende Ergebniserwartungen sowie aktivitätsbezogene und wirkungsbezogene Ergebnisindikatoren definiert und festgelegt.

4. Wie plant der Senat strukturelle Barrieren abzubauen, die insbesondere benachteiligte Gruppen und kleinere Unternehmen am Zugang zu Fortbildungsangeboten hindern?

Zu 4.: In den letzten Jahren hat sich der Berliner Senat intensiv bemüht, bestehende strukturelle Barrieren für den Zugang von KMU zu Fortbildungsangeboten abzubauen. Hier sei das Programm zur Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin genannt. Dieses richtet sich an alle erwachsenen Menschen mit ihren unterschiedlichen Bildungs- und

Berufsbiografien und Lebensentwürfen einschließlich der sie beschäftigenden Unternehmen, wobei hier der besondere Fokus auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Abgrenzung zu der Definition der EU-Kommission gelegt ist.

Die Beratung ist für alle Menschen offen zugänglich, kostenfrei und an keine Voraussetzungen gebunden. Es gilt die Beratung an der Stelle zu beginnen, wo sich der jeweilige Wissens- und Kenntnisstand bewegt. Die Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin vollzieht damit ausdrücklich den in der Nationalen Weiterbildungsstrategie geforderten integrierten Blick auf Menschen und die sie beschäftigenden Unternehmen.

U. a. bietet die Fachberatung Qualifizierungsberatung für kleine und mittelständische Unternehmen einen unkomplizierten Zugang und Informationen zum Thema Qualifizierung. Konkret wird eine monatliche Veranstaltung „Dialogwerkstatt“ angeboten. Dabei wird ein erster und unverbindlicher Einblick in den Ablauf und die Begleitung des Qualifizierungsprozesses in KMU geboten. Die Online-Veranstaltung bietet den Teilnehmenden einen Überblick über das Vorgehen sowie die Fördermöglichkeiten im Prozess der Qualifizierung. Neben dem fachlichen Input zum Thema Qualifizierung bietet diese erste „Orientierungs“-Veranstaltung einen Fachaustausch mit den Berater*innen sowie Teilnehmenden.

Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Sensibilisierung der einzelnen Unternehmen für geringqualifizierte und ältere Mitarbeitende sowie auf das betriebliche Gesundheitsmanagement gelegt.

5. Inwieweit fließen aktuelle arbeitsmarktbezogene Erkenntnisse und Bedarfsanalysen in die zielgruppenspezifische Erarbeitung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien des Senats ein?
6. Welche Maßnahmen ergreift der Senat, um die digitale Transformation im Weiterbildungssektor zu fördern und wie sollen digitale Lernformate nachhaltig ausgebaut werden? Inwieweit werden internationale Best-Practice-Modelle adaptiert und welche konkreten Zukunftsperspektiven sieht der Senat in diesem Bereich?

Zu 5. und 6.: Die Weiterbildung ist einer der Schlüsselfaktoren, um die laufenden Transformationsprozesse – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung - gut bewältigen zu können. Dies belegen Studien und Projektionen (vgl. z. B. unter <https://iab.de/dossier/?id=264004>), die zudem auf ausgesprochenen heterogene Zielgruppen und heterogene Anforderungen an Weiterbildungen hinweisen. Wegen der großen Bedeutung der Weiterbildung für die Fachkräftesicherung wird das Thema ebenfalls in der in Erarbeitung befindlichen Fachkräftestrategie für das Land Berlin eine wichtige Rolle spielen.

Darüber hinaus engagiert sich das Land Berlin auf zahlreichen Ebenen in diesem Bereich. Exemplarisch dafür steht die Zusammenarbeit des Bundes, der Länder, der Sozialpartner*innen und Wirtschaftsorganisationen sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS). Neben dem Lenkungsgremium der NWS-Partner*innen wurde ein Bund-Länder-Ausschuss (BLA) eingerichtet, in dem Berlin

aktiv mitarbeitet. Ziel der Zusammenarbeit ist es, eine stimmige Weiterbildungsstrategie und –kultur zu entwickeln und zu etablieren.

Eine der von der NWS eingesetzten AGs befasst sich mit dem Thema „Alphabetisierung und Grundkompetenzen“. Angestrebt wird, die Beteiligung gering literalisierter Erwachsener an Weiterbildung zu erhöhen. Von den Aktivitäten profitiert auch der Berliner Kooperationsverbund arbeitsorientierte Grundbildung - Verankerung von Grundbildung in Arbeitsförderung und betrieblicher Bildung (Laufzeit: 1.10.2024 - 30.9.2027), der mit Mitteln der Alphadekade (Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern) gefördert wird.

Hervorgehoben wird im Rahmen der NWS auch die Relevanz einer starken digitalen Infrastruktur. Ein Ergebnis dessen ist „mein NOW“, das Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung. Es wendet sich an Personen und Unternehmen und umfasst Beratungs- und Fördermöglichkeiten sowie Weiterbildungsangebote und wurde unter Mitwirkung der Länder entwickelt.

Auch auf europäischer Ebene findet eine Vernetzung statt: Die durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung jährlich durchgeführte europäische Konferenz befasste sich im Jahr 2023 mit dem Thema Skills. Für 2025 ist das Thema Fachkräftesicherung vorgesehen. Ziel der Konferenz ist es, gemeinsam mit anderen europäischen Städten und internationalen Akteur*innen Lösungsansätze und Potenziale für die Fachkräftesicherung zu diskutieren.

Darüber hinaus engagiert sich der Senat in weiteren Zusammenhängen, z. B.:

Die bisher genannten Plattformangebote sollen verstetigt und miteinander verzahnt werden, um die digitale Orientierung und Beratung dauerhaft auszubauen.

Das durch den Bund geförderte Zukunftszentrum Berlin mit Unterstützung des Landes Berlin bietet die (vertiefte) Beratung und Qualifizierung von Berliner KMU zu Fragen rund um „New Work“, digitale Arbeitswelten und die Einführung neuer Technologien. Das Angebot ist auf die individuellen Bedarfe und Themen der Betriebe zugeschnitten und richtet sich an Führungskräfte, Mitarbeitende sowie Betriebsräte.

Einmal jährlich wird der Beratungsmonitor von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung herausgegeben. Der von ihr beauftragte Dienstleister zgs consult GmbH nimmt dafür eine netzwerkübergreifende Auswertung der Dokumentationsergebnisse vor und orientiert sich bei der Schwerpunktsetzung an den Vorgaben des Senats und den aktuellen Erkenntnissen des Arbeitsmarktes. Aus diesen Ergebnisse sowie auch aus den regelmäßigen erstellten Casian-Berichten lassen sich Rückschlüsse auf aktuelle Bedarfe ableiten. Ändert sich die arbeitsmarktpolitische Lage, erfolgt eine entsprechende Anpassung der obligatorischen Beratungsdokumentation und Auswertung.

Darüber hinaus hat die für das Weiterbildungsinstrument Beratung in Bildung und Beruf zuständige Fachstelle Koordinierung Qualität (k.o.s GmbH) einen sog. „Strategiekompass“ entwickelt. Dabei handelt es sich um ein Arbeitsinstrument, mit dem sich die Bildungseinrichtungen selbst dem Thema „digitale Strategie“ widmen können. Sie bestimmen dazu den aktuellen Stand im Unternehmen und leiten daraus Prioritäten und Maßnahmen für die Zukunft ab. Der Strategiekompass wird im Rahmen von internen oder externen Workshops in den Unternehmen bearbeitet. Dabei wird die angestrebte Entwicklung des Unternehmens und dessen Mitarbeiter*innen und deren Innovationspotentiale identifiziert.

Hilfestellung bildet dafür das von der k.o.s GmbH entwickelte „Workbook zur digitalen Strategie“. Dieses unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, erste Überlegungen zur Entwicklung einer eigenen für das Unternehmen passenden digitalen Strategie für den Bereich Lernen und Arbeiten anzustellen und erforderliche Maßnahmen daraus abzuleiten.

Berlin, den 07. April 2025

In Vertretung

Micha K I a p p

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung