

Begleitprojekte der Berufsausbildung

Fachkonzept

Stand: 21.09.2026



Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Hintergrund / Ausgangslage	4
2.1	Beschäftigungslage und Wirtschaftsstruktur in Berlin.....	4
2.2	Der Berliner Ausbildungsmarkt: Angebot und Nachfrage.....	7
2.3	Demografischer Wandel und weitere Transformationstrends.....	10
3	Das Förderinstrument „Begleitprojekte der Berufsausbildung“.....	12
3.1	Begriffsbestimmung.....	12
3.2	Stellung im Gefüge der Förderinstrumente	12
3.3	Bedarflagen im Berliner Ausbildungsmarkt	13
4	Zielgruppen und Übergeordnete Ziele	14
4.1	Zielgruppen.....	14
4.1.1	Personen	14
4.1.2	Betriebe.....	15
4.2	Übergeordnete Ziele	15
4.3	Strategische und gesellschaftspolitische Ziele	16
5	Eckpunkte des Förderdesigns.....	17
5.1	Fördergegenstand.....	17
5.2	Zuwendungsempfangende	17
5.3	Art, Umfang und Höhe der Förderung.....	18
5.4	Verfahren.....	19
5.4.1	Antragstellung im Ergebnis von Interessenbekundungsverfahren (IBV)	19
5.4.2	Antragstellung mit Projektkonzepten ohne Interessenbekundungsverfahren	20
6	Anforderungen an Projektträger.....	20
6.1	Räumliche, sächliche und technische Ausstattung.....	20
6.2	Anforderungen an das Fachpersonal.....	21
6.3	Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals.....	21
6.4	Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn.....	22
6.5	Gender Mainstreaming	22

6.6	Interkulturalität, Inklusion und Diversität	22
6.7	Weitere Anforderungen	23
7	Erfolgskontrolle und Indikatoren der Zielerreichung	23
7.1	Übergeordnetes Ziel A - Integration in den Ausbildungsmarkt	24
7.2	Übergeordnetes Ziel B - Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis.....	26
7.3	Übergeordnetes Ziel C - Steigerung der Kompetenz und Handlungsfähigkeit von Unternehmen insbesondere KMU.....	27
7.4	Übergeordnetes Ziel D - weitere Zielstellungen	29
7.5	Messung qualitativer Indikatoren	29
8	Schnittstellen für Synergie und Kooperation.....	30
9	Öffentlichkeitsarbeit.....	31
10	Abkürzungsverzeichnis.....	32
11	Literaturverzeichnis	33

1 Einleitung

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftslage, des Einflusses mehrfacher globaler Krisen seit Beginn des Jahrzehntes sowie der drei großen Transformationstrends Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung¹ sind die Herausforderungen Berlins am beruflichen Bildungsmarkt enorm und vielfältig. Sie zeigen sich insbesondere in der Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sowie in zunehmenden Schwierigkeiten vieler Betriebe, ihren Fachkräfte- und Nachwuchsbedarf zu sichern.² In diesem Fachkonzept werden diese Herausforderungen und Ansatzpunkte für mögliche Impulse seitens der für das Politikfeld Arbeit zuständigen Senatsverwaltung durch eine umfassende Analyse des Berliner Ausbildungsmarktes identifiziert. Darauf aufbauend wird anhand der inhärenten Charakteristika bestehender Förderangebote der Handlungsspielraum aufgezeigt, der mit den Begleitprojekten der Berufsausbildung adressiert wird. Anschließend werden die Zielgruppen der Begleitprojekte der Berufsausbildung mit den zugehörigen Übergeordneten Zielen und Maßnahmetypen bestimmt. Abschließend werden die Voraussetzungen für die Projektdurchführung dargelegt.

2 Hintergrund / Ausgangslage

Um den Problemlagen am Berliner Ausbildungsmarkt mit präzisen und wirksamen arbeitspolitischen Impulsen der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung entgegenzutreten, bedarf es zunächst einer umfassenden Betrachtung des Berliner Arbeitsmarktes. Diese Betrachtung muss neben berlinspezifischen Aspekten auch relevante bundesweite sowie globale Trends aufzeigen und beleuchten, wie sich diese in Berlin abzeichnen.

2.1 Beschäftigungslage und Wirtschaftsstruktur in Berlin

Die berufliche Bildung sichert die qualifikatorischen Grundlagen für den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Der Fachkräftebedarf der Unternehmen kann nur durch stabile und produktive Bildungswege ausreichend gedeckt werden. Gleichzeitig stellt das Fehlen eines Berufsabschlusses für junge Menschen ein signifikant höheres Risiko dar, im späteren Leben von unterdurchschnittlicher Bezahlung, prekären Arbeitsverhältnissen und Arbeitslosigkeit – insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit – betroffen zu sein. Volkswirtschaftliche Untersuchungen zeigen, dass

¹ Vgl. SenASGIVA: Fachkräfte für Berlin. Fachkräftestrategie 2035. Berlin, März 2026, S. 4.

² Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026, insbesondere Kap. 3 (Betriebsstruktur) und Kap. 6 (Betriebliche Ausbildung).

Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung über ein durchschnittlich um 580.000 € geringeres Lebenseinkommen verfügen.³

Vor diesem Hintergrund ist es besorgniserregend, dass 19% aller 20- bis 34-jährigen Berlinerinnen und Berliner keinen Berufsabschluss haben.⁴ Hierunter fallen mehr junge Männer als Frauen.⁵

Das erhöhte Risiko für Arbeitslosigkeit (insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit) für Ungelernte erzeugt für Berlin einen höheren Anreiz, Impulse zu setzen. Denn Berlin weist im Vergleich der rechtskreisübergreifenden Arbeitslosenquote von 10,6 % gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 6,5 % eine erheblich schwierigere Lage auf. In der rechtskreisdifferenzierten Betrachtung zeigen sich deutliche Unterschiede: So liegt die Berliner Arbeitslosenquote im Rechtskreis des Zweiten Sozialgesetzbuchs (SGB II) mit 7 % deutlich höher als im Bundesdurchschnitt von 3,9 %. Im Rechtskreis des Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB III) liegt die Berliner Quote (3,7 %) ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt (2,6 %); die Differenz fällt jedoch geringer aus. Insgesamt besteht in Berlin mit 12,5 % eine wesentlich höhere Unterbeschäftigungsquote im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 7,8 %.⁶ Damit zeigt sich klar die erheblich größere Herausforderung Berlins in der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.

Vor dem Trend einer wachsenden Risikogruppe kann sich der bereits angespannte Status quo ohne wirksame Gegenmaßnahmen weiterhin verschlechtern. Durch die Struktur von atypischer Beschäftigung⁷ in Berlin erweitert sich diese Risikogruppe. Zwar liegt der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Berlin (7 %) deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts (11 %), jedoch liegt der Anteil an Teilzeitarbeit (26 %) und der Anteil befristeter Beschäftigungen (9 %) in Berlin über dem Bundesdurchschnitt (23 % bzw. 6 %).⁸ Diese beiden Beschäftigungsformen sind nicht generell als

³ Vgl. Forstner et al.: Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungsgarantie – Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland. IHS Wien, 2021. Online abrufbar unter: www.chance-ausbildung.de/effekte-ausbildungsgarantie.

⁴ Zu beachten ist, dass diese Gruppe besonders heterogen ist und aufgrund von Faktoren wie dem schulischen Qualifikationsgrad unterschiedlich von den Risiken betroffen ist.

⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. S. 310. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621>.

⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick: Bund, Länder und Kreise, Berichtsmonat Februar 2026.

⁷ Atypische Beschäftigung in Berlin umfasst alle Arbeitsverhältnisse abweichend vom klassischen Arbeitsverhältnis (unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle). Dazu zählen vorrangig Teilzeitjobs mit ≤20 Wochenstunden, befristete Arbeitsverhältnisse, Minijobs sowie Leiharbeit. Berlin weist traditionell, bedingt durch seinen hohen Dienstleistungs- und Kreativsektor, einen signifikanten Anteil an diesen flexiblen und oft prekären Beschäftigungsformen auf.

⁸ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026, S. 33.

prekäre Arbeitsverhältnisse zu verstehen oder mit SGB II-Leistungsbezug verbunden, jedoch ist der mit ihnen verbundene inhärente Risikofaktor nicht zu verneinen.

Neben der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in Berlin und ihrem Zusammenhang mit dem Status als Ungelernte muss auch die Berliner Wirtschaftsstruktur betrachtet werden. Ohne sie lassen sich nur unvollständige Schlussfolgerungen über die benötigten Impulse ziehen.⁹

So zeigt der Blick auf die Sektorenverteilung des Landes bereits einen relativierenden Faktor für diese stark unterschiedlichen Werte. Denn durch den überdurchschnittlich großen Anteil des Dienstleistungssektors¹⁰ in der Berliner Wirtschaftsstruktur treten dort häufiger zu beobachtende Muster bei den Beschäftigungsverhältnissen – etwa Befristungen und fehlende Tarifbindung – verstärkt auf. Die Unterschiede zum Bund zeigen sich sowohl in der Anzahl der Betriebe als auch in der Beschäftigungsverteilung: So nimmt der Dienstleistungssektor einen Anteil von 83 % der Berliner Betriebe ein (Bund: 74 %) gegenüber einem Anteil von 13 % des produzierenden Gewerbes (Bund: 20 %), während 76 % der Beschäftigten im Dienstleistungssektor angestellt sind (Bund: 67 %) und lediglich 11 % im produzierenden Gewerbe (Bund: 24 %).¹¹ Auch wird erwartet, dass diese deutlich unterschiedliche Sektorenverteilung in den kommenden Jahrzehnten weiter auseinanderdriftet. So wird für Berlin ein Zuwachs von 99.000 Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2035 erwartet, während 87.000 entfallen. Damit wird die starke Prägung Berlins durch den Dienstleistungssektor weiter zunehmen, während andere Sektoren schrumpfen.¹² Zusätzlich werden weitere Fachkräfte benötigt, da im gleichen Zeitraum 560.000 Stellen neu besetzt werden müssen.¹³ Mit der im März 2026 vom Senat beschlossenen Fachkräftestrategie 2035 besteht hierfür ein ressortübergreifender strategischer Rahmen. Diese zielt unter anderem darauf ab, bislang nicht ausgeschöpfte Fachkräftepotenziale zu heben – ausdrücklich auch bei jungen Menschen in Ausbildung – und nimmt dabei insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in den Blick. Die Begleitprojekte der Berufsausbildung leisten zu diesen Zielen einen unmittelbaren Beitrag, indem sie den Zugang zu beruflicher Ausbildung und den Verbleib in ihr stärken.

⁹ Unterschiede in der Sektorenverteilung können sich in Statistiken durch die jeweils vorherrschenden Eigenschaften des Sektors ausdrücken. Folgende Unterschiede der Werte zum Bundesdurchschnitt sind also nicht unbedingt unverhältnismäßig.

¹⁰ Erklärt u. a. durch die starke Präsenz öffentlicher Dienstleitungen durch die Ansiedlung vieler Einrichtungen des Bundes – aufgrund des Hauptstadtfaktor – und der komplexen Verwaltungsstruktur der Stadt.

¹¹ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026, S. 11.

¹² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für das Bundesland: Berlin. Bonn, Februar 2025, S. 8-9.

¹³ Vgl. SenASGIVA: Fachkräfte für Berlin. Fachkräftestrategie 2035. Berlin, März 2026, S. 9.

Das Management dieser Entwicklungsprozesse stellt aufgrund der Wirtschaftsstruktur Berlins mit einem weit überwiegenden Anteil von KMU eine zusätzliche wie auch schwerwiegende Herausforderung dar. Viele der KMU verfügen über keine eigenen Personalabteilungen. Dadurch ist eine angemessene Umsetzung der Aus- und Weiterbildung von Arbeits- und Fachkräften erschwert. Der Bedarf an Fachkräften der Kleinstunternehmen ist zwar aktuell geringer im Vergleich zum Berliner Durchschnitt (30 % bei den Kleinstbetrieben im Vergleich zu 41 % aller Betriebe), jedoch treten bei Kleinstunternehmen deutlich häufiger Besetzungsprobleme auf (57 % zu durchschnittlich 40 %).¹⁴ Eine Verbesserung der Umstände scheint nicht in Aussicht: 63 % der Betriebe erwarten in den nächsten Jahren weiterhin Personalprobleme in der Fachkräftebeschaffung.¹⁵

2.2 Der Berliner Ausbildungsmarkt: Angebot und Nachfrage

Zur Bewältigung des Fachkräftemangels liegt nicht nur für die Kleinstunternehmen, sondern auch für sämtliche Betriebe Berlins die nachhaltigste Lösung in der Schaffung von Ausbildungsplätzen. Jedoch liegt gerade für Kleinstbetriebe ein zirkuläres Problem vor: Da es an qualifiziertem Personal¹⁶ mangelt, kann nicht ausgebildet werden, womit sich der Mangel weiterhin verschärft, wenn nicht anderweitig Fachkräfte gewonnen werden. Insgesamt gaben 2025 51 % der ausbildungsberechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe an, aufgrund mangelnder Personalkapazitäten auf Ausbildung zu verzichten.¹⁷

Die mangelnde Ausbildungsbereitschaft vieler Berliner Betriebe und die niedrige Ausbildungsquote sind Teil des größten Problems des Berliner Ausbildungsmarktes: des gravierenden Missverhältnisses zwischen Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Während statistische Erhebungen zur Ausbildungsplatzsituation voneinander leicht abweichende Ergebnisse liefern, zeichnen sie doch ein einheitliches Bild für Berlin: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt, während das Angebot konstant bleibt, sodass insgesamt deutlich mehr Bewerberinnen und Bewerber vorhanden sind als Ausbildungsplätze. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zufolge liegt in Berlin der Wert der Angebot-Nachfrage-Relation¹⁸ (ANR) bei 78,3. Damit verfügt Berlin - aus Sicht der

¹⁴ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025, S. 35-40.

¹⁵ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025, S. 48.

¹⁶ Hier stellt sowohl der Mangel an qualifizierter Personalarbeitskapazität als auch der Mangel an Kapazität für die benötigte fachliche Qualifizierung ein Problem dar.

¹⁷ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025, S. 57.

¹⁸ In der BIBB-Berechnung wurden nur Ausbildungen im dualen System erfasst, wodurch leichte Unterschiede zur Erfassung der Bundesagentur für Arbeit auftreten. Das Angebot setzt sich hier aus der Anzahl der bis zum 30.09. neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der der Bundesagentur für Arbeit am 30.09. gemeldeten Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze zusammen. Der Nachfragewert besteht aus der Anzahl der bis zum 30.09. neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der am 30.09. gemeldeten Zahl an weitersuchenden Personen (sowohl „unversorgt“ als auch „mit Alternative“).

Bewerberinnen und Bewerber - über das relativ gesehen niedrigste Angebotsvolumen Deutschlands (ANR-Bund: 94,7; ANR Bayern: 108,3). Dieser Wert entwickelt sich seit 2016 negativ. Bezieht man über die registrierten Bewerberinnen und Bewerber hinaus alle an einer Ausbildung interessierten Menschen ein, zeigt die Erhebung des BIBB, dass in Berlin auf 100 Interessierte lediglich 51,3 Plätze angeboten werden. Insgesamt blieben für den Stichtag der Erhebung (30.09.2025) 26,1 % der Bewerberinnen und Bewerber unversorgt.¹⁹

Die entscheidenden Faktoren für ein niedriges Angebot - und somit Ansatzpunkte für mögliche Impulse - finden sich prinzipiell in zwei Ursachen: dem Ausbildungsverzicht oder der fehlenden Ausbildungsberechtigung. Der Verzicht auf die Teilnahme an Ausbildung erfolgt ebenfalls aus zweierlei Gründen: zum einen aus betriebsbedingten Gründen wie dem Bedarf, den Kapazitäten (personell, zeitlich, finanziell) und negativen Erfahrungen (Abbrüche oder Verlassen des Betriebs nach Abschluss), zum anderen aus bewerberbedingten Gründen wie der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber oder auch schlicht dem Ausbleiben von Bewerbungen.²⁰

Ein oberflächlicher Blick auf die Partizipationszahlen erlaubt zunächst die Schlussfolgerung, der besonders starke Mangel an Ausbildungsplätzen lasse sich auf die Berliner Betriebe zurückführen: Nur 16 % aller Berliner Betriebe beteiligen sich an der Berufsausbildung (Bund: 27 %). Zusätzlich sind mit 38 % auch deutlich weniger Betriebe in Berlin ausbildungsberechtigt als im Bundesdurchschnitt (52 %). Auch die Beteiligungsrate der ausbildungsberechtigten Betriebe ist mit 41 % niedrig. Jedoch bietet auch hier der Blick auf die Berliner Sektorenverteilung ein aussagekräftigeres Bild: Die Beteiligung unter den produzierenden Betrieben liegt bei 31 %; dabei sind 46 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Dahingegen beteiligen sich nur 13 % der dienstleistenden Betriebe an der Ausbildung, während 38 % ausbildungsberechtigt sind.²¹ Es lässt sich also festhalten, dass insbesondere im Dienstleistungssektor das größte Potenzial für Impulse liegt, um die Beteiligung von Betrieben an der Berufsausbildung zu steigern und somit Angebote zu generieren.

Für ein vollständiges Lagebild muss in der Betrachtung des Berliner Ausbildungsangebots auch die Ausschöpfung des bestehenden Angebotes beleuchtet werden, um passende arbeitsmarktpolitische Impulse zu finden. Für das Ausbildungsjahr 2023/24 wollte rund ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe mindestens einen Ausbildungsplatz besetzen. Dabei blieb für 28 % dieser Betriebe mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt, wodurch sie nachhaltig in ihrer

¹⁹ Vgl. Christ et al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Bundesinstitut für Berufsbildung, Dezember 2025, S.42.

²⁰ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025, S. 69.

²¹ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026, S. 64 ff.

Fachkräftesicherung behindert wurden. Dabei besteht ein Zusammenhang zur Betriebsgröße, denn kleinere Betriebe haben generell größere Schwierigkeiten in der Besetzung von Ausbildungsplätzen. So konnten 26 % der Kleinstbetriebe, die Ausbildungsplätze anboten, mindestens einen Platz nicht besetzen, während das nur für 19 % der Betriebe mit mehr als 100 Angestellten der Fall war. Noch deutlicher fallen die Unterschiede bei der Nichtbesetzungsquote der angebotenen auf. Während Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 20 % ihrer Ausbildungsangebote nicht besetzen konnten, betraf dies nur 8 % der Betriebe über 100 Beschäftigte.²²

In einer Befragung von Betrieben im Rahmen des Betriebspanels 2023 wurde als Grund für die Besetzungsschwierigkeiten von der Mehrheit der befragten Betriebe die mangelnde Eignung der Bewerberinnen und Bewerber genannt. Aus Sicht der Betriebe wurde für Bewerberinnen und Bewerber zudem oft das schlechte Image der jeweiligen Ausbildungsberufe als relevanter Faktor wahrgenommen.²³ Relevant ist auch, dass weniger Berliner Betriebe im Vergleich zum Bundesdurchschnitt bereit sind, Bewerberinnen und Bewerber ohne Schulabschluss zu akzeptieren; die Kompromissbereitschaft steigt jedoch seit Jahren an. Hervorzuheben ist dabei, dass kleinere Betriebe trotz ihrer größeren Besetzungsschwierigkeiten weniger bereit sind, Kompromisse einzugehen.

Ein bestehendes Problem in der Erfassung unbesetzter Ausbildungsplätze ist, dass viele Betriebe der Bundesagentur für Arbeit ihre vorhandenen Ausbildungsplätze nicht melden, womit die genaue Anzahl an unbesetzten Plätzen unklar bleibt. Hochrechnungen gehen von einer Nichtbesetzungsquote von 32 % aus.²⁴ Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze ist notwendig, um der hohen Nachfrage nach dualer Ausbildung in Berlin gerecht zu werden. Trotz der Unklarheit über die tatsächliche Nichtbesetzungsquote zeigt jedoch die Erhebung des bekannten unbesetzten Angebots an Ausbildungsplätzen (5,9 %)²⁵ in Berlin, dass eine relevante Anzahl an Ausbildungsplätzen nicht zum regulären Ausbildungsbeginn besetzt werden kann und somit ausschöpfbares Potenzial für Ausbildungsverhältnisse besteht. Obwohl die Besetzung vorhandener Ausbildungsplätze in Berlin erfolgreicher verläuft als im übrigen Bundesgebiet, könnten durch Impulse wie ausbildungsvorbereitende²⁶ oder auch ausbildungsbegleitende²⁷ Maßnahmen zusätzliche Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und somit der Nachfrageüberschuss reduziert werden.

²² Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026, S. 75.

²³ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024, S. 61-63.

²⁴ Vgl. SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025, S. 61.

²⁵ Anteil der unbesetzten Plätze des erfassten betrieblichen Angebots.

²⁶ Bewerberinnen und Bewerber können dadurch den Ansprüchen der Betriebe gerecht werden.

²⁷ Betriebe erhalten die Sicherheit, auch nicht ideale Bewerberinnen und Bewerber anzunehmen, wenn der erhöhte Unterstützungsbedarf der Auszubildenden gedeckt wird.

Es reicht allerdings nicht aus, lediglich der derzeit bestehenden Ausbildungsnachfrage gerecht zu werden. Durch den wachsenden Trend unter jungen Menschen, nach ihrer Schulzeit zunächst auf eine Ausbildungsbewerbung zu verzichten, um einfache Arbeitsverhältnisse aufzunehmen, bildet die ausgewiesene Nachfrage lediglich einen Teil des vorhandenen Fachkräftepotenzials ab. Mögliche Gründe für den Ausbildungsverzicht sind vielfältig. Die Ausbildung genießt jedoch ein gutes Ansehen unter jungen Menschen. Interessante Faktoren sind insbesondere das häufige Auftreten des Ausbildungsverzichts bei geringerer schulischer Qualifizierung sowie die Auswirkungen des innerfamiliären Drucks zur umgehenden Arbeitsaufnahme aus wirtschaftlichen Gründen.²⁸ Sollte dieses Potenzial also aktiviert werden, um für diese Zielgruppe die beruflichen Aussichten zu sichern und weitere benötigte Fachkräfte zu gewinnen, wird der Bedarf an Ausbildungsplätzen noch weiter steigen.

Den großen Bedarf an Ausbildungsplätzen in Berlin zu decken, ist notwendig, um die Fachkräftegewinnung nachhaltig zu sichern. Es besteht jedoch auch Bedarf an ausbildungsbegleitenden Maßnahmen, um die deutlich überdurchschnittlich hohe Anzahl an Auflösungen von Ausbildungsverträgen zu adressieren (Berlin: 36,6 %; Bund: 29,7 %).^{29 30} Im Kontext des hohen Nachfrageüberschusses in Berlin ist jeder vermeidbare Verlust an Ausbildungsverhältnissen besonders schädlich, weshalb durch unterstützende fachliche und sozialpädagogische Maßnahmen besonders starke Impulse möglich sind. Doch auch mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung besteht für bereits ausgebildete Berlinerinnen und Berliner eine weitere Herausforderung, für die Unterstützung geleistet werden kann: Die Überwindung der sogenannten „zweiten Schwelle“, des Einstiegs in den Arbeitsmarkt, ist bedeutend, um die in gut ausgebildete Fachkräfte investierten Ressourcen nicht brachliegen zu lassen oder sogar an andere Länder zu verlieren.

2.3 Demografischer Wandel und weitere Transformationstrends

Zusätzlich zu den lokalen Gegebenheiten unterliegt Berlin mehreren bundesweiten und globalen Trends. Die Fachkräftestrategie 2035 benennt hierzu die drei Megatrends Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Auf deren Ursachen bestehen keine Einflussmöglichkeiten; an ihre Auswirkungen

²⁸ Vgl. Barlovic et al. (2025): Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. S. 20-21. Online abrufbar unter: www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2025.

²⁹ Es ist zu beachten, dass die Vertragslösungsquote nicht als Anzahl an Ausbildungsabbrüchen zu lesen ist. Eine Vertragslösung kann auch durch Betriebswechsel, u. a. infolge von Betriebsschließungen, auftreten. Somit ist die Vertragsauflösung auch nicht unbedingt von den Auszubildenden zu verantworten.

³⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. S. 162. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621>.

müssen sich private wie öffentliche Hand jedoch anpassen. Diese Trends sollten in der Entwicklung von Förderinstrumenten stets mitgedacht werden.

In den kommenden Jahren steht ein großer Verlust an Fachkräften durch deren Eintritt in den Ruhestand bevor. Die demografische Entwicklung verschärft den Arbeits- und Fachkräftemangel und wird insbesondere für die öffentlichen Dienstleistungen Auswirkungen haben, die es abzufedern gilt. Spezifisch für Berlin als nach Altersdurchschnitt zweitjüngstem Bundesland ist zu beachten, dass ein höheres Potenzial an jungen Menschen besteht, mit denen die bevorstehenden Lücken geschlossen werden können. Die jüngere Altersstruktur Berlins ist auch in der erhöhten Präsenz von Menschen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte begründet. Berlin wird als globale, diverse und junge Stadt auch künftig durch neu ankommende Menschen und deren Nachkommen geprägt, welche Unterstützung bei der Integration in Arbeit und Bildung benötigen werden. So ist der Anteil der Berlinerinnen und Berliner mit Einwanderungsgeschichte³¹ ohne berufsqualifizierenden Abschluss bereits jetzt mehr als doppelt so hoch (rund 44 bis 53 %)³² im Vergleich zu Berlinerinnen und Berlinern ohne Einwanderungsgeschichte (19 %).³³

Auch besteht weiterhin die Notwendigkeit, dass sich Berlin dem Prozess der ökologischen Transformation anpasst, der sowohl einen Wandel innerhalb von Berufsbildern mit sich bringt als auch die Balance zwischen Berufsbildern durch Wachstum und Wegfall verschiebt. Weiterhin muss sich Berlin den Auswirkungen der Digitalisierungsprozesse und den bevorstehenden – wie auch immer sich final auswirkenden – Prozessen der Integration von Künstlicher Intelligenz in viele Berufsbilder stellen.

Die dargestellten Befunde beschreiben keine vorübergehende Marktlage, sondern strukturell verfestigte Merkmale des Berliner Ausbildungsmarktes. Der daraus folgende Förderbedarf lässt sich weder dem stabilen Zuschnitt der Regelförderinstrumente zuordnen noch durch die befristete Erprobung neuer Ansätze decken, wie sie den Modell- und Pilotprojekten eigen ist. Für diesen Bedarf hält die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung mit den Begleitprojekten der Berufsausbildung ein

³¹ Erfasst eingewanderte Menschen, Nachkommen von Eingewanderten (beide Elternteile nicht als deutsche Staatsangehörige geboren) und Menschen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte (ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren).

³² Eingewanderte: 43,6 %; Nachkommen: 53,2 %; Einseitige Einwanderungsgeschichte: 45 %. Dabei verfügen nur 13,8 % der Eingewanderten, 19,5 % der Nachkommen und 16,4 % der Menschen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte über eine abgeschlossene Ausbildung, während das für ca. 38 % der Berlinerinnen und Berliner ohne Einwanderungsgeschichte der Fall ist. Zu beachten ist, dass insbesondere unter Eingewanderten auch nicht anerkannte Qualifizierungen vorliegen können, die hier nicht statistisch erfasst werden. Bemerkenswert ist, dass ein höherer Anteil an Eingewanderten über einen Hochschulabschluss verfügt (37,6 %), während kein bedeutsamer Unterschied zwischen Menschen mit einseitiger oder keiner Einwanderungserfahrung besteht (jeweils ca. 32 %). Unter Nachkommen verfügt jedoch nur ein deutlich kleinerer Anteil von 21,4 % über einen Hochschulabschluss.

³³ Vgl. SenASGIVA: Berlin in Zahlen: Sozialbericht 2025. Berlin, Mai 2025, S. 54-55.

eigenes Förderinstrument vor. Der folgende Abschnitt bestimmt dieses Instrument, grenzt es im Gefüge der arbeitspolitischen Förderung ab und benennt die Bedarfslagen, an denen es ansetzt.

3 Das Förderinstrument „Begleitprojekte der Berufsausbildung“

3.1 Begriffsbestimmung

Begleitprojekte der Berufsausbildung sind Vorhaben, die die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung auf Grundlage der §§ 23, 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) fördert und die die drei nachfolgenden Merkmale kumulativ erfüllen:

- **Strukturelle Bedarfslage:** sie adressieren einen im Land Berlin wiederkehrend auftretenden, strukturell verfestigten Bedarf am Ausbildungsmarkt, der nicht hinreichend durch Regelförderinstrumente gedeckt wird, UND
- **Erprobte Wirkungslogik:** sie greifen Ansätze auf, die sich bereits als erfolgreich erwiesen haben, unter anderem aus innovativen Modell- und Pilotprojekten, sodass ihre Wirksamkeit nicht mehr erprobt werden muss, UND
- **Ergänzendes Verhältnis:** sie wirken unterstützend oder ergänzend zu bestehenden Regelförderinstrumenten, ohne deren Fördergegenstand zu ersetzen oder zu duplizieren.

Nicht als Begleitprojekte förderfähig sind Vorhaben, deren Förderdesign bereits durch ein Regelförderinstrument abgedeckt ist, sowie Aufgaben, die aus der gewöhnlichen Tätigkeit oder aus gesetzlichen Pflichten des Projektträgers resultieren; letztere sind nach §§ 23, 44 LHO nicht als Zuwendung förderfähig.

3.2 Stellung im Gefüge der Förderinstrumente

Die Förderpraxis der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung stützt sich auf einander ergänzende Instrumententypen, die sich in Zweck, Zeithorizont und Erkenntnisinteresse unterscheiden:

- **Regelförderinstrumente** bieten ein breites Spektrum an Förderangeboten und decken den dauerhaften, in Umfang und Zielsetzung stabilen Förderbedarf. Sie lassen dabei Spielräume offen, innerhalb derer neue Ansätze entwickelt und erprobt werden können.
- **Innovative Modell- und Pilotprojekte** greifen neue Herausforderungen zeitnah und flexibel auf. Sie unterliegen einer bewussten inhärenten zeitlichen wie inhaltlichen Begrenzung und sind darauf angelegt, im Erfolgsfall über Transferprodukte auf die Regelförderung zurückzuwirken.
- **Begleitprojekte der Berufsausbildung** setzen dort an, wo sich aus dem Zusammenspiel beider Instrumententypen ein Handlungsspielraum ergibt: bei wiederkehrenden Bedarfen, die weder in den stabilen Zuschnitt der Regelförderung fallen noch einer Erprobung bedürfen, weil die

fachliche Wirkungslogik bereits gesichert ist. Da ihr Zweck nicht in der Erprobung eines Ansatzes besteht, unterliegen sie keiner dem Instrument innewohnenden zeitlichen Begrenzung; ihre Begrenzung erfahren sie durch die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben.

Erweist sich der von einem Begleitprojekt adressierte Bedarf als dauerhaft und in seinem Zuschnitt hinreichend stabil, kommt eine Überführung in ein Regelförderinstrument in Betracht.

Aus dieser Positionierung folgt die Wechselbeziehung zu den beiden anderen Instrumententypen: Begleitprojekte greifen Ansätze auf, die sich zuvor in innovativen Modell- und Pilotprojekten bewährt haben, ohne selbst Erprobungscharakter zu tragen. Umgekehrt können Erkenntnisse aus ihrer laufenden Umsetzung zur Neu- und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten beitragen. Begleitprojekte müssen keine Transferprodukte im Sinne der Förderung innovativer Modell- und Pilotprojekte erbringen. Ein förmliches, eigenständig verwertbares Transferprodukt wird daher nicht vorausgesetzt.

3.3 Bedarfslagen im Berliner Ausbildungsmarkt

Die in Abschnitt 2 dargestellte Analyse weist auf Bedarfslagen hin, die in ihrer Verfestigung und Wiederkehr das Handlungsfeld der Begleitprojekte bestimmen. Insbesondere sind dies:

- **Übergang in Ausbildung:** Bei einer nichtausreichenden Angebot-Nachfrage-Relation von derzeit 78,3 – dem niedrigsten Angebotsvolumen Deutschlands – und einem Anteil unversorgter Bewerberinnen und Bewerber von 26,1 % besteht ein anhaltender Bedarf an Maßnahmen, die den Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung stützen.
- **Stabilität bestehender Ausbildungsverhältnisse:** Mit 36,6 % gegenüber 29,7 % im Bund liegt die Quote vorzeitiger Vertragsauflösungen derzeit deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Im Kontext des hohen Nachfrageüberschusses ist jeder vermeidbare Verlust an Ausbildungsverhältnissen besonders schädlich.
- **Ausbildungskapazität in kleinen und mittleren Unternehmen:** 51 % der ausbildungsberechtigten, aber nicht teilnehmenden Betriebe verzichten aufgrund mangelnder Personalkapazität auf Ausbildung; 43 % der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsangebot konnten mindestens einen Platz nicht besetzen.

Diese Bedarfslagen sind nicht konjunkturell bedingt, sondern folgen aus der Struktur des Berliner Ausbildungsmarktes – insbesondere aus der geringen Ausbildungsbeteiligung im Dienstleistungssektor und den kleinteiligen Betriebsgrößen. Sie treten wiederkehrend auf und sind einer einmaligen, befristeten Bearbeitung nicht zugänglich. Die aus diesen Bedarfslagen abgeleiteten Übergeordneten Ziele sind in Abschnitt 4 dargestellt.

4 Zielgruppen und Übergeordnete Ziele

Die Förderung von Begleitprojekten der Berufsausbildung im Rahmen dieses Fachkonzepts orientiert sich an der Erreichung konkreter Zielstellungen. Diese Ziele beschreiben fachlich begründbare, arbeitsmarktrelevante Veränderungen im Land Berlin, die sich deutlich von den bestehenden Ausgangssituationen unterscheiden. Im Mittelpunkt stehen qualitative Verbesserungen dieser Ausgangslagen, für die durch Projektförderung ein kausal nachvollziehbarer und messbarer positiver Beitrag zu erwarten ist.

Die Formulierung von Zielen der Projektförderungen steht damit in direktem Zusammenhang mit deren Nutzen, also der beabsichtigten Wirkung, auf die hingearbeitet wird. Die Begleitprojekte können innerhalb der hier definierten Zielsetzung unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

Um die strategischen Ziele der für das Politikfeld Arbeit zuständigen Senatsverwaltung am beruflichen Bildungsmarkt zu erreichen, werden die konkreten Ziele der Begleitprojekte nach Zielgruppen mit zugehörigen Übergeordneten Zielen organisiert. Diese sind jeweils mit spezifischen Maßnahmetypen verbunden.³⁴ Dabei sind der Zielgruppe der Personen die Übergeordneten Ziele A und B zugeordnet, während das Übergeordnete Ziel C der Zielgruppe der Betriebe gewidmet ist. Zielgruppenübergreifend fallen unter das Übergeordnete Ziel D sonstige bislang noch unbestimmte Ziele.

4.1 Zielgruppen

4.1.1 Personen

Die Begleitprojekte der Berufsausbildung im Rahmen dieses Fachkonzepts fokussieren auf Personen, die aufgrund ihrer sozioökonomischen Bedingungen erhöhten Unterstützungsbedarf aufweisen und deren arbeitsmarktliche oder berufsbezogene Ausgangssituationen sich mithilfe von Begleitprojekten verbessern können.

Der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und ihrem administrativen Dienstleister steht es frei, zu diesen Vorgaben Präzisierungen und Ergänzungen in begleitenden Unterlagen von Interessenbekundungsverfahren oder im Ergebnis von Abstimmungen mit Projektträgern festzulegen.

³⁴ Ausgenommen sind die noch unbestimmten Zielen unter dem Übergeordneten Ziel D.

4.1.2 Betriebe

Angesprochen werden vor allem KMU aller Wirtschaftsbereiche. Es gibt keine Beschränkung auf bestimmte Wirtschaftsbereiche, betreut werden Betriebe aus Industrie, Handwerk, freien Berufen und Dienstleistung. Das sind sowohl Betriebe mit Tradition als auch junge Unternehmen und Start-ups aus Industrie und Handwerk, Handel, Hotellerie und Gastronomie, der digitalen Wirtschaft, der Kreativ- und Medienwirtschaft, der Gesundheitswirtschaft, der Dienstleistungsbranche sowie Unternehmen der freien Berufe und der Grünen Berufe.

Für diese Zielgruppen lassen sich folgende Zielgebiete und zugehörige Maßnahmetypen identifizieren, deren Erreichung durch klare Indikatoren messbar sein muss:

4.2 Übergeordnete Ziele

Übergeordnetes Ziel A - Integration in den Ausbildungsmarkt

Mit gezielten ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen wird die Absicht verfolgt, durch die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen die Voraussetzungen für den Erwerb ausbildungsrelevanter Kompetenzen zu schaffen und somit auf die Aufnahme einer anerkannten Berufsausbildung vorzubereiten. Die Maßnahmen richten sich an Menschen, deren aktuelle Fähigkeiten die erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht zulassen, und bieten ihnen sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung.

Die damit verbundene Steigerung der Ausbildungsfähigkeit ist ein zentrales Ziel, um insbesondere jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu ermöglichen und den Fachkräftebedarf zu sichern. Sie umfasst nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern insbesondere soziale, persönliche und methodische Kompetenzen.

Übergeordnetes Ziel B - Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis

Mit ausbildungsbegleitenden Maßnahmen werden Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und Ausbildungsabbrüche vermieden. Zusätzliche Angebote stärken die Kompetenzen und auch das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden. So entsteht ein unterstützendes Lernumfeld, das Hürden abbaut, faire Chancen für alle schafft sowie den Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss ebnet und in ein ggf. dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis führt. Durch die Verbindung von fachlicher Förderung, Coaching, ggf. digitalen Angeboten und enger Kooperation mit den Betrieben entsteht ein umfassendes Unterstützungsnetz.

Übergeordnetes Ziel C - Steigerung der Kompetenz und Handlungsfähigkeit von Unternehmen insbesondere KMU

Mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten werden Unternehmen über die Möglichkeiten der bestehenden Förderangebote informiert und ggf. bei der Inanspruchnahme unterstützt. Dies fördert die Fachkräftesicherung und steigert die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes am Arbeitsmarkt. Im Fokus liegt hier die Kompensation fehlender Ausbildungskapazitäten durch synergetische Partnerschaften.

Übergeordnetes Ziel D - weitere Zielstellungen

Neben den bereits spezifizierten Übergeordneten Zielen A bis C und den zugehörigen Maßnahmetypen behält sich die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung vor, weitere hier noch nicht konkretisierte und nicht spezifizierte Maßnahmetypen zu verfolgen.

4.3 Strategische und gesellschaftspolitische Ziele

Als strategische und gesellschaftspolitische Ziele, deren Zusammenhang mit den Wirkungen der geförderten Begleitprojekte nicht kausal messbar ist und die daher nicht durch spezifische Wirkungsindikatoren abgebildet werden können, sind für das Land Berlin insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- die Sicherung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften in Berliner Unternehmen, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben,
- die Verbesserung bestehender, landesfinanzierter Förderinstrumente in der beruflichen Bildung und Beschäftigungsförderung,
- die Erhöhung des Anteils von Beschäftigungsverhältnissen, die den Kriterien „Guter Arbeit“ entsprechen,
- die Abmilderung negativer Begleiterscheinungen wirtschaftlicher Strukturwandelprozesse,
- die Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Geflüchteten, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie weiteren Gruppen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt,
- die Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf Frauen und Personen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität benachteiligt sind,
- die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Bezugs von Leistungen nach dem SGB II,

- die Vermeidung psychosozialer Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit bei besonders gefährdeten Zielgruppen,
- die Stärkung sozialer Teilhabe durch unmittelbare Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Auch wenn für diese strategischen und gesellschaftspolitischen Ziele keine Wirkungsindikatoren festgelegt werden können, erwartet die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung beziehungsweise der von ihr beauftragte administrative Dienstleister von den Begleitprojekten geeignete Maßnahmen. Diese sind beispielsweise in Sachberichten darzustellen und sollen eine aktive und engagierte Auseinandersetzung mit den genannten Zielsetzungen erkennen lassen.

5 Eckpunkte des Förderdesigns

5.1 Fördergegenstand

Im Rahmen der §§ 23 und 44 LHO können Zuschüsse für Personal-, Sach- und Investitionskosten zur Durchführung von Begleitprojekten – mit oder ohne Bezug zu Teilnehmenden – gewährt werden. Die Projekte müssen sich mit ihren konkreten Zielen im Zielspektrum dieses Fachkonzepts (siehe Abschnitt 4.2) wiederfinden.

Die für das Politikfeld Arbeit zuständige Senatsverwaltung sowie deren administrativ beauftragter Dienstleister können die jeweiligen Vorgaben durch präzisierende Ergänzungen in Begleitdokumenten von Interessenbekundungsverfahren oder im Rahmen von Abstimmungen mit Projektträgern konkretisieren.

Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Zuschüssen im Rahmen dieses Fachkonzepts besteht nicht. Vielmehr entscheidet der mit der administrativen Umsetzung der Förderinstrumente beauftragte arbeitsmarktpolitische Dienstleister in enger Abstimmung mit der Senatsverwaltung und nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei werden die verfügbaren Haushaltsmittel sowie die Zuverlässigkeit und Eignung der Antragstellenden berücksichtigt.

5.2 Zuwendungsempfangende

Die Umsetzung von Begleitprojekten der Berufsausbildung im Rahmen dieses Fachkonzepts steht juristischen Personen des privaten Rechts offen, einschließlich freier gemeinnütziger oder gemeinwohlorientierter Träger. Voraussetzung ist, dass diese nach § 44 LHO fachlich geeignet sind, alle Vorgaben des Fachkonzepts vollständig erfüllen und über eine Betriebsstätte in Berlin verfügen.

Die fachliche Eignung wird anhand nachweisbarer Kompetenzen und Erfahrungen in der Konzipierung und Durchführung von einschlägigen Projektförderungen bewertet. Besonders entscheidend ist dabei die Fähigkeit, die in Abschnitt 4.2 genannten Ziele in hoher Qualität umzusetzen.

Idealerweise verfügen die Projektträger über eine Zulassung und Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) des SGB III. Falls dies nicht zutrifft, wird erwartet, dass sie im Rahmen eines von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung anerkannten Qualitätsmanagementsystems arbeiten. Alternativ muss ein solcher Prozess bereits nachweislich begonnen oder mit Beginn der Projektförderung verbindlich und nachweislich eingeleitet werden.

Die Umsetzung geförderter Projekte – sowohl bereits erfolgreich umgesetzter als auch zukünftiger Vorhaben – muss den Anforderungen der LHO entsprechen.

Juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Behörden, öffentliche Anstalten) sind nach diesem Fachkonzept nicht antragsberechtigt.

5.3 Art, Umfang und Höhe der Förderung

Der Zuschuss wird in der Regel als Projektförderung und im Rahmen der Fehlbedarfsfinanzierung gewährt. Umfang und Höhe der Förderung richten sich nach den Förderrichtlinien des Landes Berlin und den verfügbaren Haushaltsmitteln.

Die Kosten für die Begleitprojekte sind im Finanzierungsplan bei der Antragstellung detailliert darzustellen und im Hinblick auf den Förderzweck zu begründen. Notwendige Investitionen dürfen ausschließlich für den Förderzweck verwendet werden.

Bei Begleitprojekten, für die eine Kofinanzierung durch EU oder Bund vorliegt, orientiert sich die Laufzeit der Landesförderung möglichst an den Fristen und Bedingungen der Hauptfinanzierenden.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung und der mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragte Dienstleister können die Förderbedingungen durch Präzisierungen oder Ergänzungen in Begleitdokumenten von Interessenbekundungsverfahren oder in Abstimmungen mit den jeweiligen Projektträgern anpassen.

5.4 Verfahren

Der Antrag auf Förderung muss vor Beginn des Projektes schriftlich (bzw. elektronisch, den Anforderungen des jeweiligen Verfahrens entsprechend) bei dem von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung beauftragten Dienstleister gestellt werden. Der Dienstleister prüft den Finanzierungsplan und erteilt einen schriftlichen (oder, falls zulässig, einen elektronischen) Zuwendungsbescheid. Eine finanzielle Beteiligung durch Dritte muss vor Beginn des Projektes gegenüber dem administrativen Dienstleister nachgewiesen werden. Mit dem Zuwendungsbescheid werden auch die relevanten Vorgaben dieses Fachkonzepts mitgeteilt. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung ist vorab einzubeziehen.

Eine Antragstellung auf Förderung eines Begleitprojektes kann auf verschiedenen Wegen erfolgen:

5.4.1 Antragstellung im Ergebnis von Interessenbekundungsverfahren (IBV)

Der mit der administrativen Umsetzung der Förderung beauftragte Dienstleister legt in Abstimmung mit der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung den inhaltlichen Fokus der Förderung für die Begleitprojekte der Berufsausbildung im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens (IBV) fest. Dabei kann die Senatsverwaltung entsprechend ihrer arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen innerhalb der im Fachkonzept beschriebenen Inhalte (siehe Abschnitt 4.2) thematische Schwerpunkte auf bestimmte Übergeordnete Ziele setzen.

Das IBV wird auf der Website des beauftragten Dienstleisters veröffentlicht. Ab diesem Zeitpunkt haben Interessierte in der Regel mindestens vier Wochen Zeit, ihre Konzepte einzureichen. Die Unterlagen des IBV enthalten klare Kriterien, anhand derer die eingegangenen Konzepte geprüft und bewertet werden – sowohl hinsichtlich der grundsätzlichen Förderfähigkeit als auch der inhaltlichen Qualität. Diese Kriterien erfüllen gleichzeitig die Anforderungen an eine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung nach § 7 LHO.

Die Auswahl der Projekte trifft die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung gemeinsam mit dem Dienstleister, der die Förderung administrativ begleitet. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung kann außerdem für die in Abschnitt 7 genannten Indikatoren konkrete Zielwerte festlegen, um den Erfolg der geförderten Projekte messbar zu machen.

Träger, deren Konzepte zur Umsetzung ausgewählt werden, erhalten eine schriftliche Aufforderung zur Einreichung des Kurzantrages, der mit einer schriftlichen Förderzusage beschieden wird.

Nach Zugang der Förderzusage sind Träger aufgefordert, einen rechtsverbindlichen schriftlichen (bzw. elektronischen, soweit im Verfahren zugelassen) Antrag einzureichen.

5.4.2 Antragstellung mit Projektkonzepten ohne Interessenbekundungsverfahren

Die Träger erhalten nach Einreichung ihrer Konzepte zunächst eine Rückmeldung durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung oder den von ihr beauftragten Dienstleister. Im Rahmen dieser ersten Prüfung wird bewertet, ob ausreichende Fördermittel zur Verfügung stehen und ob das eingereichte Konzept den fachlichen Anforderungen an die Begleitprojekte der Berufsausbildung entspricht. Darüber hinaus erfolgt eine Einschätzung der Wirtschaftlichkeit. In der Regel ist davon auszugehen, dass auf Grundlage dieser Prüfung eine Überarbeitung des Konzepts erforderlich wird. Erscheint ein Konzept grundsätzlich förderwürdig, werden die Träger zur Einreichung eines Kurzantrags aufgefordert. Dieser wird erneut geprüft; im Anschluss erfolgt eine Entscheidung über die Bewilligung oder Ablehnung der Förderung.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, ergänzend konkrete Zielwerte für zu fördernde Projekte festzulegen. Nach Erteilung einer Förderzusage sind die Träger verpflichtet, einen vollständigen und rechtsverbindlichen Antrag einschließlich aller erforderlichen Unterlagen einzureichen.

Darüber hinaus können die Senatsverwaltung sowie der beauftragte Dienstleister die Vorgaben im Verlauf des Verfahrens weiter konkretisieren oder anpassen.

6 Anforderungen an Projektträger

6.1 Räumliche, sächliche und technische Ausstattung

Die für die Umsetzung der Begleitprojekte vorgesehenen Räumlichkeiten sowie deren Ausstattung müssen ab Beginn der Maßnahme dem aktuellen Stand der Technik und den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Der bauliche Zustand, die Sauberkeit und die hygienischen Verhältnisse müssen eine ordnungsgemäße Durchführung der Maßnahmen gewährleisten. Bei Maßnahmen mit Teilnehmendenbezug ist ein barrierefreier Zugang sicherzustellen.

Die Träger sollten in der Lage sein, alle stationären Projektaktivitäten in eigenen Räumlichkeiten durchzuführen. Diese müssen für Teilnehmende innerhalb angemessener Zeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar und am Gebäude eindeutig ausgeschildert sein. Die geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes sind jederzeit einzuhalten.

Darüber hinaus ist eine technische und informationstechnische Infrastruktur bereitzustellen, die eine uneingeschränkte, fach- und sachgerechte Umsetzung der Projektziele ermöglicht.

Bei Maßnahmen mit Teilnehmendenbezug sind alle im Projektkontext erhobenen oder weitergegebenen personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der DSGVO, ist sicherzustellen. Auf Wunsch ist den Teilnehmenden eine anonyme Inanspruchnahme von Beratungs- und Informationsangeboten zu ermöglichen.

6.2 Anforderungen an das Fachpersonal

Die Qualifikationsprofile des eingesetzten Fachpersonals müssen eine fachlich hochwertige Umsetzung der Begleitprojekte der Berufsausbildung sicherstellen und zur Erreichung der angestrebten Projektziele geeignet sein.

Die vorgesehenen Qualifikationen sind im Rahmen der Antragstellung darzulegen und werden vor Zustimmung zum Personaleinsatz durch den beauftragten Dienstleister geprüft. Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung behält sich vor, die Einhaltung der Anforderungen während der gesamten Projektlaufzeit regelmäßig zu überprüfen und hierzu Einsicht in relevante Unterlagen, insbesondere Arbeitsverträge, Qualifikationsnachweise und Zeugnisse, zu nehmen.

Je nach Ausgestaltung des jeweiligen Förderverfahrens oder konkreten Begleitprojektes können ergänzende Anforderungen an die fachliche Qualifikation und Kompetenz des eingesetzten Personals festgelegt werden.

6.3 Arbeitsvertragliche Standards und Vergütung des geförderten Fachpersonals

Das eingesetzte Fachpersonal ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig und entsprechend den Prinzipien „Guter Arbeit“ beim Träger zu beschäftigen. In der Regel wird eine Vollzeitbeschäftigung vorausgesetzt. Abweichungen hiervon im Rahmen von Teilzeitmodellen sind in begründeten Fällen zulässig.

Die Vergütung richtet sich nach den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit und hat unter Beachtung des Besserstellungsverbots sowie unter Wahrung einer einheitlichen Bewertung vergleichbarer Tätigkeiten zu erfolgen.

Voraussetzung für die Förderung von Personalkosten ist eine Vergütung auf Grundlage eines fachlich einschlägigen Tarifvertrags, der von der zuständigen Senatsverwaltung anerkannt ist. Sofern keine

entsprechende Tarifbindung besteht, ist ersatzweise eine Vergütung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) im Hinblick auf seine Entgeltbestandteile (Monatsentgelt, Jahressonderzahlung) vorzusehen. Diese ist für die Dauer des Projekteinsatzes verbindlich arbeitsvertraglich zu regeln.

6.4 Entgeltzahlung nach Landesmindestlohn

Zuwendungen des Landes Berlin werden nur gewährt, wenn sich die Zuwendungsempfangenden verpflichten, ihren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mindestens den geltenden Landesmindestlohn zu zahlen.

Diese Verpflichtung gilt für alle Beschäftigten des Trägers, unabhängig von ihrer unmittelbaren Tätigkeit im geförderten Projekt. Die Einhaltung ist als verbindliche Auflage im Zuwendungsbescheid festzuhalten und durch den Träger zu bestätigen. Anpassungen des Landesmindestlohns sind entsprechend umzusetzen.

Die Einhaltung dieser Vorgaben kann durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bzw. den beauftragten Dienstleister überprüft werden.

6.5 Gender Mainstreaming

Die Träger sind verpflichtet, die Grundsätze des Gender Mainstreaming in der Planung und Umsetzung der Maßnahmen systematisch zu berücksichtigen. Dies umfasst insbesondere die Beachtung unterschiedlicher Lebenssituationen und Bedürfnisse unabhängig von der Geschlechtsidentität.

Der Genderaspekt ist durchgängig in die Konzeption und Umsetzung der Projekte einzubeziehen und im Rahmen der Antragstellung nachvollziehbar darzustellen.

6.6 Interkulturalität, Inklusion und Diversität

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung misst der interkulturellen Kompetenz sowie der Berücksichtigung von Diversität und Inklusion bei der Umsetzung der Begleitprojekte der Berufsausbildung besondere Bedeutung bei.

Das eingesetzte Fachpersonal soll entsprechend qualifiziert sein oder im Projektverlauf entsprechend geschult werden. Ziel ist es, unterschiedliche Hintergründe und Bedürfnisse der Teilnehmenden angemessen zu berücksichtigen und ein inklusives Umfeld mit gleichberechtigten Teilhabechancen zu

schaffen. Hierzu gehören auch die individuelle Ausrichtung von Unterstützungsangeboten sowie die kontinuierliche Reflexion der eigenen Praxis und die Einholung von Feedback.

Die Träger sind verpflichtet, entsprechend qualifiziertes Personal einzusetzen und dessen Kompetenzen während der Projektlaufzeit fortlaufend weiterzuentwickeln. Dabei sind insbesondere die einschlägigen gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung und Antidiskriminierung auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene zu beachten.

6.7 Weitere Anforderungen

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung sowie der beauftragte Dienstleister behalten sich vor, im Einzelfall weitere Anforderungen an Begleitprojekte festzulegen, sofern dies im Rahmen der spezifischen Übergeordneten Ziele als fachlich notwendig angesehen wird.

7 Erfolgskontrolle und Indikatoren der Zielerreichung

Mit dem Inkrafttreten des Landesorganisationsgesetzes Berlin (LOG BE) zum 1. Januar 2026 wurde die Wirkungsorientierung zum verbindlichen Leitprinzip des Verwaltungshandelns im Land Berlin weiterentwickelt. Gemäß § 4 Abs. 1 LOG BE richtet die Berliner Verwaltung ihr Handeln systematisch an den angestrebten Wirkungen für Zielgruppen und Gesellschaft aus.

Hierfür ist ein Paradigmenwechsel von einer primär outputorientierten hin zu einer wirkungsorientierten Steuerung erforderlich. Nicht die Anzahl durchgeführter Maßnahmen steht im Vordergrund, sondern deren nachweisbarer Beitrag zu den hier genannten Übergeordneten und gesellschaftlichen Zielen.

Künftig soll bei der Etablierung von Maßnahmen konsequent der Nutzen der Maßnahmen für die Teilnehmenden gemessen werden (Verhaltensänderung sowie Kompetenz- und Wissenserweiterung). Diese Wirkungsmessung setzt die Etablierung geeigneter quantitativer und qualitativer Indikatoren vor dem Maßnahmestart sowie deren Überprüfung während und nach Abschluss der Fördermaßnahme voraus.

Um den Erfolg der Begleitprojekte fortlaufend zu überprüfen, versieht die für das Politikfeld Arbeit zuständige Senatsverwaltung die in Abschnitt 4.2 definierten Übergeordneten Ziele mit validen Indikatoren. Die Träger müssen im Rahmen ihrer Berichtspflicht gegenüber der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung und dem beauftragten administrativen Dienstleister zu den Indikatoren Stellung nehmen. Die Zielerreichung ist mindestens jährlich – bei Bedarf auch unterjährig – zu dokumentieren, um eine kontinuierliche Erfolgskontrolle zu gewährleisten.

Dazu richten die Träger ein laufendes Monitoring ein. Alle dafür nötigen Daten werden unter strenger Einhaltung des Datenschutzes erhoben und in aggregierter Form für den Abruf bereitgehalten. Ein Indikator gilt als valide, wenn er den Erfolg oder Misserfolg eines Ziels direkt und ursächlich messbar macht. Dabei bilden die Indikatoren einen dem jeweiligen Projekt plausibel zurechenbaren Beitrag ab; externe Einflussfaktoren auf die Zielerreichung lassen sich nicht vollständig isolieren.

Folgende Indikatoren sind für die Zielerreichung in den jeweiligen Übergeordneten Zielen vorgesehen:

7.1 Übergeordnetes Ziel A - Integration in den Ausbildungsmarkt

Der Erfolg beim Übergeordneten Ziel A zeigt sich daran, dass Teilnehmende ihre Ausbildungsfähigkeit verbessern, ausbildungsrelevante Kompetenzen erwerben, individuelle Hemmnisse abbauen und im Anschluss eine anerkannte Berufsausbildung aufnehmen oder eine konkrete berufliche Anschlussperspektive entwickeln.

Erfolgsindikatoren, die in einem IBV spezifisch ausgewiesen werden

Quantitative Indikatoren

- Übergangsquote in Ausbildung
Anteil der Teilnehmenden, die nach der Maßnahme eine anerkannte Berufsausbildung aufnehmen.
- Abschlussquote der Maßnahme
Anteil der Teilnehmenden, die die Maßnahme vollständig absolvieren.
- Teilnahmequote an Unterstützungsangeboten
Anteil der Teilnehmenden, die sozialpädagogische Betreuung regelmäßig nutzen.
- Reduzierung von Vermittlungshemmnissen
Anteil der Teilnehmenden, bei denen individuelle Hemmnisse dokumentiert abgebaut wurden.
- Stabilität nach Übergang
Anteil der Teilnehmenden, die nach einer bestimmten Zeit weiterhin in Ausbildung sind, zum Beispiel nach 3 oder 6 Monaten.

Qualitative Indikatoren

Die qualitativen Indikatoren richten den Blick auf die inhaltliche Wirksamkeit der Maßnahmen und sind unmittelbar mit den in Abschnitt 4.2 formulierten Programmzielen verknüpft.

- Aufnahme einer anerkannten Berufsausbildung
Teilnehmende beginnen nach Abschluss der Maßnahme eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf.
- Erfolgreiche Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen
Teilnehmende schließen die Maßnahme regelmäßig, aktiv und erfolgreich ab.
- Inanspruchnahme sozialpädagogischer Unterstützung
Teilnehmende nutzen Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote zur Bewältigung persönlicher oder sozialer Hemmnisse.
- Steigerung der Ausbildungsfähigkeit
Teilnehmende verfügen über verbesserte fachliche, soziale, persönliche und methodische Kompetenzen.
- Erwerb grundlegender Kenntnisse
Teilnehmende haben zentrale schulische, berufliche oder praktische Grundkenntnisse erworben, die für eine Ausbildung relevant sind.
- Verbesserung ausbildungsrelevanter Kompetenzen
Die Teilnehmenden zeigen Fortschritte in Bereichen wie Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Kommunikation und Problemlösung.
- Kompetenzzuwachs
Veränderung der fachlichen, sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenzen vor und nach der Maßnahme.
- Stabilisierung des Übergangs Schule-Beruf
Junge Menschen werden wirksam beim Übergang von der Schule in eine berufliche Perspektive unterstützt.
- Abbau individueller Vermittlungshemmnisse
Persönliche, soziale oder methodische Defizite, die einer Ausbildungsaufnahme entgegenstehen, werden reduziert.
- Verbesserte berufliche Orientierung
Teilnehmende entwickeln realistische Vorstellungen über Ausbildungsberufe und eigene berufliche Perspektiven.

7.2 Übergeordnetes Ziel B - Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen und Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis

Der Erfolg beim Übergeordneten Ziel B zeigt sich an der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie am gelingenden Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis.

Erfolgsindikatoren, die in einem IBV spezifisch ausgewiesen werden

Quantitative Indikatoren

1. Stabilisierung der Ausbildungsverhältnisse

- Vertragslösungsquote
Reduzierung der vorzeitigen Vertragslösungen unter den Teilnehmenden pro Ausbildungsjahr (Anteil der Teilnehmenden, die 6 Monate bzw. 12 Monate nach Maßnahmebeginn noch im Ausbildungsverhältnis sind)
- Quote vermiedener Ausbildungsabbrüche
Anzahl der fortgeführten Ausbildungsverhältnisse trotz dokumentierter Krisensituation / Anzahl Teilnehmender mit Krisensituation
- Abbruchquote während der Teilnahme
- Anteil der Teilnehmenden, die die Ausbildung erfolgreich abschließen

2. Teilnahme und Nutzung der Unterstützungsangebote

- Teilnahmequote an ausbildungsbegleitenden Förderangeboten,
- Durchschnittliche Anzahl wahrgenommener Förder-, Coaching- oder Beratungstermine pro teilnehmende Person,
- Nutzungsquote zusätzlicher Unterstützungsangebote, z. B. Lernförderung, sozialpädagogische Begleitung, digitale Lernangebote,
- Anwesenheitsquote in den Unterstützungsmaßnahmen.

Qualitative Indikatoren

Die qualitativen Indikatoren richten den Blick auf die inhaltliche Wirksamkeit der Maßnahmen und sind unmittelbar mit den in Abschnitt 4.2 formulierten Programmzielen verknüpft.

- Ausbildungsverhältnisse werden stabilisiert, indem Teilnehmende trotz persönlicher, schulischer oder betrieblicher Herausforderungen in der Ausbildung verbleiben.
- Ausbildungsabbrüche werden reduziert und damit die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt verbessert, weil frühzeitig Unterstützungsbedarfe erkannt und passende Hilfen bereitgestellt werden.
- Der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis gelingt häufiger, idealerweise im ausbildenden Betrieb und möglichst nachhaltig.
- Fachliche, soziale und personale Kompetenzen der Teilnehmenden verbessern sich durch individuelle Förderung, Coaching und begleitende Angebote.
- Das Selbstbewusstsein und die Ausbildungsmotivation der Teilnehmenden steigt, sodass sie Anforderungen im Ausbildungsalltag sicherer bewältigen.
- Anteil der Teilnehmenden mit verbesserter Selbstlernkompetenz,
- Anteil der Teilnehmenden mit verbesserter Problemlösungs- und Konfliktfähigkeit,
- Anteil der Teilnehmenden mit gesteigerter Motivation zum Herbeiführen des Ausbildungsabschlusses,
- Anteil der Teilnehmenden, die angeben, Schwierigkeiten im Ausbildungsalltag besser bewältigen zu können,
- Veränderung in Selbsteinschätzungen vor und nach der Maßnahme, z. B. zu Motivation, Sicherheit, Zielklarheit, Umgang mit Belastungen.

7.3 Übergeordnetes Ziel C - Steigerung der Kompetenz und Handlungsfähigkeit von Unternehmen insbesondere KMU

Durch Beratungs- und Unterstützungsangebote werden Unternehmen über bestehende Fördermöglichkeiten informiert und bei deren Nutzung begleitet. Dadurch wird die Kompetenz zur

Fachkräftesicherung gestärkt, die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb erhöht und fehlende Ausbildungskapazitäten durch Kooperationen und synergetische Partnerschaften teilweise ausgeglichen.

Erfolgsindikatoren, die in einem IBV spezifisch ausgewiesen werden

Quantitative Indikatoren

- Anzahl der beratenen Unternehmen
Zahl der KMU, die Beratungs- oder Unterstützungsangebote erhalten haben,
- Anteil KMU an allen beratenen Unternehmen
Prozentualer Anteil der KMU an den gesamt beratenen Unternehmen,
- Anzahl vermittelter Förderinformationen
Zahl der Unternehmen, die aktiv über Fördermöglichkeiten informiert wurden,
- Anteil der Unternehmen mit Förderantrag
Prozentanteil der beratenen Unternehmen, die nach der Beratung einen Förderantrag stellen,
- Anzahl bewilligter Förderanträge
Zahl der erfolgreich beantragten Förderungen nach Beratung,
- Veränderung der Ausbildungsaktivität
z. B. mehr ausbildende Betriebe oder mehr angebotene Ausbildungsplätze,
- Anzahl wiederkehrender Beratungsfälle
Zahl der Unternehmen, die weitere Unterstützung nachfragen, als Hinweis auf Bedarf und Wirksamkeit

Qualitative Indikatoren

Die qualitativen Indikatoren richten den Blick auf die inhaltliche Wirksamkeit der Maßnahmen und sind unmittelbar mit den in Abschnitt 4.2 formulierten Programmzielen verknüpft.

- Unternehmen setzen konkrete Maßnahmen zur Sicherung und Bindung von Fachkräften um.
- Fehlende Ausbildungskapazitäten werden durch Kooperationen oder synergetische Partnerschaften teilweise kompensiert.

- Unternehmen, insbesondere KMU, kennen relevante Förder- und Unterstützungsangebote und nutzen diese gezielt.
- Unternehmen stärken ihre Kompetenz in den Bereichen Ausbildung, Personalentwicklung und Fachkräftesicherung.
- Die Attraktivität der Unternehmen als Ausbildungsbetriebe steigt.
- Zufriedenheit der Unternehmen mit der Beratung
Bewertung der Beratungsqualität, z. B. per Skala von 1 bis 5,
- Anteil der Unternehmen mit gesteigerter Handlungssicherheit
Prozent der Unternehmen, die nach der Beratung angeben, Förderangebote und Maßnahmen besser umsetzen zu können.

7.4 Übergeordnetes Ziel D - weitere Zielstellungen

Neben den bereits spezifizierten Übergeordneten Zielen A bis C und den zugehörigen Maßnahmetypen behält sich die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung vor, weitere hier noch nicht konkretisierte und nicht spezifizierte Maßnahmetypen zu verfolgen sowie Meilensteine, qualitative und quantitative Indikatoren zu entwickeln.

7.5 Messung qualitativer Indikatoren

Anders als die quantitativen Indikatoren lassen sich qualitative Indikatoren nicht ohne weiteres durch zahlenbasierte Auswertungen messen. Zur Messung qualitativer Indikatoren müssen umsetzende Träger in Zusammenarbeit mit dem administrativen Dienstleister geeignete Instrumente entwickeln, die Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahme zulassen. Dies können zum Beispiel Teilnehmendenbefragungen während oder im Anschluss an eine Maßnahme sein, die die projektbezogenen qualitativen Daten für das jeweilige Übergeordnete Ziel ermitteln. Diese Fragen können sich auf individuelle Zufriedenheit, Kompetenzsteigerung oder gestiegene Handlungssicherheit beziehen. In der Regel formuliert der Fördermittelgeber hierzu im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens ein vom Projektträger umzusetzendes Format (z.B. Kompetenzfeststellung, Teilnehmendenbefragung, Feedback zu Beratung von Betrieben). Sofern dies –

insbesondere im Falle von Projektanträgen nach 5.4.2 ohne vorheriges Interessenbekundungsverfahren - nicht erfolgt, ist der antragstellende Träger verpflichtet, in seinem Projektkonzept entsprechende Instrumente vorzuschlagen, die die Messung der Wirksamkeit der Maßnahme ermöglichen.

8 Schnittstellen für Synergie und Kooperation

In Abhängigkeit von den jeweiligen Projektzielen und den zu ihrer Erreichung erforderlichen Aktivitäten sind bei der Umsetzung der geförderten Begleitprojekte proaktiv Schnittstellen zu anderen Förderinstrumenten, Projekten und Fördermittelgebern einzubeziehen. Ziel ist es, vorhandene Synergiepotenziale systematisch zu identifizieren und zu nutzen, Doppelförderungen auszuschließen und die übergeordneten Zielsetzungen, insbesondere im Sinne des Prinzips „Gute Arbeit“, zu unterstützen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Zusammenarbeit mit:

- den Angeboten und Instrumenten nach dem SGB III im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter, insbesondere im Hinblick auf die Integration in Arbeit und Ausbildung,
- den landesfinanzierten Förderinstrumenten der beruflichen Bildung und ihrer begleitenden Strukturen (z.B. Programme zur Berufsorientierung, Ausbildungsförderung sowie weiterer Landesprogramme),
- Strategien, Programmen und Maßnahmen anderer Fachverwaltungen des Landes Berlin, die inhaltlichen Anknüpfungspunkte bieten, insbesondere im Kontext der Fachkräftesicherung.

Darüber hinaus sind – entsprechend den jeweiligen Projektzielen – weitere relevante Akteurinnen und Akteure als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einzubeziehen, um die Wirkung der Projekte zu erhöhen. Hierzu zählen insbesondere:

- kommunale Einrichtungen und Behörden (z. B. Bezirksämter, Integrationsbeauftragte),
- weitere öffentlich geförderte Träger und Beratungseinrichtungen aus angrenzenden Handlungsfeldern (z.B. Arbeit, Bildung, Jugend, Soziales, Gesundheit, Migration und Antidiskriminierung),
- sowie geeignete Strukturen der Wirtschafts- und Sozialpartnerinnen und -partner.

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung sowie der beauftragte Dienstleister behalten sich vor, diese Vorgaben im Rahmen von Interessenbekundungsverfahren oder in Abstimmung mit den Projektträgern weiter zu konkretisieren.

9 Öffentlichkeitsarbeit

Die geförderten Begleitprojekte der Berufsausbildung sind gehalten, ihre Ergebnisse und Wirkungen durch eine zielgerichtete und wirksame Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Hierbei sind geeignete Maßnahmen auszuwählen, die eine möglichst hohe Reichweite und Wirkung für das jeweilige Projekt erzielen. Dazu zählen insbesondere digitale Formate (z. B. Internetauftritte, Newsletter, Social Media) sowie klassische Kommunikationswege (z. B. Veranstaltungen, Messen, Printmedien).

Die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung und der beauftragte Dienstleister werden hierzu ergänzende Vorgaben machen, insbesondere im Hinblick auf die Sichtbarkeit der Landesförderung in der externen Kommunikation.

Alle Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind konzeptionell abzustimmen und bedürfen vor ihrer Umsetzung der Zustimmung des beauftragten Dienstleisters. Dieser bindet bei Bedarf die Senatsverwaltung ein.

10 Abkürzungsverzeichnis

ANR	Angebot-Nachfrage-Relation
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EU	Europäische Union
IBV	Interessenbekundungsverfahren
IHS	Institut für Höhere Studien (Wien)
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LHO	Landeshaushaltsordnung (Berlin)
LOG BE	Landesorganisationsgesetz Berlin
SenASGIVA	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
SGB II	Sozialgesetzbuch, Zweites Buch
SGB III	Sozialgesetzbuch, Drittes Buch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

11 Literaturverzeichnis

Barlovic, I. et al. (2025): Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh. Online abrufbar unter: www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2025.

BMBFSFJ: Berufsbildungsbericht 2025. Online abrufbar unter: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/273880/a3b07f8a110c1b0f6ca6d1b6dac53cee/berufsbildungsbericht-2025-data.pdf>.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt im Überblick: Bund, Länder und Kreise. Monatsbericht Februar 2026.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Online abrufbar unter: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für das Bundesland: Berlin. Bonn, Februar 2025.

Christ et al.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Bundesinstitut für Berufsbildung, Dezember 2025.

Forstner et al.: Volkswirtschaftliche Effekte einer Ausbildungsgarantie – Simulation einer Übertragung der österreichischen Ausbildungsgarantie nach Deutschland. IHS Wien, 2021. Online abrufbar unter: www.chance-ausbildung.de/effekte-ausbildungsgarantie.

SenASGIVA: Berlin in Zahlen: Sozialbericht 2025. Berlin, Mai 2025.

SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2023. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, November 2024.

SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2024. Ergebnisse der 29. Befragungswelle. Berlin, November 2025.

SenASGIVA: Betriebspanel Berlin 2025. Ergebnisse der 30. Befragungswelle. Berlin, Juni 2026.

SenASGIVA: Fachkräfte für Berlin. Fachkräftestrategie 2035. Berlin, März 2026.