



Berliner Wirtschaft zur Fachkräftestrategie

Der Fach- und Arbeitskräftemangel gehört zu den größten Wachstumshemmnissen für den hiesigen Standort. Bereits heute fehlen der Berliner Wirtschaft 90.000 Beschäftigte. Angesichts der dramatischen Zeitenwende mit den einhergehenden Herausforderungen ist der vom Land angestoßene Prozess zur Entwicklung einer Fachkräftestrategie zwingend notwendig und lange erwartet.

Damit die Fachkräftestrategie wirksam ist, braucht es ein klares, langfristiges politisches Bekenntnis, das über Legislaturperioden hinweg Bestand hat. Konkrete Meilensteine und überprüfbare KPIs sind dabei essenziell, um den Erfolg messbar zu machen. Um sicherzustellen, dass die Strategie zielgerichtet voranschreitet, sind neben den übergeordneten Zielen auch konkrete Zwischenziele zu definieren. Diese dienen als Etappenschritte, um den Fortschritt regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf frühzeitig nachzusteuern. Ein verbindlicher Umsetzungsbericht zur Fachkräftestrategie des Landes ist daher in einem jährlichen Monitoring vorzulegen.

Eine zentrale Lenkungsstelle mit verwaltungsübergreifenden Strukturen ist notwendig, um die Strategie effizient zu koordinieren und nachhaltig umzusetzen. Die Umsetzung der Fachkräftestrategie muss – wie bei der Verwaltungsreform – Chefsache sein! Mit diesem klaren Commitment sollte daher die Fachkräftestrategie auch innerhalb des Verwaltungsapparats wirken – etwa durch ein Institut für Berufliche Bildung oder die Optimierung des Arbeitgeberservices. Letztlich steht und fällt der Erfolg der Fachkräftestrategie mit einem konsequenten Bürokratieabbau und einer stringenten und konsequenten Digitalisierung der Verwaltungsprozesse. Die Verwaltung sollte hier eine Vorreiterrolle übernehmen, indem sie Künstliche Intelligenz gezielt als zentrales Instrument zur Effizienzsteigerung einsetzt. So kann nicht nur die Strategie selbst erfolgreich umgesetzt, sondern auch der gesamte Verwaltungsapparat modernisiert und leistungsfähiger gemacht werden.

Aus Sicht der Wirtschaft muss die Fachkräftestrategie des Landes Berlin ressortübergreifend wirken und die gesamte Bildungskette von der frühkindlichen Bildung bis zur beruflichen Weiterbildung berücksichtigen. Gleichzeitig darf sie nicht an Landesgrenzen haltmachen. Brandenburg und Berlin sind ein gemeinsamer Arbeitsmarkt mit vielen Verflechtungen in der Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei ist die Fachkräftestrategie mehr als ein wirtschaftspolitisches Instrument. Sie ist ein gesamtgesellschaftliches Konzept, das sowohl **bestehende Potenziale nutzt**, als auch **zukünftige**



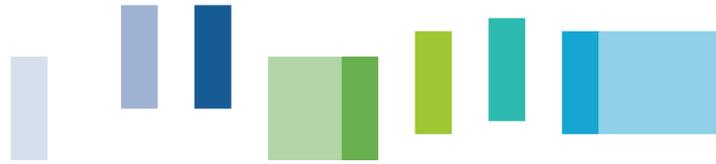
Entwicklungen aktiv steuert. Berlin muss ein **attraktiver Standort** bleiben – nicht nur für Fachkräfte von außen, sondern auch für jene, die bereits hier sind.

Die Berliner Fachkräftestrategie ist erfolgreich, wenn bis 2035:

- 400.000 zusätzliche Erwerbstätige in Vollzeit beschäftigt sind und damit die Fach- und Arbeitskräftelücke geschlossen ist.
- Alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger über einen Abschluss verfügen und eine verbindliche, nachweisbare Berufs- oder Studienberatung sowie praxisnahe Orientierungsmöglichkeiten, einschließlich Praktika in verschiedenen Berufsfeldern, erhalten haben.
- Der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf mindestens 30 Prozent durch gezielte Programme zur Arbeitsmarktintegration gestiegen ist.

Die Wirtschaft ist nicht nur Leidtragende des Fach- und Arbeitskräftemangels, sondern auch Teil der Lösung. Deshalb muss sie in die strategische Planung und Umsetzung der Fachkräftestrategie von Anfang an konsequent eingebunden werden. Eine Fachkräftestrategie, die an den Bedürfnissen der Wirtschaft vorbeigeht, verfehlt ihr Ziel. Alle Maßnahmen müssen dabei unter den aktuellen haushaltspolitischen Rahmenbedingungen bewertet werden. Die Effektivität der eingesetzten Mittel ist entscheidend – daher braucht es innovative Finanzierungsmodelle und private Investitionen.

Die Wirtschaft erklärt sich bereit, den Prozess zur Umsetzung der Fachkräftestrategie konstruktiv als Partner zu begleiten und bei der Entwicklung der Strategie mitzuwirken. Zu diesem Zweck hat sie konkrete Maßnahmenvorschläge in drei zentralen Handlungsfeldern erarbeitet: 1. Nutzung vorhandener Potenziale, 2. Gewinnung und Erschließung neuer Potenziale sowie 3. Stärkung der Standortattraktivität.



1. Vorhandene Potenziale besser nutzen

Bessere Nutzung vorhandener Potenziale durch die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, die Unterstützung demografischer Veränderungen sowie die Erhöhung der Qualifikationen von bereits vorhandenen Arbeitskräften in Berlin.

Maßnahme: Der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird vollständig digitalisiert. Arbeitslos gemeldete Personen durchlaufen einen digitalen Kompetenz-Check, der ihre Qualifikationen erfasst und mithilfe künstlicher Intelligenz (KI) mit offenen Stellen abgleicht und Integration durch berufs begleitende Qualifizierung erleichtert. Ein Service-Level-Agreement (SLA) stellt eine garantierte Vermittlungsquote zwischen der BA und dem Unternehmen innerhalb einer festgelegten Zeitspanne sicher. Wird diese Quote nicht erreicht, erhalten betroffene Unternehmen eine verstärkte Unterstützung in Form von Beratungsangeboten zur Besetzung offener Stellen.

Messindikator: Durchschnittliche Dauer der Arbeitsvermittlung (Zeit von Meldung der offenen Stelle bis Arbeitsaufnahme), derzeit beträgt die Vakanzzeit 101 Tage.¹

Zielwert 2035: Reduzierung der Vakanzzeit auf 80 Tage.

Maßnahme: Das Land Berlin setzt sich für den bedarfsgerechten Ausbau von Tagespflegeeinrichtungen ein, um das Angebot an den Bundesdurchschnitt anzugleichen. Dies soll durch eine erleichterte Vergabe von Bauland, die Umnutzung landeseigener Immobilien sowie gezielte Förderprogramme zur Erweiterung bestehender Einrichtungen erfolgen. Ergänzend werden unterstützende Dienstleistungen wie Transportdienste und flexible Betreuungsangebote ausgebaut, um erwerbstätige Angehörige zu entlasten und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern.

Messindikator: Anzahl der verfügbaren Tagespflegeplätze pro 1.000 Pflegebedürftige im Vergleich zum Bundesdurchschnitt

Zielwert 2035: Erreichen des Bundesdurchschnitts bei Tagespflegeplätzen je 1.000 Pflegebedürftige

Maßnahme: Alle Berliner Schülerinnen und Schüler wählen ihre Betriebspraktika auf Basis eines Kompetenzfeststellungsverfahrens, gesteuert beispielsweise über die Jugendberufsagentur, und lernen dabei mehrere Unternehmen kennen – mit besonderem Fokus auf MINT-Berufe zur Förderung technischer Interessen, insbesondere bei Mädchen. Die Praktika werden zeitlich flexibilisiert und für alle Schularten verpflichtend eingeführt. Unternehmen werden mit Matching-

¹ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand 25.02.



und Beratungsangebote unterstützt. Lehrkräfte im Fach WAT vermitteln darüber hinaus handwerkliche Fertigkeiten in Schulwerkstätten, während in der Oberstufe Workshops, Beratungstage und Unternehmensprojekte die Berufsorientierung vertiefen.

Schulen werden mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet, um betriebliche Angebote zu organisieren und die Kommunikation mit Unternehmen zu sichern. Die Einbindung berufserfahrener Experten in den Unterricht stärkt die betriebliche Perspektive. Zudem wird die ökonomische und politische Bildung ausgebaut, um wirtschaftliche Zusammenhänge und unternehmerisches Handeln frühzeitig zu vermitteln. Berufsorientierungsangebote von Verbänden und Organisationen sollen verstärkt beworben und genutzt werden.

Messindikator: Die Quote der Schülerinnen und Schüler, die mindestens zwei Betriebspraktika absolvieren und in mehr als zwei Unternehmen wahlweise Berufsbilder kennenlernen, liegt bei 100 Prozent. Der Anteil der Schulen, die externe Experten in den Unterricht einbinden, steigt jährlich um 10 Prozent. Gleiches gilt für Unternehmen, die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen.

Zielwert 2035: Alle Schulabgänger und -absolventen sind entsprechend ihrer Möglichkeiten beruflich orientiert und münden in eine adäquate berufliche Ausbildung oder ein entsprechendes Studium ein.

Maßnahme: Die schulischen Ausbildungskapazitäten an den Berliner Oberstufenzentren (OSZ), die parallel zu regulären dualen Ausbildungsberufen angeboten werden, sollten zu Gunsten betrieblicher Ausbildungsangebote reduziert werden. Ziel ist es, die Ausbildung in Unternehmen zu stärken und eine bedarfsgerechte Fachkräftesicherung zu gewährleisten. Die Anmeldung zu schulischen Ausbildungsgängen erfolgt erst nach dem regulären Ausbildungsbeginn, um betriebliche Ausbildung vorrangig zu vermitteln.

Messindikator: Schulischen Angebote für ausbildungsreife Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildungsberufen.

Zielwert 2035: Es gibt keine schulischen Angebote für ausbildungsreife Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildungsberufen. Vorrangig werden betriebliche Ausbildungsplätze besetzt.

Maßnahme: Das Angebot an dualen Studienplätzen an Berliner Hochschulen wird bedarfsgerecht ausgebaut, um der steigenden Nachfrage zu entsprechen. Die Kommission Duales Studium Berlin und die Landesagentur Duales Studium Berlin entwickeln gemeinsam Strategien und eine Toolbox zur Weiterentwicklung und Flexibilisierung des dualen Studienmodells, um die Zahl der Studienplätze mittelfristig zu steigern. Besonderer Fokus liegt außerdem auf der stärkeren Bekanntmachung des dualen Studiums, insbesondere im Mittelstand.

Ein Beratungsnetzwerk wird ausgebaut, um gefährdete Studierende frühzeitig zu unterstützen zudem soll der CareerService Studierenden mit Hilfe von bestehenden Netzwerkstrukturen (z. B.



Jugendberufsagentur) proaktiv Unterstützung anbieten, wenn ein Studienabbruch droht. Weiterbildungsangebote sind gezielt zu bewerben und besser zu vernetzen, um alternative Qualifizierungswege aufzuzeigen.

Messindikator: Anteil der dualen Studierenden an der Gesamtanzahl an Studierenden.

Zielwert 2035: Steigerung auf 5 Prozent duale Studierende in Berlin, damit leicht über dem Bundesschnitt (4,7 Prozent)

Maßnahme: Im Rahmen des Konzepts der 15-Minuten-Stadt werden in allen Berliner Bezirken Schwerpunktkitas mit erweiterten Öffnungszeiten für früh- und spätbetreuende Schichtdienste eingerichtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dabei wird sichergestellt, dass wohnortnahe verlässliche Betreuungsangebote für Eltern mit atypischen Arbeitszeiten innerhalb von 15 Minuten zu Fuß oder mit dem Fahrrad erreichbar sind. Zur Umsetzung werden Personalkapazitäten gezielt in diesen Schwerpunktkitas gebündelt.

Ergänzend hierzu sind Modelle zu unterstützen, die Kinderbetreuung und Coworking vereinen, um insbesondere auch Selbstständige auch mit Kleinstkindern ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten. Hierzu sind die rechtlichen Rahmenbedingungen etwa im Hinblick auf die baulichen Anforderungen, unter besonderer Berücksichtigung der Praktikabilität für Parent-Work-Spaces, anzupassen.

Messindikator: Anteil der Haushalte mit Kindern unter sechs Jahren, die innerhalb von 15 Minuten eine Kita mit Schichtbetreuung erreichen können.

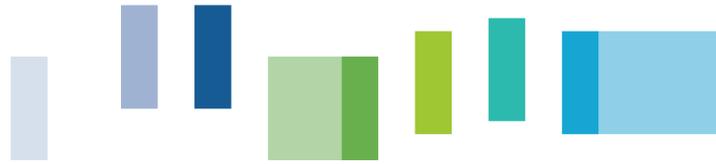
Zielwert 2035: 90 Prozent der Berliner Haushalte mit Bedarf an Schichtbetreuung haben einen wohnortnahen Zugang zu einer Schwerpunktkita.

Maßnahme: Unternehmen und Betriebe, die sich an Verbundausbildungen beteiligen oder Ausbildungsverträge mit Jugendlichen aus bestimmten Zielgruppen abschließen – darunter benachteiligte Jugendliche, weibliche Auszubildende in mit Frauen gering besetzten Ausbildungsberufen, Alleinerziehende und Geflüchtete – werden gezielt finanziell unterstützt. Ziel ist es, die Chancengleichheit am Ausbildungsmarkt zu verbessern, um mehr jungen Menschen den Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.

Messindikator: Anzahl der Unternehmen, die sich an der Verbundausbildung beteiligen

Zielwert 2035: Das Modell Verbundausbildung ist berlinweit bekannt und mehr als 1.000 Unternehmen aller Branchen setzen es für die eigene Fachkräfteentwicklung ein bzw. beteiligen sich als Partner.

Maßnahme: Zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt werden Werkstätten und Unternehmen stärker vernetzt. Durch vertragliche Vereinbarungen



zwischen den Ländern und Werkstätten sowie Lohnkostenzuschüsse der Bundesagentur für Arbeit erhalten Betriebe Anreize zur Schaffung von Außenarbeitsplätzen. Zudem wird eine arbeitsmarktneutrale Beratung in den Werkstätten etabliert, um Beschäftigte gezielt auf den Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse vorzubereiten. Bürokratische Hürden bei der Arbeitsplatzförderung für Menschen mit Schwerbehinderung werden abgebaut, und die Schaffung von Außenarbeitsplätzen wird als anrechenbare Maßnahme zur Ausgleichsabgabe anerkannt.

Messindikator: Anteil der Beschäftigten in Werkstätten, die in den nicht geförderten ersten Arbeitsmarkt wechseln.

Zielwert 2035: Erhöhung der Übergangsquote von derzeit einem Prozent auf 3–4 Prozent in den nichtgeförderten ersten Arbeitsmarkt.

Maßnahme: Die betriebliche Weiterbildung wird gezielt ausgebaut, um die Qualifikation der Arbeitskräfte an die Anforderungen des digitalen und nachhaltigen Wandels anzupassen. Besonders in Zukunftsbranchen wie erneuerbare Energien, Digitalisierung und nachhaltige Technologien (Green Skills) sollen Beschäftigte durch Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme gefördert werden. Unternehmen werden dabei unterstützt, Weiterbildungsangebote für ihre Mitarbeitenden attraktiver und zugänglicher zu gestalten. Über die gesamte Bildungskette ist die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen aktiv zu unterstützen.

Messindikator: Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungs- oder Umschulungsprogrammen teilnehmen.

Zielwert 2035: Eine signifikante Steigerung der Teilnahmequote, insbesondere in Schlüsselbranchen der Zukunft.



2. Neue Potenziale gewinnen und erschließen

Das Potenzial internationaler Fachkräfte sowie Zugewanderter durch bessere Integration und gezielte Rückgewinnung von Fachkräften aus dem Ausland erschließen, um Berlin als internationalen Arbeitsstandort zu stärken.

Maßnahme: Um internationale Fachkräfte besser zu integrieren, wird das englischsprachige Verwaltungsangebot ausgebaut und verwaltungs- sowie behördenübergreifend digitalisiert. Alle zentralen Behördengänge – darunter Anmeldung, Steuer, Gewerbeanmeldung und Visumsbeantragung – sollen vollständig digital und auf Englisch verfügbar sein. Unternehmen erhalten die Möglichkeit, Arbeitsvisa digital und mehrsprachig zu beantragen, um bürokratische Hürden zu minimieren. Zudem werden digitale Prozesse zur Anmeldung und Leistungsbeantragung (z. B. Kindergeld) beschleunigt, um die Attraktivität Berlins für Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu steigern.

Messindikator: Anteil der vollständig digitalisierten Verwaltungsprozesse für Fach- und Arbeitskräfte sowie der Anteil an englischsprachigen Verwaltungsprozessen.

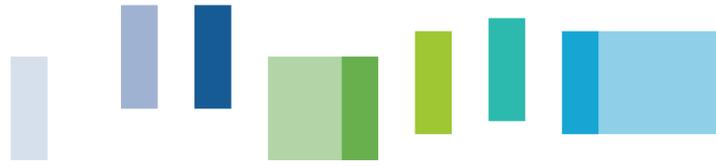
Zielwert 2035: 100 Prozent aller relevanten Verwaltungsleistungen sind vollständig digitalisiert (OZG-Reifegrad 4) und in Englisch verfügbar.

Maßnahme: Um die Integration von Fachkräften aus dem Ausland in den deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, werden die Ergänzungsqualifizierungen, die ggf. notwendig sind für eine vollwertige Anerkennung des ausländischen Abschlusses, durch Zuschüsse und Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit finanziell unterstützt. Dies beschleunigt den Zugang zu höherqualifizierter Beschäftigung. Ein Abbau von bürokratischen Strukturen etwa im Bereich der Anerkennungen muss erfolgen.

Messindikator: Anzahl ausländischer Fachkräfte mit vollwertig anerkannten Berufsabschlüssen.

Zielwert 2035: Erhöhung der Anzahl der ausländischen Fachkräfte mit vollständig anerkanntem Berufsabschluss auch durch Ergänzungsqualifizierung um 10 Prozent.

Maßnahme: Berlin sollte ein strukturiertes Fachkräftepartnerschaftsprogramm mit ausgewählten Drittstaaten aufbauen, das Unternehmen frühzeitig Zugang zu qualifizierten Talenten ermöglicht. Im Rahmen eines „Berlin Global Skills Hub“ könnten Fachkräfte bereits im Herkunftsland gezielt sprachlich und fachlich vorbereitet werden – durch lokale Schulungspartnerschaften, Online-Kurse und vorbereitende Anerkennungsverfahren. Unternehmen können sich in diesem Modell direkt beteiligen, um maßgeschneiderte Qualifizierungsprogramme zu gestalten und so sicherzustellen, dass die angeworbenen Talente genau den Anforderungen des Berliner Arbeitsmarktes entsprechen.



Messindikator: Anzahl der Kooperationsländer, mit denen ein Fachkräftepartnerschaftsprogramm geschlossen wird.

Zielwert 2035: Mit drei Ländern hat das Land Berlin Partnerschaftsprogramme geschlossen.

Maßnahme: Berlin sollte gezielt langfristiges Fachkräftepotenzial aus dem Tourismusstrom erschließen, indem es Besucherinnen und Besucher mit Interesse an einer beruflichen Zukunft in der Stadt anspricht. Über ein „Tourism2Talent“-Programm könnten interessierte Reisende bereits während ihres Aufenthalts über digitale Infopoints in Hotels, Flughäfen und touristischen Hotspots gezielt auf Karrierechancen und Einwanderungsmöglichkeiten in Berlin hingewiesen werden. Ein „Work & Stay“-Visa für qualifizierte Fachkräfte könnte aus relevanten Branchen wie Gastronomie, Hotellerie oder IT getestet werden, um einen schnellen Übergang von einem touristischen Aufenthalt in eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Messindikator: Anzahl der durch das „Tourism2Talent“-Programm gewonnenen Fachkräfte, die innerhalb eines Jahres nach ihrem Aufenthalt in Berlin mit einer Arbeitserlaubnis beschäftigt sind.

Zielwert 2035: 1000 zusätzliche ausländische Fachkräfte pro Jahr, die über das Programm angeworben und erfolgreich in den Berliner Arbeitsmarkt integriert wurden.



3. Standortattraktivität stärken

Berlin als attraktiven Standort für Fach- und Arbeitskräfte positionieren, indem das Lebensumfeld durch flexiblere Arbeitsräume, ein verbessertes Wohnen und eine klare Zukunftsvision als innovativer Lebensraum für moderne Arbeitskräfte gestärkt wird.

Maßnahme: Das Land Berlin entwickelt in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Wohnungsbaugesellschaften und weiteren Partnern einen digitalen Leitfaden zur Wohnraumbeschaffung. Dieser unterstützt Unternehmen dabei, für den Wohnraumbedarf ihrer Mitarbeitenden passende Wohnlösungen zu finden – von kurzfristigen Übergangsunterkünften bis hin zu langfristigen Mietverhältnissen. Der Leitfaden umfasst eine Übersicht verfügbarer Wohnangebote, Informationen zu Belegrechten und Fördermöglichkeiten sowie praxisnahe Handlungsempfehlungen für Unternehmen, um Wohnraum für ihre Beschäftigten zu sichern.

Zusätzlich sollen gezielte Fördermaßnahmen für die Wohnraumschaffung im Rahmen des StEP Wohnen 2040 in Berlin vorangetrieben werden. Dazu gehören beispielsweise zinsgünstige Kredite, Bürgschaftsprogramme oder vereinfachte Genehmigungsverfahren. Ergänzend wird der Wohnungsbau durch innovative Konzepte, beispielsweise durch Erfassung und Nutzung von Nachverdichtungspotentialen mit KI oder die Vermittlung von Co-Living-Konzepten, weiter ausgebaut.

Messindikator: Anzahl neu geschaffener oder vermitteltler Wohnungen für Fach-Arbeitskräfte.

Zielwert 2035: Jährlich 20.000 neu geschaffene Wohneinheiten unter anderem aus innovativen Konzepten im Einklang mit dem Step-Wohnen 2040.

Maßnahme: Um den Mangel an bezahlbaren Wohnraum für Azubis zu begegnen, wird der Bau von Wohnheimen für Auszubildende gezielt gefördert. Diese können durch landeseigene Wohnungsbauunternehmen oder private Investoren realisiert werden. Unternehmen, die Wohnraum für Auszubildende und junge Fachkräfte in Berlin bereitstellen oder finanziell fördern, profitieren von zusätzlichen Anreizen. Genauso gilt es, in Förderprogrammen wie „Junges Wohnen“ Azubiwohnen gleichberechtigt und damit quotiert festzuschreiben. Die Fördermaßnahmen sind langfristig zu sichern und regelmäßig zu evaluieren.

Messindikator: Anzahl realisierter Wohnplätze für Auszubildende

Zielwert 2035: 2.000 Wohnheimplätze für Azubis

Maßnahme: Berlin sollte öffentliche und private Akteure zusammenbringen, um Boarding Houses gezielt zu erweitern und sie als Welcome Hubs für nationale und internationale Fachkräfte in



zentralen Stadtteilen zu etablieren. Diese Hubs bieten nicht nur temporären Wohnraum, sondern auch Unterstützung bei der Integration wie Behördengänge, Sprachangebote und soziale Vernetzung. Zudem sollen Kooperationen zwischen Unternehmen und Wohnbaugesellschaften gefördert werden, um unternehmenseigene Wohnmodelle zu entwickeln, die langfristig bezahlbaren Wohnraum für Fachkräfte sichern.

Messindikator: Anzahl der für Fachkräfte verfügbaren Wohneinheiten in Welcome Hubs und Anzahl der Welcome Hubs.

Zielwert 2035: Berlin errichten mindestens drei Welcome Hubs.

Maßnahme: Um Berlin für Auszubildende attraktiver zu machen, wird das länderübergreifende Deutschlandticket für Auszubildende zu vergünstigten Konditionen angeboten. Zusätzlich wird die Verfügbarkeit von Mobilitätsangeboten wie Jelbi und Carsharing auf die Außenbezirke ausgeweitet, um eine bessere Anbindung und verkürzte Pendlerzeiten sicherzustellen. Berlin und Brandenburg sollten die verkehrspolitischen Rahmenbedingungen für die Hauptstadtregion gemeinsam gestalten.

Messindikator: Anzahl der genutzten Deutschlandtickets für Auszubildende pro Jahr in Berlin.

Zielwert 2035: 80 Prozent der anspruchsberechtigten Auszubildenden in Berlin nutzen das vergünstigte Deutschlandticket regelmäßig.

Maßnahme: Willkommensstrukturen und Integration ausbauen durch die Garantie, dass jedes Kind in Berlin zeitnah nach Ankunft einen Schulplatz oder einen Kindergartenplatz erhält. Sprachförderprogramme, interkulturelle Trainings für pädagogisches Personal und flexible Betreuungsangebote sichern dabei eine schnelle und nachhaltige Eingliederung. Ergänzt durch transparente Kommunikation und zentrale Anlaufstellen für Eltern positioniert sich Berlin als familienfreundlicher Standort.

Messindikator: Platzierung in globalen Wirtschafts- und Innovationsrankings

Zielwert 2035: Top 10 in mindestens drei internationalen Rankings