



# ARRIVO Berlin

## Fachkonzept

Stand September 2025

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

**BERLIN**



## Inhalt

1.	Einleitung .....	2
2.	Ausgangslage .....	3
3.	Bisherige Entwicklung des Förderinstruments .....	5
4.	Ziele und Zielgruppen .....	6
4.1.	Ziele .....	6
4.2.	Zielgruppe .....	7
5.	Inhalt des Landesprogramm ARRIVO BERLIN .....	8
5.1.	ARRIVO BERLIN - Vorstellung .....	8
5.2.	Schwerpunkte des Landesprogramms ARRIVO BERLIN .....	8
5.3.	ARRIVO BERLIN Teilprojekte .....	10
5.4.	ARRIVO BERLIN - Koordinierung .....	11
6.	Alleinstellungsmerkmale und Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten .....	12
6.1.	Das BOFplus Programm .....	13
	Schnittstellen des BOFplus Programm zum Landesprogramm ARRIVO BERLIN sind: .....	14
6.2.	Arbeits- und Potenzialanalyse für Migranten nach § 45 Abs.1 S.1 Nr. 2 SGB III (MAPO) .....	14
6.3.	Step by Step in die betriebliche Ausbildung .....	15
7.	Förderung .....	15
7.1.	Rechtliche Grundlage .....	15
7.2.	Zuwendungsempfangende .....	16
7.3.	Fördervoraussetzung .....	16
7.4.	Verfahren .....	17
7.4.1.	Grundsätze und Prinzipien .....	17
7.4.2.	Interessenbekundungs- und Antragsverfahren .....	17
7.5.	Anforderungen an den Träger .....	17
7.5.1.	Räumlichkeiten und Ausstattung .....	17
7.5.2.	Personal und Personalentwicklungsplanung .....	18
7.5.3.	Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals .....	19
7.5.4.	Landesmindestlohn .....	20
7.5.5.	Qualitätssicherung .....	20
7.5.6.	Weitere Anforderungen .....	21

8. Berichterstattung und Erfolgsmessung .....	21
8.1. Berichterstattung.....	21
8.2. Erfolgsindikatoren .....	21
9. Fachliche Begleitung & Controlling .....	23
10. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit .....	23
Abkürzungsverzeichnis .....	24

## 1. Einleitung

Die Anforderungen des Arbeitsmarktes sind einem permanenten Wandel unterworfen. Prozesse der Digitalisierung, der Dekarbonisierung, die demographische Entwicklung, die damit verbundenen neuen Berufsfelder und der Fachkräftemangel stellen alle Beteiligten am Arbeitsmarkt vor Herausforderungen.

Das Land Berlin stellt sich diesen Herausforderungen in vielfältiger Weise und begegnet den daraus resultierenden Problemen mit einer Fachkräftestrategie, die die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung als zentrale Zukunftsaufgabe begreift. Der Zugang zu „Guter Arbeit“ ist die Voraussetzung, die wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit Berlins zu sichern. In einem ressortübergreifenden Ansatz sind hier alle Senatsverwaltungen gefordert und die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration und Vielfalt im Besonderen.

Der Integration internationaler Fachkräfte in den Berliner Arbeitsmarkt kommt eine wichtige Bedeutung zu, um den Fachkräftebedarf kurz-, mittel- und langfristig zu sichern. Zugewanderte und Geflüchtete bereichern den Berliner Arbeitsmarkt mit ihren vielfältigen Erfahrungen und Fähigkeiten. Sie bringen neue Perspektiven und vielfältige Kompetenzen mit, die aus unterschiedlichen Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen in ihren Herkunftsländern stammen.

Die demographische Entwicklung erfordert aber über die Integration internationaler Fachkräfte hinaus auch die erfolgreiche Ausbildung Zugewanderter oder von jungen Menschen mit Zuwanderungs- oder Fluchtgeschichte. Damit dies erfolgreich gelingen kann, bedarf es zielgenauer Berufsorientierungs- bzw. Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Diese müssen, neben den fachlichen und methodischen Aspekten insbesondere auch auf zielgruppenspezifische Aspekte eingehen, damit die Teilnehmenden umfassend auf die Berliner Ausbildungs- und Arbeitswelt vorbereitet werden.

Voraussetzung hierfür ist ein abgestimmtes Handeln aller beteiligter Partnerinnen und Partner - wie es das Landeskonzzept Berufliche Orientierung formuliert - mit dem Ziel eines „frühzeitigen, individuellen, systematischen und praxisnahen Berufsorientierungsprozess“. Mit Hilfe des Landeskonzpts soll eine individuelle und fundierte Berufswahl ermöglicht werden.<sup>1</sup> Es soll u.a. sichergestellt werden, dass „der Fachkräftebedarf im Sinne der wirtschaftlichen Entwicklung, Wettbewerbsfähigkeit, Attraktivität der Region und zugleich unter Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte gesichert wird.“<sup>2</sup>

In der Vergangenheit beschränkte sich ARRIVO BERLIN auf junge Menschen, die aus nicht-sicheren Herkunftsländern kamen. Mit diesem Fachkonzept wird die Zielgruppe von ARRIVO BERLIN deutlich erweitert auf Menschen, die eine Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte haben. Maßgeblich für den Zugang zu ARRIVO BERLIN ist nicht mehr ausschließlich die Herkunft der Teilnehmenden. Es gibt vielfältige Gründe, weshalb Menschen mit einer Zuwanderungsbiographie schlechtere Zugänge

---

<sup>1</sup> Vgl.: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF): <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufs-und-studienorientierung/>

<sup>2</sup> Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Hrsg.): Landeskonzzept Berufliche Orientierung Berlin (November 2023), S. 7

<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufs-und-studienorientierung/landeskonzzept-berufliche-orientierung-berlin.pdf?ts=1744792416>

zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Allgemeinen und zur dualen Ausbildung im Besonderen haben: Neu Zugewanderte sind mit dem deutschen Bildungssystem und den Möglichkeiten, die ihnen die duale Ausbildung bietet nicht vertraut. Sie hatten aufgrund ihres oftmals „späteren Einstiegs“ in das deutsche Bildungssystem keine Gelegenheit, an den gängigen Berufsorientierungsmaßnahmen der Klassenstufen 7-10 teilzunehmen und so das System der dualen Ausbildung kennen zu lernen. ARRIVO BERLIN öffnet sich für diesen Personenkreis. ARRIVO BERLIN öffnet sich aber auch für hier lebende Migrantinnen und Migranten, soweit sie aufgrund ihrer Bildungsbiographie keine klare Vorstellung vom Arbeitsmarkt oder den Berufswahlmöglichkeiten gewinnen konnten.

ARRIVO BERLIN ist seit mehr als zehn Jahren ein wichtiger Baustein der Beruflichen Orientierung sowie Berufsvorbereitung und kommt dieser Zielsetzung nach. ARRIVO BERLIN wurde bereits 2014 ins Leben gerufen. Die Kampagne „Flüchtling ist kein Beruf!“ war der Ausgangspunkt, um auf die bisher nur unzureichend genutzten Potentiale der Zielgruppe für den Fachkräftebedarf aufmerksam zu machen. Seitdem hat das Programm verschiedene Entwicklungsprozesse durchlaufen und war kleineren Veränderungen unterworfen. Unverändert geblieben ist die Aufgabe: Kompetenzerfassung in der Praxis, ein besseres Matching von Ausbildungsplatzsuchenden und - anbietenden sowie den Erwerb vielfältiger beruflicher Erfahrungen zu befördern.

Kernelemente des Landesprogramms ARRIVO BERLIN, wie Kompetenzfeststellung und Potentialanalysen, individuelle Beratung und Coaching, berufsbezogener Spracherwerb und der Erwerb von MINT-Kompetenzen sowie Arbeitserprobungen und Betriebspraktika sind an das Landeskonzept Berufliche Orientierung angelehnt. Durch die Etablierung von ARRIVO BERLIN als Dachmarke und die damit verbundene Netzwerkarbeit zwischen Bildungsträgern, Wirtschaft und Sozialpartnern sowie einer abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit setzt ARRIVO BERLIN einen zentralen Aspekt des Landeskonzepts erfolgreich um: Das gemeinsame, konzertierte Handeln aller am Prozess einer erfolgreichen Berufsorientierung Beteiligten.

## 2. Ausgangslage

Um die Wettbewerbsfähigkeit Berliner Unternehmen zu stärken und den Wohlstand sowie die Beschäftigung für die Menschen im Land Berlin zu sichern, ist es von zentraler Bedeutung, Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln.

Dabei steht das Land Berlin vor großen strukturellen Herausforderungen, welche sich aus Digitalisierung, Dekarbonisierung, Demografie und Zuwanderung ergeben.

Aktuell leben ca. 3,9 Mio. Menschen in Berlin.<sup>3</sup> Dies entspricht einem Bevölkerungswachstum von ca. 10% im Vergleich zu 2014 (3,5 Mio.).<sup>4</sup> Dennoch fehlen in Berlin mehrere zehntausend Fachkräfte<sup>5</sup>. Die Generation der sog. Babyboomer tritt altersbedingt sukzessive aus dem Arbeitsmarkt aus und hinterlässt Lücken im Fachkräftemarkt, die trotz des nominellen Bevölkerungsanstiegs nicht ohne

---

<sup>3</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/a-i-5-hj>

<sup>4</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/meine-region/berlin-statistik/einwohnerbestand>

<sup>5</sup> Vgl.: Anna Thewalt „Hindernisse aus dem Weg räumen“; in: Tagesspiegel vom 23.07.2024. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/hindernisse-aus-dem-weg-raumen-berlin-will-bis-2025-eine-fachkraftstrategie-erarbeiten-12072242.html>

Nettozuwanderung, Integrations-, Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote geschlossen werden können.<sup>6</sup>

Der Bevölkerungsanstieg in absoluten Zahlen ist, neben Binnenwanderungsprozessen, begründet in der Zuwanderung aus dem Ausland und durch Geflüchtete aus diversen Krisengebieten, wie der Ukraine, Afghanistan oder Syrien.<sup>7</sup> Hinzu kommen Geflüchtete aus vielen weiteren Ländern wie Eritrea, Irak, Nigeria, Pakistan und Somalia, um nur einige der Hauptherkunftsregionen zu nennen.

Das Land Berlin hat ein erhebliches Interesse daran, geflüchtete Menschen bzw. auch Drittstaatsangehörige<sup>8</sup> schnell in den Berliner Arbeitsmarkt zu integrieren.

Laut dem Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom Oktober 2024 haben Geflüchtete in der Arbeitsmarktintegration größere Herausforderungen zu bewältigen als andere Migranten- und Migrantinnengruppen. Integrationshürden sind beispielsweise die geringeren Sprachkenntnisse bei Ankunft, fehlende soziale Netzwerke und weniger Informationen.<sup>9</sup> Ein Haupthindernis für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt sind ferner der oft ungesicherte Aufenthaltsstatus von Geflüchteten und Zugezogenen, Wohnsitzauflagen und die Hürden zur Erlangung der Arbeitserlaubnis.<sup>10</sup>

Auch gestaltet sich die Anerkennung ihrer formellen und informellen Qualifikationen und Berufserfahrungen schwieriger, da die Struktur und Qualität der (Aus-) Bildungssysteme in den Herkunftsländern sich häufig stark von dem deutschen System unterscheiden.

An dieser Ausgangslage setzt das Landesprogramm ARRIVO BERLIN an, indem es Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und geflüchtete Menschen, zugewanderte Menschen aus Drittstaaten sowie Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger in Deutschland ansässig sind, bei ihrer raschen und nachhaltigen Integration in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützt.

---

<sup>6</sup> Vgl.: Angelina Hackmann, Konstantin A. Kholodin, Teresa Schildmann: Mehr Migration könnte Potenzialwachstum der deutschen Wirtschaft deutlich erhöhen; in: DIW aktuell; 101; Sonderausgaben zur Bundestagswahl 2025; [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.934290.de/publikationen/diw\\_aktuell/2025\\_0101/mehr\\_migration\\_koennte\\_potenzialwachstum\\_der\\_deutschen\\_wirtschaft\\_deutlich\\_erhoeuen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.934290.de/publikationen/diw_aktuell/2025_0101/mehr_migration_koennte_potenzialwachstum_der_deutschen_wirtschaft_deutlich_erhoeuen.html)

<sup>7</sup> Sebastian Schneider, Götz Gringmuth-Dallmer in: Rundfunk Berlin-Brandenburg: Zuwanderung aus dem Ausland, Neue Berliner: Wer kommt, wer bleibt - wer prägt die Zukunft?, 17.03.2025; <https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2025/03/auslaender-ewohner-berlin-zuzug-indien-fluechtlinge-china-vietnam.html>

<sup>8</sup> „Drittstaatsangehörige bezeichnet laut Art. 2 des Schengener Grenzkodex jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne des Art.17 Abs. 1 des Vertrags ist und die nicht unter Artikel 2 Nr. 5 zu den Personen zählt, die das Gemeinschaftsrecht auf freien Personenverkehr genießen“; Aus: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2018), Working Paper 82; Tangermann, Julian/Grote, Janne: Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland, S. 17 [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82-arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=19](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82-arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?__blob=publicationFile&v=19)

<sup>9</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Oktober 2024, S. 2; <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>

<sup>10</sup> vgl. ebd.

### 3. Bisherige Entwicklung des Förderinstruments

ARRIVO BERLIN startete ursprünglich im Jahr 2014 als Pilotprojekt Arrivo. Aufgrund der Fluchtbewegungen aus Afghanistan, Syrien, Irak und Eritrea legte die damalige Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen im Jahr 2015 in intensiver Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer, der IHK sowie weiteren Wirtschaftsorganisationen den Grundstein für den sukzessiven Aufbau der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN.

Die Entwicklung von „Arrivo“ hin zu „ARRIVO BERLIN“ wurde zunächst im Rahmen des Berliner „Masterplans Integration und Sicherheit“ (2016) und anschließend innerhalb des „Gesamtkonzepts zur Integration und Partizipation Geflüchteter“ (2018) vorangetrieben und verstärkt.

Die Namensgebung „Arrivo“ war dem Italienischen entlehnt mit der Bedeutung „Ich komme an“. Sie sollte an die Mittelmeerroute erinnern, weil zum damaligen Zeitpunkt viele Geflüchtete über Italien nach Deutschland kamen.

Anfänglich aus drei Teilprojekten bestehend, vergrößerte sich ARRIVO BERLIN nach und nach bis zum Jahr 2024 auf zehn Teilprojekte und eine Koordinierende Stelle. Im Jahr 2025 sind es acht Teilprojekte und eine Koordinierende Stelle.

Die Koordinierende Stelle wurde 2018 eingerichtet als „Technische Koordinierung“. Ihre Hauptaufgabe war zum einen, die Dachmarke „ARRIVO BERLIN“ mit Wiedererkennungswert zu etablieren. Zum anderen verfolgte die Entwicklung einer gemeinsamen Corporate Identity das Ziel, Synergieeffekte durch eine intensivere Zusammenarbeit aller Teilprojekte zu nutzen.

Der Schwerpunkt bei ARRIVO Berlin lag in den vergangenen Jahren in folgenden Bereichen:

- Beratung und Coaching zu Arbeit und Ausbildung in den unterschiedlichsten Branchen,
- branchenspezifische Berufsorientierung,
- Praxiserprobung und Kompetenzfeststellung,
- Begleitung während der Ausbildung,
- Beratung von Unternehmen zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen,
- Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie
- Teil- und Nachqualifizierung.

ARRIVO BERLIN feierte 2024 sein 10-jähriges Bestehen. In dieser Zeit hat es im Projekt immer wieder kleine Veränderungen in der Ausrichtung und Anpassungen an Erfordernisse gegeben, die sich aus der Auswertung der Erfahrungen in der Programmumsetzung ergeben haben. Das Projekt unterstützte in den letzten Jahren mehr als 7.000 geflüchtete Menschen. Von den 7.000 Projektteilnehmenden konnten mehr als 2.000 in Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung einmünden. Dies entspricht einer Einmündungsquote in Höhe von knapp 30%. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im bundesweiten Vergleich mit anderen Programmen für Zugewanderte wider. Hier lag die Einmündungsquote bei ca. 29% (Jahr 2021).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt, Dashboard Integration: <https://www.dashboard-integration.de/integration/einmuendungsquote>

Gründe dafür, dass die Einmündungsquote nicht höher liegt, sind die beschriebenen vielfältigen Herausforderungen, mit denen die Geflüchteten konfrontiert sind. Diese reichen vom ungesicherten Aufenthaltsstatus, Wohnsitzauflagen und Hürden zur Erlangung der Arbeitserlaubnis und finden ihre Ergänzung in „weichen“ Faktoren wie geringeren Sprachkenntnissen und fehlenden sozialen Netzwerken. Zudem fehlt es an ausreichend Ausbildungsplätzen oder geeigneten Arbeits- und Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe. Die Integration in Arbeit und Ausbildung ist ein längerer Prozess, der oftmals viele Jahre dauern kann. ARRIVO BERLIN berät zu Themen wie Aufenthaltssicherung, Spracherwerb, Schulabschluss, Wohnen und Gesundheit und verweist ggf. auch an geeignete Stellen weiter.

## **4. Ziele und Zielgruppen**

### **4.1. Ziele**

Für das Land Berlin ist es zur Sicherung seiner Zukunftsfähigkeit von zentraler strategischer Bedeutung, Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln.

Ziel ist es, jedem Teilnehmenden des Landesprogramms ARRIVO BERLIN eine individuelle Anschlussperspektive zu ermöglichen. ARRIVO BERLIN leistet hier durch berufsorientierende und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen einen wichtigen Beitrag. Die Teilnehmenden sollen über ARRIVO BERLIN

- ihre Kenntnis über (berufsrelevante) Fähigkeiten und Stärken sowie eigene Entwicklungspotenziale vertiefen.
- Berufsfelder in der Praxis kennenlernen.
- über eine Kompetenzfeststellung zu Beginn des Projekts die Anforderungen der Arbeitswelt mit ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken abgleichen können.
- ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen in ein betriebliches Praktikum mit Ausbildungsperspektive oder beruflicher Anschlussoption übertragen.
- ihre Chancen und Möglichkeiten in der dualen Ausbildung erkennen.
- über alternative Beratungsmöglichkeiten für ihre persönlichen Problemlagen in Kenntnis sein, insbesondere, wenn nach dem Erstkontakt eine Teilnahme an ARRIVO BERLIN nicht geboten erscheint.
- berufsspezifische Sprachkenntnisse erlangen und oder vertiefen.
- ihre nächsten Schritte für den Weg zur Berufswahl gehen und eine Berufswahlentscheidung treffen.
- Durch Betriebskontakte und Praktika in ihren Bewerbungsbemühungen begleitet und Unterstützt werden.

Die kontinuierliche Arbeit an diesen Zielen ist die Voraussetzung für die Entwicklung einer Anschlussperspektive. Diese kann die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Betriebspraktikums, die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses oder die Teilnahme an einer Nachqualifizierung sein. Damit verbunden ist die Zielstellung einer schnellen und nachhaltigen Integration in den Berliner Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Zielerreichung wird durch die Berichte der Träger der ARRIVO-Teilprojekte an die Bewilligungsstelle dokumentiert.<sup>12</sup>

## 4.2. Zielgruppe

Das Landesprogramm ARRIVO BERLIN richtet sich vorrangig an Personen mit Fluchthintergrund, an Personen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte bzw. Drittstaatangehörige, die einen Bedarf an beruflicher Orientierung und Sprachförderung haben. ARRIVO Berlin richtet sich an Personen, die aus verschiedensten Gründen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Sei es, weil sie aufgrund ihrer bisherigen Bildungsbiografie keine klare Vorstellung vom Arbeitsmarkt oder den Berufswahlmöglichkeiten gewinnen konnten. Sei es, weil sie Sprachkenntnisse in Deutsch erst erwerben müssen oder weil sie aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder sexuellen Identität Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt machen mussten.

Folgende Voraussetzungen sind für die Teilnahme am Landesprogramm ARRIVO Berlin zu erfüllen:

- In der Regel Sprachniveau B1. Die Einschätzung des Sprachniveaus obliegt dem zuständigen ARRIVO Teilprojekt.
- Erfüllung der Allgemeinen Schulpflicht
- Vorkenntnisse aus schulischer oder sonstiger Ausbildung, Interesse an der Branche und Interesse an beruflicher Qualifizierung
- keinen (anerkannten) Berufsabschluss bzw. kein bereits begonnenes Ausbildungsverhältnis

Die Projekte von ARRIVO Berlin richten sich überwiegend an in Berlin untergebrachte Geflüchtete. Im gemeinsamen Verflechtungsraum Berlin-Brandenburg ist es allerdings nicht ungewöhnlich, dass Menschen zwar ihren Wohnsitz in Brandenburg haben, ihren Lebensmittelpunkt aber in Berlin. Schülerinnen und Schüler wohnen in Berlin, gehen aber in Brandenburg zur Schule und umgekehrt. Gerade geflüchtete Menschen sind häufig in Brandenburg untergebracht, aber ihr faktischer Lebensmittelpunkt ist Berlin. Eine offizielle Ummeldung ist aufgrund der für sie geltenden Wohnsitzauflagen nicht immer möglich. Dem trägt ARRIVO BERLIN Rechnung und ermöglicht daher nach Prüfung des Einzelfalls auch die Teilnahme von Menschen mit Wohnsitz in Brandenburg. Es wird aber vorausgesetzt, dass mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden einen Wohnsitz in Berlin haben.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl.: Abschnitt 8 dieses Fachkonzepts

<sup>13</sup> Die hier eingeführte 50%+1 Regelung bei teilnehmendenbasierten Förderinstrumenten wird auch im Zuständigkeitsbereich anderer Senatsverwaltungen teilweise seit Jahren praktiziert. Die SenASGIVA als zuständige Fachstelle zieht hier nach.

## **5. Inhalt des Landesprogramm ARRIVO BERLIN**

### **5.1. ARRIVO BERLIN - Vorstellung**

Das Förderinstrument ARRIVO BERLIN ist ein Landesprogramm, welches niedrighschwellige Berufsorientierungs- sowie arbeitsmarktnahe Projekte in sechs verschiedenen Branchenkategorien mit dem Ziel der Einmündung in Ausbildung, Arbeit oder Qualifizierung anbietet.

Es richtet sich an nicht mehr schulpflichtige geflüchtete Menschen bzw. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie Menschen, die aufgrund ihrer Biografie oder aufgrund diskriminierender Erfahrungen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. ARRIVO BERLIN bietet ihnen die Chance, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und sich eine berufliche Zukunft im Land Berlin aufzubauen. Gleichzeitig unterstützt ARRIVO die Berliner Wirtschaft bezüglich des Bedarfs an Auszubildenden und Fachkräften.

Um das Ziel der Einmündung in Ausbildung, in Arbeit oder Qualifizierung zu erreichen, werden im Rahmen des Landesprogramms ARRIVO BERLIN individuelle Beratung sowie branchenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen angeboten.

Die branchenspezifischen berufsvorbereitenden Maßnahmen beinhalten neben den berufspraktischen Erfahrungen in einer Branche Kompetenzfeststellungen, berufsbezogene Sprachförderung, Vermittlung berufsbezogener MINT Kompetenzen, individuelles Bewerbungstraining bzw. Coaching sowie begleitende Unterstützung bei Einmündungsprozessen. Zu den berufspraktischen Erfahrungen als schwerpunktmäßiger Anteil zählt die Teilnahme an Arbeitserprobungen, Werkstatttagen sowie Betriebspraktika.

Viele Zugewanderte bringen Berufserfahrung mit, die formal (noch) nicht anerkannt ist. Gerade für sie bietet das praktische Arbeiten eine Möglichkeit, Fähigkeiten sichtbar zu machen und anzuwenden, was auf dem regulären Arbeitsmarkt sonst erschwert wäre. Durch die direkte Erprobung können Kompetenzen validiert und passgenau an die Anforderungen in Deutschland angepasst werden.

Damit wird deutlich: Das Landesprogramm ARRIVO BERLIN zeichnet sich im Vergleich zu ähnlichen Projekten insbesondere dadurch aus, dass **\*\*Praxisbezug nicht lediglich ergänzend gedacht, sondern als zentraler Baustein der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung verankert ist\*\***.

### **5.2. Schwerpunkte des Landesprogramms ARRIVO BERLIN**

Der Schwerpunkt des Landesprogramms ARRIVO BERLIN in der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung liegt in der praktischen Erprobung in einem pädagogisch begleiteten Umfeld. Die Orientierung an der Praxis im betrieblichen Alltag ist wesentlich stärker betont als in vielen ähnlichen Projekten mit vergleichbarer Zielgruppe. ARRIVO BERLIN rückt die praktische Erprobung im Arbeitsumfeld konsequent in den Vordergrund und ermöglicht dadurch eine unmittelbare und realistische Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf. Die Ausrichtung des Programms basiert nicht nur auf Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven, sondern vor allem auf der konkreten erfolgreichen Umsetzung in Praxiseinsätzen. Teilnehmende sammeln direkte Berufserfahrungen in Werkstätten, Betrieben und branchenspezifischen Praxisstellen, was eine fundierte Berufsorientierung ermöglicht. Damit unterscheidet sich ARRIVO BERLIN von Projekten, die häufig im Bereich der Beratung oder theoretischen Wissensvermittlung verbleiben.

Die Auswahl der sechs Branchenkategorien ist auf zwei zentrale Faktoren zurückzuführen: die Vorerfahrungen und Interessen der Teilnehmenden sowie den nachhaltigen Fachkräftebedarf im Land Berlin:

#### Branchenkategorien

1. Gesundheit, Pflege und Soziales
2. Hotel- und Gastgewerbe
3. Handwerk/Technik/Energie-Klima
4. Bauhandwerk
5. Dienstleistungssektor (Reinigung, Logistik, Sicherheitsgewerbe)
6. Recht, Wirtschaft und Verwaltung

Den Brancheninformationen der Bundesagentur für Arbeit ist zu entnehmen, dass in den gewählten Branchenkategorien gute Beschäftigungsperspektiven vorhanden sind. Dies wird nicht nur durch die Relation zwischen freien Stellen und Arbeitslosen deutlich, sondern auch durch die hohen Vakanzzeiten freigewordener Stellen. Auch wird in diesen Bereichen verstärkt oder auf gleichbleibendem Niveau ausgebildet.<sup>14</sup> Somit gehören sie zu den für die Berufsausbildung wichtigsten Branchen im Land Berlin.

Die Entscheidung für die Auswahl der sechs Kategorien ist nicht zufällig gewählt, sondern beruht auf der Schnittmenge aus:

- hoher Nachfrage nach Fachkräften und langen Vakanzzeiten in Berlin,
- vorhandenen oder anschlussfähigen Vorerfahrungen der Zugewanderten,
- klaren Ausbildungsstrukturen in den Branchen,
- Offenheit und Bereitschaft etablierter Arbeitgeber, Praktikums- und Ausbildungsplätze bereitzustellen, sowie
- der Möglichkeit, Kompetenzen im praktischen Tun sichtbar zu machen und Übergänge realistisch zu gestalten.

Damit verbindet ARRIVO BERLIN einen außergewöhnlich praxisorientierten Ansatz mit einer strategischen Branchenfokussierung, die sowohl den Bedürfnissen der Teilnehmenden als auch dem Arbeitsmarkt in Berlin entspricht. Wirft man darüber hinaus einen Blick auf die von Zugewanderten formulierten Wunschtätigkeiten, korrelieren diese auch mit den Möglichkeiten und Bedarfen der hier gewählten Branchenkategorien.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Brancheninformationen; <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/statistik/brancheninformationen>

<sup>15</sup> Vgl.: Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, Arbeitsmarktsituation von Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) und Ukraine, S. 2; [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-11-0-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-11-0-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Die Verbindung zwischen den Bedarfen des Berliner Arbeitsmarktes und der Praxiserfahrung nach 10 Jahren ARRIVO Berlin zeigt insbesondere für die genannten Branchenkategorien, dass die Orientierung an den realen Beschäftigungsperspektiven in Berlin, die größte Erfolgsquote bringt.

Praxisphasen werden nicht nur als Übungsfelder betrachtet, sondern als direkte „Eintrittspforten zum Ausbildungsmarkt“, da Betriebe durch den frühen Kontakt Vertrauen in die Teilnehmenden entwickeln können.

Durch stabile Netzwerke mit Bildungsträgern, Innungen und Unternehmen ist abgesichert, dass Praxiserfahrungen nicht zufällig organisiert, sondern systematisch genutzt werden, um Perspektiven in Ausbildung und Arbeit zu eröffnen. Besondere Unterstützung leistet in dem Bereich das ARRIVO Kontaktbüro, welches im Netzwerk bridge der Abteilung Integration und Migration verortet ist.

Für die Zielerreichung wichtig ist zudem, dass innerhalb der Branche eine Offenheit gegenüber der Zielgruppe besteht. Nur so ist gewährleistet, dass den Teilnehmenden auch passende Praxisplätze angeboten werden können und ihre Chance auf einen Ausbildungsplatz im Anschluss an das Programm steigt. Dass die erläuterte Konstellation positiv zu bewerten ist, zeigen die über 2000 geflüchteten Menschen, die in Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung vermittelt werden konnten.

### **5.3. ARRIVO BERLIN Teilprojekte**

In jeder Branchenkategorie soll es ein ARRIVO Teilprojekt mit Berufsorientierungsaktivitäten geben. Es soll auf die Aufnahme eines Betriebspraktikums in Verbindung mit der Option auf eine anschließende Ausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Anstellung gerichtet sein.

Bei Abschluss eines Praktikumsvertrags mit Option auf die Aufnahme einer Ausbildung bei einem im Land Berlin ansässigen Unternehmen oder einer Institution bedarf es bei Teilnehmenden mit ALG - oder Bürgergeld-Bezug der Zustimmung der Agentur für Arbeit bzw. des zuständigen Jobcenters in Berlin. Das Praktikum selbst sollte nicht weniger als sechs Wochen und nicht mehr als drei Monate betragen.

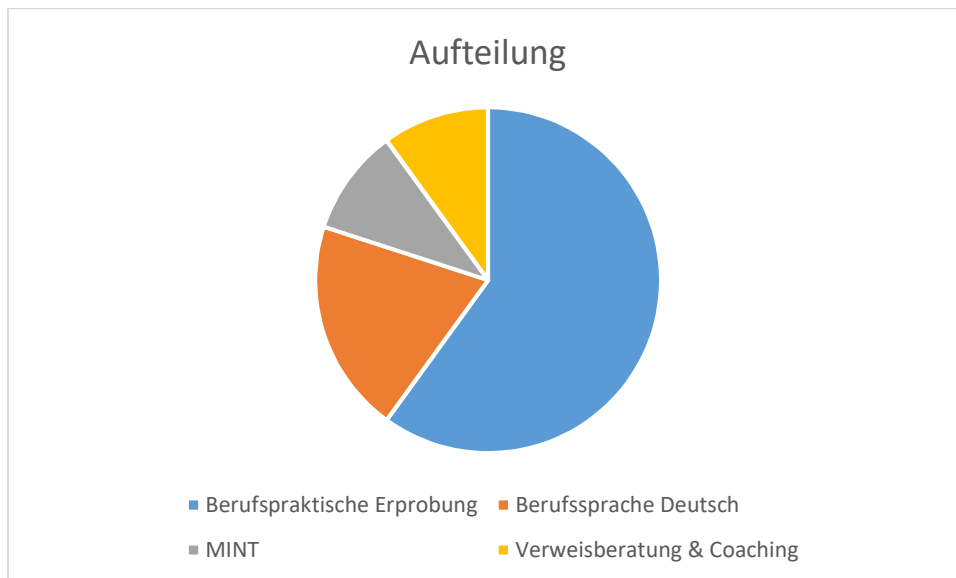
Die berufspraktische Erprobung in Form von Arbeitsproben, Werkstatttagen und Betriebspraktika als fester Bestandteil des Landesprogramms ARRIVO Berlin soll das „Reinschnuppern“ in eine Branche ermöglichen und damit den Teilnehmenden einen Überblick über mehrere Berufsbilder geben. Die berufspraktische Erprobung soll 60% der Teilnahmezeit umfassen.

Im Rahmen einer individuellen Beratung bzw. des Coachings wird der Teilnehmende in seinem Entscheidungsprozess für das für ihn geeignete Berufsbild unterstützt. Dabei werden Eignung und Fähigkeiten geprüft, praktische Erprobungen bei einem Trägerbetrieb und/oder einem Berliner Unternehmen bzw. einer Berliner Institution ermöglicht.

Weiterhin zählen zur Berufsvorbereitung Lernunterstützungsangebote, wie bspw. Berufssprache Deutsch oder Unterstützungsangebote zum Erwerb schulischer Kompetenzen im MINT-Bereich.

Für das Lernunterstützungsangebot „Berufssprache Deutsch“ sind 20% und für den Erwerb schulischer Kompetenzen im MINT-Bereich sind 10% der Teilnahmezeit vorgesehen.

Für individuelle Beratung, berufliches Coaching und Verweisberatungen für Unterstützungen werden 10% der Teilnahmezeit avisiert.



Eine individuelle Anpassung der festgelegten Anteile ist entsprechend zu dokumentieren.

#### **5.4. ARRIVO BERLIN - Koordinierung**

Das Landesprogramm ARRIVO BERLIN umfasst sechs Teilprojekte, die in unterschiedlichen Berufskategorien tätig sind und damit spezifische Herausforderungen bzw. Rahmenbedingungen aufweisen und sich daher unterschiedlich organisieren müssen. Zudem sollen die Teilprojekte unter der Dachmarke ARRIVO BERLIN zusammenwirken und vor allem in ihrer Außenwirkung unterstützt werden.

Zur Erfüllung übergeordneter Aufgaben im Landesprogramm bedarf es einer Koordinierenden Stelle. Sie ist zuständig für die einheitliche Präsenz der Dachmarke „ARRIVO BERLIN“. Sie informiert mit einer Internetpräsenz und über Social Media<sup>16</sup>, die an dem Landesprogramm und den Teilprojekten Interessierten wie auch die breite Öffentlichkeit über Ziele und Teilnahmemöglichkeiten.

Die Koordinierende Stelle hat dafür Sorge zu tragen, dass die Internetpräsenz sämtliche Teilprojekte von ARRIVO BERLIN gleichermaßen abbildet. Dies bedingt, dass mit der Onlineschaltung der Internetseite die Rechtsträgerschaft und damit die inhaltliche Verantwortung zu allen veröffentlichten Inhalten von den ARRIVO-Teilprojekten übernommen werden muss.

Zentrale Aufgabe der Koordinierenden Stelle ist, neben der Vernetzung der Teilprojekte untereinander, die Fortbildung des Projektpersonals und die Zuarbeit zum Fachcontrolling. Die Koordinierende Stelle organisiert und/oder nimmt an projektrelevanten Repräsentations- und Vernetzungsterminen teil. Dazu gehören unter anderem Jobbörsen und Fachveranstaltungen. Insbesondere bei der Vermittlung von Teilnehmenden in Ausbildung spielt auch die Zusammenarbeit mit der Jugendberufsagentur (JBA) Berlin eine große Rolle. Die Koordinierende Stelle übernimmt insoweit die Rolle der zentralen Ansprechperson für die Teilprojekte und unterstützt die Kommunikation zu den 12 regionalen Standorten der JBA Berlin.

<sup>16</sup> <https://www.instagram.com/arrivoberlin/>

Darüber hinaus leistet die Koordinierende Stelle einen wichtigen Beitrag in der Akquise und Koordination von Betrieben und Unternehmen. Für das erfolgreiche Gelingen des Landesprogramms ARRIVO BERLIN sind Unternehmen und Betriebe wichtige Partner, weil sie Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten.

Neben den größeren Betrieben bzw. Unternehmen haben sich auch zunehmend kleine Betriebe (vor allem aus dem handwerklichen Bereich) gegenüber Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bzw. geflüchteten Menschen geöffnet und sind bereit diese einzustellen.

Viele kleinere Betriebe haben im Zusammenhang mit der Ausbildung und Einstellung einen hohen Beratungsbedarf. Insbesondere mit Menschen mit Fluchtgeschichte haben sie bislang keine oder nur wenig Erfahrung gesammelt und sind mit deren besonderer Situation und deren Bedürfnissen wenig vertraut.

Der Koordinierenden Stelle obliegt die Aufgabe der Beratung der Berliner Betriebe bzw. Unternehmen zur Beschäftigung, Ausbildung und Qualifizierung der o.g. Zielgruppe. Sie arbeitet eng mit den Partnerorganisationen, wie bspw. den Kammern, den Gewerkschaften, den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg sowie dem Verband der Freien Berufe branchenübergreifend und wirtschaftsnah zusammen.

Sie steht Betrieben und Unternehmen bei Fragen zur betrieblichen Integration, zu geeigneten Fördermöglichkeiten, Einstellungsvoraussetzungen und anderen Unterstützungsangeboten wie Nachhilfe- und Sprachkursen zur Seite.

Auf operativer Ebene obliegt es den Teilprojekten mit interessierten Betrieben bzw. Unternehmen zu kommunizieren, um Ihre Teilnehmenden bei der Suche nach Betriebspraktika, Ausbildungen bzw. Arbeit zu unterstützen.

## **6. Alleinstellungsmerkmale und Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten**

Das Landesprogramm ARRIVO BERLIN nimmt innerhalb der Berliner und bundesweiten Förderlandschaft eine herausragende Stellung ein. Sein Alleinstellungsmerkmal liegt darin, dass es nicht nur Geflüchteten, sondern künftig Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen einen erschwerten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben, eine realistische und praxisnahe Perspektive eröffnet. Damit verfolgt ARRIVO BERLIN einen klar inklusiven Ansatz: Ausschlaggebend für die Teilnahme sind nicht Herkunft oder Aufenthaltsstatus, sondern individuelle Lebenslagen und gesellschaftliche Benachteiligungen, die den Einstieg in Ausbildung und Beruf erschweren können.

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei ARRIVO BERLIN verschiedene Berufsbilder aus sechs unterschiedlichen Branchen kennenlernen können. Dieses breite Branchenangebot eröffnet vielfältige Orientierungsmöglichkeiten und erhöht die Chancen, passgenauer Ausbildungs- und Arbeitsvermittlungen. Darüber hinaus verzichtet das Programm bewusst auf Altersbeschränkungen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass Erwerbs- und Bildungsbiografien von Geflüchteten und anderen benachteiligten Gruppen oft nicht den typischen Mustern entsprechen. Insbesondere aufgrund von Flucht- und Migrationserfahrungen und damit zusammenhängenden Unterbrechungen von Bildungsverläufen treten Übergänge in den Arbeitsmarkt häufig später ein, als bei in Deutschland sozialisierten Jugendlichen. Durch den fehlenden Zugang

zu gängigen Berufsorientierungsmaßnahmen in den Schulklassen 7-10 wird diese Ausgangslage zusätzlich erschwert.

Auch für in Deutschland aufgewachsene Jugendliche und junge Erwachsene kann es hinreichend viele Gründe geben, weshalb der Zugang in die duale Ausbildung erschwert ist. So haben zum Beispiel Jugendliche aus benachteiligten sozialen Schichten oftmals weniger soziale Kontakte im Familien- und Freundeskreis, die Hilfestellung bei Zugang zu dualer Ausbildung leisten können – sei es über familiäre und freundschaftliche Netzwerkstrukturen oder durch praktische Unterstützung im Bewerbungsverfahren. Außerdem stehen in sozial benachteiligten Haushalten weniger Ressourcen zur Verfügung, um kognitive und soziale Kompetenzen zu fördern.<sup>17</sup>

Hinzu kommen dokumentierte Diskriminierungserfahrungen aufgrund sexueller Identität, äußerer Erscheinung, vermeintlicher Unangepasstheit oder konfessioneller Zugehörigkeit. ARRIVO BERLIN setzt genau an dieser Schnittstelle an: Es eröffnet alternative Zugänge zur Berufsorientierung und trägt damit zur Gleichstellung und Durchlässigkeit des Ausbildungsmarktes bei. ARRIVO BERLIN ist somit kein herkömmliches Arbeitsmarktinstrument, sondern ein innovatives und praxisnahes Programm, das gesellschaftliche Realitäten aufgreift und flexible, zielgruppenübergreifende Lösungen anbietet. Die bisherigen Vermittlungserfolge von über 2000 Teilnehmenden, deren Integration in Ausbildung und Arbeit sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots stellen klare Abgrenzungsmerkmale gegenüber anderen Fördermaßnahmen dar.

Folgende Förderinstrumente des Bundes bzw. Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit haben Schnittstellen mit dem Landesprogramm ARRIVO BERLIN:

- das BOFplus-Programm<sup>18</sup>, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),
- die Maßnahme „Kompetenzfeststellung & Berufsorientierung für Migranten“- Arbeits- & Potenzialanalyse beim Mitteldeutschen Institut für Qualifikation und berufliche Rehabilitation (MIQR) Berlin,
- Step by Step in die betriebliche Ausbildung.

## 6.1. Das BOFplus Programm

Das BOFplus Programm steht für berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Es wird seit 2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Förderung endet im Jahr 2027.

---

<sup>17</sup> Vgl.: Fitzenberger/Heusler/Holleitner: Zwischen Schulabschluss und Berufsausbildung: die Barrieren für Jugendliche aus Haushalten mit Grundsicherungsbezug sind besonders hoch; in: Serie „Befunde aus der IAB-Grundsicherungsforschung 2021-2024“; <https://job-forum.de/zwischen-schulabschluss-und-berufsausbildung-die-barrieren-fuer-jugendliche-aus-haushalten-mit-grundsicherungsbezug-sind-besonders-hoch/>

<sup>18</sup> vgl.: Bundesministerium für Bildung und Forschung: BOFplus – das neue Programm; [https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/\\_documents/bofplus\\_artikel.html](https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/_documents/bofplus_artikel.html)

Schnittstellen des BOFplus Programm zum Landesprogramm ARRIVO BERLIN sind:

- die Zielgruppe „Zugewanderte“
- praktische Erprobung von bis zu fünf Berufsbildern in einer Berufsbildungsstätte
- Fachsprache und Fachwissen zum ausgewählten Beruf erlernen
- Betriebe kennenlernen
- Begleitung bis zur Vermittlung in Ausbildung oder Qualifizierung bzw. Studium
- intensive Zusammenarbeit des Projektträgers mit anderen Partnern vor Ort, wie den Jobcentern, der Agentur für Arbeit.
- Begleitung der Teilnehmenden nach Abschluss des Kurses.

Aktuell werden im Land Berlin BOFplus-Programme über die Glaserinnung, über die Innung Sanitär Heizung Klimatechnik Berlin und über das BWK BildungsWerk Kreuzberg umgesetzt.

In Abgrenzung zum Bundesprogramm BOFplus wird das Landesprogramm ARRIVO BERLIN in mehr Branchenkategorien umgesetzt. ARRIVO BERLIN erweitert damit die Berufsfelder zur Erprobung. Darüber hinaus beschränkt sich ARRIVO BERLIN nicht allgemein auf Zugewanderte, sondern nimmt auch Menschen in den Blick, die langjährig in Deutschland leben oder auch hier geboren sind, aber aufgrund verschiedener Diskriminierungserfahrungen oder schlechterem Zugang zu Bildung nur erschweren Zugang zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt haben.

#### **6.2. Arbeits- und Potenzialanalyse für Migranten nach § 45 Abs.1 S.1 Nr. 2 SGB III (MAPO)**

Die Maßnahme des Mitteldeutschen Instituts für Qualifikation und berufliche Rehabilitation (MIQR) wird über die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Jobcenter gefördert.

Schnittstellen der Maßnahme des MIQR zum Landesprogramm ARRIVO Berlin sind:

- die Zielgruppe sind Zugewanderte (Migrantinnen und Migranten)
- Kompetenzfeststellung und Analyse berufsbezogener Fähigkeiten als auch Neigungen im persönlichen und sozialen Bereich
- Vermittlung von allgemeinen und berufsspezifischen Grundlagenkenntnisse
- integriertes Praktikum
- Berufssprache Deutsch im Berufskontext mit Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern (unter anderem sowohl mündliche als auch schriftliche)

Im Unterschied zu Maßnahmen nach § 45 SGB III stellt die Teilnahme an ARRIVO BERLIN auf Freiwilligkeit ab. Aktivierungshilfen im Sinne des § 45 SGB III stehen bei Nichtteilnahme unter Sanktionsvorbehalt. Darüber hinaus ist das Förderinstrument MAPO auf vier Branchenkategorien beschränkt. Somit ist ARRIVO BERLIN zusätzlich breiter aufgestellt.

### **6.3. Step by Step in die betriebliche Ausbildung**

Die Maßnahme „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“ wird gemeinsam von Arbeitgebern, Gewerkschaften, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) getragen.

Zielgruppe sind hier geflüchtete junge Menschen mit gesichertem Aufenthaltsstatus (vor allem Asylberechtigte) sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive, die frühzeitig für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden sollen.

Das Angebot der Maßnahme umfasst drei Phasen:

- Phase I: Systematischer Spracherwerb durch Integrationskurse (Dauer ca. 8-9 Monate).
- Phase II: Berufliche Orientierung und Heranführung an den Ausbildungsmarkt mit begleitender sprachlicher Qualifizierung (6-8 Monate).
- Phase III: Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses oder einer Einstiegsqualifizierung im Betrieb mit weiterer Unterstützung wie Assistierter Ausbildung oder ausbildungsbegleitenden Hilfen.

Im Unterschied zum Landesprogramm ARRIVO BERLIN ist die Zielgruppe deutlich enger gefasst. Die o.g. Maßnahme ist nur für junge Geflüchtete vorgesehen sowie an einen gesicherten Aufenthaltstitel oder eine gute Bleibeperspektive gebunden. Die Einschränkung im Hinblick auf die Bleibeperspektive führt dabei oft zu einem Nachteil für Menschen, die aus individuellen Gründen nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren können und sich teilweise auch schon länger in Berlin aufhalten. Gerade Geflüchtete aus sog. sicheren Herkunftsländern oder Ländern mit einer niedrigen Asylanerkennungquote werden dadurch von einem zügigen Spracherwerb und einer Förderung der Arbeitsmarktintegration ausgeschlossen. ARRIVO Berlin sieht diese Beschränkung nicht vor und ist daher für all jene eine Chance, die durch bundespolitische Maßgaben von der Förderung ausgeschlossen sind und die dennoch eine hohe Motivation hinsichtlich der eigenen beruflichen Qualifizierung und Integration haben. Die Zielgruppe des Landesprogramms ARRIVO beschränkt sich nicht nur auf geflüchtete Menschen und über die Aufnahme im Projekt wird ausschließlich arbeitsmarktpolitisch entschieden. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass die Teilnahme am Programm ARRIVO BERLIN ausschließlich freiwillig erfolgt.

## **7. Förderung**

### **7.1. Rechtliche Grundlage**

Die Leistungen des Landesprogramms ARRIVO BERLIN werden als Projektförderung im Rahmen der Fehlbedarfsfinanzierung gewährt. Das Land Berlin gewährt auf Grundlage der §§ 23, 44 der Landeshaushaltsordnung Berlin (LHO) nach Maßgabe dieser Richtlinie und der Ausführungsvorschriften zu § 44 LHO Zuwendungen für Projekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Pilotprojekte der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung.

## **7.2. Zuwendungsempfangende**

Antragsberechtigt sind freie und gemeinnützige sowie private Bildungsdienstleister (Zuwendungsempfangende), die über Erfahrungen bei der Konzipierung und Durchführung beruflicher Aus- und Weiterbildung bzw. über Erfahrungen bei der Konzipierung und Durchführung von Projekten der Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie über Erfahrungen im Umgang mit der oben genannten Zielgruppe verfügen. Zuwendungsempfangende können auch juristische Personen des öffentlichen Rechts sein, sofern sie nicht per Definition durch unmittelbar mit der Landeshaushaltsordnung verbundene Vorgaben nach §§ 23, 44 LHO von einer Förderung über Zuwendungen ausgeschlossen sind. Damit ist innerhalb des zuwendungsrechtlichen Rahmens der LHO keine Selektivität gegeben.

Die Zuwendungsempfangenden müssen eine qualitativ hochwertige Durchführung der Projekte sicherstellen. Die Bildung eines Trägerverbundes mehrerer fachlich qualifizierter Akteure zur Umsetzung einer Projektträgerschaft ist möglich, sofern die beabsichtigte Arbeitsteilung aus Sicht der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung die Wirksamkeit der Projektförderung plausibel unterstützt, der formal als Antragsteller fungierende Akteur Zuwendungen an kooperierende Partner weiterleitet und eine verwaltungsökonomische Umsetzung der Zuwendungspraxis insgesamt nicht eingeschränkt wird.

## **7.3. Fördervoraussetzung**

Die Antragsteller werden nur gefördert, wenn diese eine ordnungsgemäße und erfolgreiche Durchführung der Projekte gewährleisten können und die Auswahlentscheidung und Zustimmung der für Arbeit und beruflichen Bildung zuständigen Senatsverwaltung vorliegt.

Soweit Projekte im Rahmen von ARRIVO BERLIN durchgeführt werden, müssen sie den nachfolgenden Aspekten Rechnung tragen:

Ein konzertiertes Vorgehen unter dem Dach ARRIVO BERLIN im Rahmen einer Corporate Identity wird bei allen Zuwendungsempfangenden vorausgesetzt.

Das beinhaltet insbesondere

- die Bereitschaft zur Vernetzung, Kooperation und Abstimmung mit den anderen ARRIVO BERLIN - Teilprojekten und der Koordinierenden Stelle.
- die Teilnahme an Veranstaltungen, Workshops, gemeinsamen Jour fixe-Terminen etc., die von der Koordinierenden Stelle organisiert und/oder angeboten werden.
- Zuarbeit von Informationen über Projektergebnisse, -verlauf und -besonderheiten an die Koordinierende Stelle, sofern dies für eine konzertierte Berichterstattung über ARRIVO BERLIN gegenüber der fachaufsichtsführenden Senatsverwaltung oder zur Beantwortung von Anfragen aus dem Abgeordnetenhaus, der Politik oder Ähnlichem erforderlich ist.
- die Bereitschaft zur Nutzung gemeinsamer Plattformen der Information, sofern diese bereitgestellt werden und den Anforderungen der Datensicherheit Rechnung tragen.

- die Bereitschaft zur Abstimmung und Koordinierung untereinander, sofern es um die Ansprache von Betrieben geht, um eine Mehrfachansprache einzelner Unternehmen durch mehrere Zuwendungsempfangende zu vermeiden.

Darüber hinaus soll die Verweildauer der Teilnehmenden am Projekt grundsätzlich auf neun Monate befristet sein. Ziel ist einer möglichst großen Anzahl von Menschen die Chance zu bieten, durch eine Teilnahme an den Projekten eine bessere berufliche Perspektive zu erhalten und sie bei ihrer Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen.

## **7.4. Verfahren**

### **7.4.1. Grundsätze und Prinzipien**

Antragstellende müssen in geeigneter Form nachweisen, dass das Leitprinzip „Gute Arbeit“ und die bereichsübergreifenden Grundsätze „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, sowie „Gleichstellung der Geschlechter“ eingehalten werden. Hierzu sind in einem Interessenbekundungsverfahren oder einer Konzeptvorlage entsprechende Eigenerklärungen und Selbstauskünfte vorzulegen.

Die Projektträger verpflichten sich darauf zu achten, dass die Besonderheiten der Lebenssituation der Teilnehmenden berücksichtigt werden und Diskriminierung wegen Geschlechts, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität und Alters ausgeschlossen ist.

### **7.4.2. Interessenbekundungs- und Antragsverfahren**

Die Förderung im Instrument ARRIVO BERLIN erfolgt grundsätzlich in einem zweistufigen Verfahren aus Interessenbekundung und Antragsstellung. Der mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragte Dienstleister beginnt in Abstimmung mit der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung ein Interessenbekundungsverfahren zur Sichtung fachlich geeigneter Projektträger.

Die Dokumente zum Interessenbekundungsverfahren werden auf der Internetseite des administrativen Dienstleisters veröffentlicht. Es wird eine angemessene Frist zur Einreichung von Konzepten, in der Regel vier bis sechs Wochen nach Veröffentlichung des Aufrufs, festgelegt. In den Unterlagen werden die maßgeblichen Kriterien zur Bewertung der Förderfähigkeit und Förderwürdigkeit eingegangener Interessenbekundungen transparent festgelegt. Auf dieser Grundlage erfolgt die Auswahl durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung.

Das weitere Antragsverfahren kann den Unterlagen zum Interessenbekundungsverfahren entnommen werden.

## **7.5. Anforderungen an den Träger**

### **7.5.1. Räumlichkeiten und Ausstattung**

Die Räumlichkeiten und deren Ausstattung müssen dem zur Zielerreichung notwendigen Stand der Technik, sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Baulicher Zustand, Sauberkeit, Hygiene und sanitäre Einrichtungen müssen eine ordnungsgemäße Durchführung gewährleisten.

Der Träger ist dazu verpflichtet spätestens zum Zeitpunkt der Erteilung der Förderzusage Räumlichkeiten in Berlin nachzuweisen.

Den Anforderungen des Arbeitsschutzes ist dabei stets zu entsprechen.

### **7.5.2. Personal und Personalentwicklungsplanung**

Das für die Umsetzung des Landesprogramms ARRIVO BERLIN geförderte Fachpersonal muss ausnahmslos eine fachlich hochwertige Projektarbeit ermöglichen und die Zielerreichung gewährleisten.

Das Fachpersonal in den ARRIVO-Teilprojekten soll, abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsbereich:

- über ein abgeschlossenes erwachsenenpädagogisches, sozialwissenschaftliches oder vergleichbares Hochschulstudium (Master of Arts/Diplom/Bachelor), inklusive mehrjähriger (pädagogischer) Berufserfahrungen verfügen.
- über eine einschlägige Berufsausbildung mit mehrjähriger Berufs- und/oder Ausbildererfahrung verfügen.

Die Qualifikationen erfordern somit insgesamt ein Niveau, dass dem DQR auf dem Niveau 6 entspricht bzw. ihm formal gleichzustellen ist.

Im Zuge der Antragstellung sind für das vorgesehene Fachpersonal Anforderungsprofile zu hinterlegen. Diese werden vor Zustimmung zum Personaleinsatz geprüft. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, während der Projektlaufzeit die Einhaltung der Anforderungen regelmäßig zu überprüfen und Einsicht in Arbeitsunterlagen, Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse vorzunehmen.

In Abhängigkeit vom jeweiligen Anforderungsprofil muss das beschäftigte Fachpersonal folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen haben oder erwerben:

Kenntnisse der beruflichen Bildung, des Berufsbildungssystems, der Weiterbildung und der Erwachsenenbildung,

Kenntnisse und Erfahrung in der Beratungsgesprächsführung,

Kenntnisse rechtlicher und struktureller Rahmenbestimmungen, insbesondere des Aufenthaltsrechts,

Diversity- und Genderkompetenz.

#### Fach- und Methodenkompetenz

Beratungsdurchführung und -gestaltung unter Verwendung geeigneter und etablierter Beratungsmethoden und Instrumente,

Planung und Durchführung von Beratungen, Workshops und Gruppenberatungen (u. a. Kommunikation, Interaktion, Vermittlung, Präsentation, Moderation, Visualisierung),

Dokumentation und Auswertung von Daten bzw. Informationen.

### Personale Kompetenzen

Kommunikationsfähigkeit, die verständlich und adressatengerecht ist,

Reflexive Kompetenzen hinsichtlich eigener und fremder Haltungen und Vorstellungen,

Sensibilität im Umgang mit den Beratenen und ihren Voraussetzungen,

Fähigkeit der Perspektivübernahme, d. h. sich in die Beratenen hineinversetzen und sich zugleich auf verschiedene Individuen einstellen zu können (Flexibilität),

Fähigkeit zur eigenständigen Arbeitsgestaltung und Selbstorganisation.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung kann darüber hinaus Vorgaben für die notwendigen Qualifikationen und die fachliche Kompetenz des geförderten Personals machen.

Voraussetzung für professionell erbrachte Leistungen sind qualifizierte und kompetente Fachkräfte, die über fundiertes und aktuelles Fachwissen, pädagogische Kenntnisse und methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen. Regelmäßige Weiterbildungen dienen als Nachweise der Kompetenzentwicklung der Fachkräfte. So sollen der Erwerb und die Aktualisierung von Fachwissen und -kenntnissen sowie eine regelmäßige Reflexion von Erfahrungen ein hohes qualifikatorisches Niveau sichern.

Eine zielgerichtete Personalentwicklungsplanung im Sinne „Guter Arbeit“ sind zur Sicherstellung der Qualitätsanforderungen an die Projektumsetzung ausdrücklich erforderlich.

#### **7.5.3. Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals**

Das zum Einsatz kommende Fachpersonal muss beim Träger der Projektförderung gemäß den Prinzipien „Guter Arbeit“ sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Werden freiberufliche Arbeitskräfte eingesetzt, sind die Bestimmungen der Deutschen Rentenversicherung einzuhalten. Das Herenbergurteil ist zu berücksichtigen und der in § 127 SGB IV formulierten temporären Regelung ist Rechnung zu tragen. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind lediglich in begründeten Fällen und nach Zustimmung der bewilligenden Stelle möglich.

Die Vergütung des geförderten Fachpersonals richtet sich nach den jeweils konkreten Anforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze. Das Besserstellungsverbot ist zu beachten.

Die Förderung der Personalkosten setzt dabei die Vergütung des geförderten Personals nach einem fachlich einschlägigen und in dieser fachlichen Einschlägigkeit von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bestätigten Tarifvertrag voraus.

Verfügt der Träger der Projektförderung nach dieser Vorgabe als Arbeitgeber über keine oder keine fachlich einschlägige Tarifbindung, so ist für das geförderte Beratungspersonal ersatzweise eine Vergütung nach TV-L im Hinblick auf seine wesentlichen Entgeltbestandteile (insbesondere Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) zu gewähren.

#### **7.5.4. Landesmindestlohn**

Gemäß § 7 Absatz 1 Landesmindestlohngesetz darf das Land Berlin Zuwendungen nach der Landeshaushaltsordnung nur vergeben, wenn Zuwendungsempfangende sich verpflichten, ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens den Mindestlohn nach § 9 des Landesmindestlohngesetzes zu zahlen. Erhöhungen des Landesmindestlohns im Projektverlauf sind nachzuvollziehen. Träger geförderter Modell- und Pilotprojekte sind verpflichtet, alle im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, d.h. auch außerhalb des direkt projektgeförderten Personals, nach Landesmindestlohn zu vergüten.

#### **7.5.5. Qualitätssicherung**

Der Erfolg des Landeskonzepts ARRIVO BERLIN hängt maßgeblich von der Qualität in der Beratung, von der Qualität der berufspraktischen Erprobung, von der Qualität der Vermittlung berufspraktischer Deutschkenntnisse und von der Qualität der Vermittlung weiterer schulischer Kompetenzen im MINT-Bereich ab. Es wird daher erwartet, die Rahmenbedingungen der angebotenen Leistungen je Branche so zu gestalten, dass für alle Teilnehmenden mit ihren unterschiedlichen Ansprüchen eine qualitativ hochwertige Teilnahme ermöglicht wird. Grundsätzlich wird ein System zur Sicherung der Qualität der ARRIVO BERLIN Träger vorausgesetzt. Es muss nachgewiesen werden, dass ein funktionierendes und wirksames Qualitätsmanagementsystem eingeführt wurde.

Zur Sicherung der Qualität der Durchführung der ARRIVO - Angebote sollen verschiedene Informationsquellen genutzt werden. Ziel ist, die Erkenntnisse durch Befragungen nicht nur zu gewinnen, sondern daraus Handlungs- und Verbesserungsbedarfe abzuleiten und sie umzusetzen. Die Befragungen sind anonymisiert, sowie unter der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben durchzuführen und die Erkenntnisgewinnung ist zu dokumentieren. Befragt werden sollen die Teilnehmenden der ARRIVO Teilprojekte. Für die Befragung der Teilnehmenden sind u.a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Qualität der Betreuung,
- Kompetenzzuwachs,
- Verbesserungsvorschläge

Um eine Vergleichbarkeit herzustellen ist das ARRIVO Teilprojekt – Koordinierende Stelle - beauftragt, die Standardisierung der Fragenbögen sicherzustellen, um deren Antworten quantifiziert und statistisch auswerten zu können.

### **7.5.6. Weitere Anforderungen**

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung bzw. dem mit der administrativen Umsetzung der Förderungen beauftragten Dienstleister steht es frei, weitere Anforderungen für Modell- und Pilotprojekte festzulegen, sofern dies als fachlich notwendig erachtet wird.

## **8. Berichterstattung und Erfolgsmessung**

### **8.1. Berichterstattung**

Berichtspflichten und die fortlaufende Dokumentation der Erfolgskontrolle werden über das IT-Begleitsystem Casian sowie über die Projektdatenbank Eureka wahrgenommen. Über die Projektdatenbank Eureka 5 sind die Teilprojekte angehalten, für jedes Quartal einen Bericht bis einen Monat nach Quartalsende einzureichen und am Ende des Projekts einen Jahresbericht zu erstellen. Der Jahresbericht ist spätestens zum 28.02. des Folgejahres vorzulegen. Über etwaige Änderungen bzw. Abweichungen ist die bewilligende Stelle unverzüglich zu informieren.

Von den Projektträgern ist sicherzustellen, dass die Teilnehmenden über die Erhebung und Weitergabe Ihrer Daten informiert werden und ihr Einverständnis schriftlich erklären.

### **8.2. Erfolgsindikatoren**

Zur Erfüllung der Berichtspflicht der Träger des Landesprogramms ARRIVO BERLIN werden von der zuständigen Fachstelle der Senatsverwaltung für Arbeit valide Zielindikatoren vorgegeben. Der Grad der Zielerreichung ist von den Teilprojekten des Programms ARRIVO BERLIN mindestens jährlich, ggf. auch unterjährig auszuweisen. Hierfür sind von jeweiligen Trägern des Landesprogramms ARRIVO BERLIN alle notwendigen Daten im Rahmen eines fortlaufenden Monitorings unter vollständiger Beachtung der relevanten Bestimmungen des Datenschutzes zu erfassen und aggregiert abrufbar vorzuhalten. Die nachfolgend gewählten Indikatoren orientieren sich an den unter 4.1. vorgetragenen Zielen und bilden die Grundlage zur Überprüfung der Zielerreichung durch die Fachstelle.

Neben den durch die Projektdatenbank Eureka 5 vorgegebenen Berichtspflichten wird der Zuwendungsempfangende zusätzlich über das IT-System Casian quartalsweise folgende Berichterstattung nach Monaten aufgeschlüsselt vornehmen:

- Im Projekt bereits realisierte Überführungen in Praktika, berufliche Ausbildung, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Nachqualifizierung, Sonstiges.
- Anzahl der Teilnehmenden einer berufspraktischen Erprobung je Branchenkategorie  
Die beiden Indikatoren geben Auskunft, ob es gelungen ist die beruflichen Wünsche und Vorstellungen der Teilnehmenden in ein betriebliches Praktikum zu übertragen und Berufsfelder in der Praxis kennen zu lernen.
- Anzahl der Teilnehmenden beim Erwerb bzw. Festigung berufspraktischer Deutschkenntnisse

Der Indikator gibt Auskunft, ob die Teilnehmenden berufsspezifische Fachkenntnisse erwerben oder vertiefen konnten.

- kumulierte Zahl der Teilnehmenden im Kalenderjahr

Der Indikator lässt Rückschlüsse zu auf die zu Beginn der Maßnahme erfolgten Kompetenzfeststellungen bei den Teilnehmenden und den Erfolg der Ansprache.

- Anzahl der Teilnehmenden, welche zu einem anderen ARRIVO-Projekt wechseln
- Anzahl der Abbrüche aufgeschlüsselt nach Branchenkategorie (mit Aussage zum Verbleib)
- Angaben zur Verbleibstatistik (6 Monate)
- Abbruchquote der Teilnehmenden je Branchenkategorie

Die Indikatoren lassen Rückschlüsse zu auf die Überprüfung der Berufswahlentscheidung durch die Teilnehmenden und die erfolgte Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der dualen Ausbildung. Dies setzt insbesondere voraus, dass der Verbleib der Teilnehmenden, soweit möglich, erfasst wird. Insbesondere, wenn sie nicht in ein anderes ARRIVO-Projekt wechseln.

- Anzahl der Teilnehmenden mit Verweisberatung

Der Indikator lässt Rückschlüsse zu, ob die Teilnehmenden mit ihren individuellen Problemlagen an kompetente Beratungsstellen verwiesen wurden.

- Anzahl der Teilnehmenden beim Erwerb schulischer MINT-Kompetenzen
- Erfassung der Stundenzahl je Teilnehmender pro KW sowie prozentuale Erfassung von Sprachvermittlung und Mintvermittlung

Der Indikator lässt Rückschlüsse zu, ob es gelungen ist bei den Teilnehmenden berufsrelevante Fähigkeiten und Stärken zu vertiefen.

- Struktur der Teilnehmenden (Alter, Geschlecht, Herkunftsland)

Bei diesen Daten handelt es sich um Stammdaten der Teilnehmenden, die beim Erstkontakt abgefragt werden. Sie dienen in erster Linie statistischen Zwecken zur Ermittlung der Teilnehmendenstruktur.

Die Bewilligungsstelle prüft die Berichterstattung.

Die Träger des jeweiligen ARRIVO-Projektes werden im Interessenbekundungsverfahren dazu aufgefordert, quantitative und qualitative Zielwerte für die jeweiligen Indikatoren festzulegen. Die konkreten Sollwerte werden im Ergebnis des Interessenbekundungsverfahrens festgelegt.

Die fachaufsichtsführende Senatsverwaltung behält sich vor, jederzeit weitere Grunddaten nach Bedarf abfragen zu lassen und weitere Erfolgsindikatoren vorzugeben.

## **9. Fachliche Begleitung & Controlling**

Die fachliche Begleitung und das Controlling des Landesprogramms ARRIVO BERLIN erfolgt durch das zuständige Fachreferat der Senatsverwaltung für Arbeit in Abstimmung mit seinem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister. Das Fachreferat legt die inhaltlichen Schwerpunkte fest und steht mit dem umsetzenden Projektträger im regelmäßigen Austausch zu inhaltlichen, konzeptionellen und öffentlichkeitswirksamen Fragestellungen. Diesbezüglich nimmt das Fachreferat mindestens einmal im Quartal an den von der Koordinierenden Stelle organisierten Jour-Fix Terminen teil. Gleichzeitig überwacht das Fachreferat gemeinsam mit dem arbeitsmarktpolitischen Dienstleister die Realisierung und die Umsetzung der festgelegten Standards für ein qualitativ hochwertiges Angebot. Ebenso beaufsichtigt das Fachreferat in Abstimmung mit dem Dienstleister die Antragstellung für die Projektförderung im Rahmen einer Fehlbedarfsfinanzierung und dessen Abrechnung, Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit, sowie die Erreichung von Leistungskennzahlen im Rahmen des Fachcontrollings.

## **10. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit**

Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die im Zusammenhang mit der Präsentation der Dachmarke ARRIVO BERLIN stehen, sind mit der Bewilligungsstelle vor Durchführung der entsprechenden Vorhaben abzustimmen. Die Bewilligungsstelle bezieht bei Bedarf die fachaufsichtsführende Senatsverwaltung ein. Soweit Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Initiative ARRIVO BERLIN durchgeführt werden, ist zudem vorab eine Abstimmung mit der Koordinierenden Stelle für ARRIVO BERLIN herbeizuführen. Ziel ist einen gemeinsamen Auftritt der Dachmarke ARRIVO BERLIN nach außen abgestimmt zu gestalten und durchzuführen. Die Abstimmung mit der Koordinierenden Stelle ist Voraussetzung für die Durchführung von Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, ersetzt aber nicht die Zustimmung der fachaufsichtsführenden Senatsverwaltung.

## Abkürzungsverzeichnis

BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBB	Beratung zu Bildung und Beruf in Berlin
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BOF	Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung
IAB	Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
KW	Kalenderwoche
LHO	Landeshaushaltsordnung
MAPO	Arbeits- und Potentialanalyse für Migranten
MIQR	Mitteldeutsches Institut für Qualifikation und berufliche Rehabilitation
RBB	Rundfunk Berlin-Brandenburg
SenASGIVA	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SGB	Sozialgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

## Quellenverzeichnis

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Einwohnerinnen und Einwohner in Berlin; <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/a-i-5-hj>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Einwohnerbestand 2011-2024; <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/meine-region/berlin-statistik/einwohnerbestand>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Anna Thewalt: „Hindernisse aus dem Weg räumen“; in: Tagesspiegel vom 23.07.2024. <https://www.tagesspiegel.de/berlin/hindernisse-aus-dem-weg-raumen-berlin-will-bis-2025-eine-fachkräftestrategie-erarbeiten-12072242.html>

[Abgerufen am 15.08.2025]

Bundesagentur für Arbeit: Brancheninformationen; <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-bb/statistik/brancheninformationen>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, Arbeitsmarktsituation von Staatsangehörigen der Asylherkunftsländer (TOP 8) und Ukraine; [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-11-0-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/arbeitsmarktberichte/faktenblatt-asyl8-ukr/faktenblatt-asyl8-ukr-11-0-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

[Abgerufen am 14.07.2025]

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2018), Working Paper 82; Tangermann, Julian/Grote, Janne: Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82-arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=19](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82-arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?__blob=publicationFile&v=19)

[Abgerufen am 14.07.2025]

Bundesministerium für Bildung und Forschung: BOFplus – das neue Programm; [https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/\\_documents/bofplus\\_artikel.html](https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/programm/_documents/bofplus_artikel.html)

[Abgerufen am 14.07.2025]

Fitzenberger/Heusler/Holleitner: Zwischen Schulabschluss und Berufsausbildung: die Barrieren für Jugendliche aus Haushalten mit Grundsicherungsbezug sind besonders hoch; in: Serie „Befunde

aus der IAB-Grundsicherungsforschung 2021-2024“; <https://iab-forum.de/zwischen-schulabschluss-und-berufsausbildung-die-barrieren-fuer-jugendliche-aus-haushalten-mit-grundsicherungsbezug-sind-besonders-hoch/>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Hackmann, Angelina, Kholodin, Konstantin A., Schildmann, Teresa: Mehr Migration könnte Potenzialwachstum der deutschen Wirtschaft deutlich erhöhen; in: DIW aktuell; 101; Sonderausgaben zur Bundestagswahl 2025; [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.934290.de/publikationen/diw\\_aktuell/2025\\_0101/mehr\\_migration\\_koennte\\_potenzialwachstum\\_der\\_deutschen\\_wirtschaft\\_deutlich\\_erhoehen.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.934290.de/publikationen/diw_aktuell/2025_0101/mehr_migration_koennte_potenzialwachstum_der_deutschen_wirtschaft_deutlich_erhoehen.html)

[Abgerufen am 15.08.2025]

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Oktober 2024, S. 2; <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität. Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskrimierungserfahrungen\\_in\\_de\\_anhand\\_der\\_sex\\_identitaet.pdf?\\_\\_blob=publication-file&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskrimierungserfahrungen_in_de_anhand_der_sex_identitaet.pdf?__blob=publication-file&v=3)

[Abgerufen am 14.07.2025]

Sebastian Schneider, Götz Gringmuth-Dallmer in: Rundfunk Berlin-Brandenburg: Zuwanderung aus dem Ausland, Neue Berliner: Wer kommt, wer bleibt – wer prägt die Zukunft?, 17.03.2025; <https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2025/03/auslaender-einwohner-berlin-zuzug-indien-fluechtlinge-china-vietnam.html>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF): <https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufs-und-studienorientierung/>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (Hrsg.): Landeskonzept Berufliche Orientierung Berlin (November 2023), S. 7

<https://www.berlin.de/sen/bildung/schule-und-beruf/berufs-und-studienorientierung/landeskonzzept-berufliche-orientierung-berlin.pdf?ts=1744792416>

[Abgerufen am 14.07.2025]

Statistisches Bundesamt, Dashboard Integration: <https://www.dashboard-integration.de/integration/einmuendungsquote>

[Abgerufen am 14.07.2025]