

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Thomas Seerig (FDP)**

vom 23. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 23. Januar 2020)

zum Thema:

Was kommt, wenn wir gehen?

und **Antwort** vom 11. Februar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 12. Februar 2020)

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales

Herrn Abgeordneten Thomas Seering (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t
auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/22221
vom 23. Januar 2020
über
Was kommt, wenn wir gehen?

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

1. Welche Konzepte hat der Senat, um die Folgen des demografischen Wandels; insbesondere in den Bereichen
 - Arbeitsmarkt/Wirtschaft,
 - Bauen/Verkehr,
 - Gesundheit/Pflege,
 - Soziales/Integration für Berlin zumindest zu kompensieren?

Zu 1.: Die seniorenpolitischen Leitlinien des Senats geben eine Handlungsanleitung für Politik und Verwaltung, um die Lebensqualität der Berliner Seniorinnen und Senioren in den unterschiedlichsten Lebensbereichen ressortspezifisch zu verbessern und um gleichzeitig auf den demografischen Wandel zu reagieren. Aktuell werden die Leitlinien überarbeitet und Maßnahmen formuliert.

Um den Folgen des demografischen Wandels zu begegnen setzt der Senat zudem darauf, durch eine wachsende Wirtschaft und damit einhergehend wachsende Beschäftigung junge Talente nach Berlin zu ziehen. Dies gelingt mit wachsendem Erfolg. Der Wirtschaftsstandort Berlin entwickelt sich insgesamt positiv. Dies zeigt sich am Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts, das seit 2014 höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt, und an der überdurchschnittlichen Zunahme an Betrieben und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch die wirtschaftliche Perspektive ist grundlegend günstig. Dafür spricht die hohe Attraktivität des Standortes Berlin, der gerade in der Altersgruppe der 20- bis 30-jährigen eine starke Nettozuwanderung

verzeichnet und eine hohe Anziehungskraft hat. Auch dies schafft Potenzial für weiteres Wachstum und zusätzliche Arbeitsplätze.

Konzeptionelle Überlegungen zur Bewältigung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt fließen unter anderem in die zurzeit laufende Fortschreibung des ressortübergreifenden Leitbildes „BerlinStrategie 2030“ ein. Die diesbezüglichen Handlungsfelder konzentrieren sich auf systematische Qualifizierung, auf die weitere Stärkung des Übergangs Schule-Beruf sowie auf gezielte betriebliche Aus- und Weiterbildung.

Im Bereich des Arbeitsmarktes sind neben den rein quantitativen Auswirkungen des demografischen Wandels auch andere - teils gegenläufige - Megatrends, insbesondere Digitalisierung und Globalisierung, zu berücksichtigen. Zudem ist Berlin durch eine starke Zuwanderung geprägt und hat auch deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegende Zuwächse an Erwerbspersonen zu verzeichnen; zuletzt im Jahr 2019 die größte Zuwachsrate aller Bundesländer mit einer Steigerung um 2,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (Bund: 0,9 Prozent, Angaben Amt für Statistik Berlin-Brandenburg). Dabei profitierte Berlin in den letzten Jahren in verstärktem Ausmaß von der Zuwanderung aus anderen EU-Staaten. Dass in dieser Zuwanderung ein erhebliches Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt liegt, zeigt sich unter anderem daran, dass die Gruppe der EU-Zugewanderten deutlich jünger und häufiger im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) ist als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Ergebnis des Mikrozensus 2018).

Basierend auf der im Jahr 2010 veröffentlichten gemeinsamen Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen verfolgt die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung ein abgestimmtes Qualifizierungskonzept, das von der Ausbildung über Weiterbildung und Bildungsberatung bis zur intelligenten Verknüpfung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung reicht. Berlin setzt zur Bewältigung des Fachkräftemangels in besonderem Maße auf die Potenziale von Zugewanderten, von Frauen und Alleinerziehenden sowie von Menschen mit Behinderung, Teilzeitbeschäftigten, Älteren und Arbeitslosen bzw. Langzeitarbeitslosen.

Im Kontext der Vorbereitung auf die berufliche Ausbildung zielt das Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung darauf ab, allen Berliner Schülerinnen und Schülern ihren Voraussetzungen und Möglichkeiten entsprechende, systematische Angebote zur Berufs- und Studienorientierung zu machen. Im Rahmen eines mehrstufigen Modells, in das Unternehmen und Hochschulen eingebunden sind, setzen sich die jungen Menschen altersgerecht mit Studien- und Berufsperspektiven auseinander und werden frühzeitig auf den Übergang zwischen Schule und Beruf vorbereitet.

Zur konzeptionellen und operativen Abstimmung der Arbeitsmarktpolitik steht die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung auf Leitungs- und auf Fachebene im engen Austausch mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (RD BB) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Auch die Einbindung in das Expertengremium zur Brancheneinschätzung im Rahmen des Arbeitsmarktmonitors der BA ermöglicht eine regelmäßig aktualisierte vertiefte Analyse der Entwicklungen am regionalen Arbeitsmarkt.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung sowohl Ansätze, die die Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt reflektieren („Arbeit 4.0 – made in Berlin“) als auch integrative Konzepte und Leitlinien für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf (z. B. Handlungsfeld „Arbeitsmarktintegration, Erwerbsleben und Ausbildung“ im Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation

Geflüchteter, Vereinbarung mit der RD BB zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung, Leitlinie „Alternsgerechte Arbeit“ im Rahmen der Seniorenpolitischen Leitlinien.)

Darüber hinaus arbeitet Berlin zur Sicherung des Fachkräftebedarfs aufgrund der starken räumlichen Verflechtung eng mit Brandenburg zusammen. So wurde in der gemeinsamen Kabinettsitzung im Januar 2019 unter dem TOP Fachkräftesicherung die Fortsetzung und Intensivierung der Zusammenarbeit der beiden Länder beim Thema Fachkräftesicherung beschlossen und wird entsprechend umgesetzt.

Auch Menschen, die vom Land Berlin als Geflüchtete aufgenommen wurden, tragen dazu bei, die Folgen des demografischen Wandels zu mildern. Knapp unter 30 % aller Asylantragstellenden im Jahr 2019 waren unter 4 Jahre alt, 42,9 % im Alter zwischen 18 und 40 Jahre. Dem Senat ist es ein Anliegen, Geflüchtete wie alle Migrantinnen und Migranten in sämtlichen Politikfeldern mitzudenken und ihre Teilhabe von Beginn an zu fördern. In dem am 11.12.2018 vom Senat verabschiedeten „Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter“ werden entsprechende Leitlinien aufgestellt und mit Projekten und Maßnahmen unterlegt. Sie betreffen alle Lebensbereiche, so u.a. die frühkindliche, schulische und berufliche Bildung (Näheres unter www.berlin.de/lb/intmig/themen/fluechtlinge/fluechtlingspolitik).

Vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen der landesweiten Personalpolitik bedingt durch die wachsende Stadt, die hohe Altersfluktuation und die hohen Anforderungen an die Personalrekrutierung kommt dem Wissenserhalt in allen Verwaltungsbereichen eine sehr große Bedeutung zu. Daher wurde im Jahr 2015 ein konzeptionell erarbeitetes, landesweit strukturiertes und nachhaltiges Wissensmanagement in der Berliner Verwaltung eingeführt, dessen Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen obliegt. Dieses Programm wird kontinuierlich fortgeführt.

Des Weiteren wird aktuell der Handlungsrahmen zum Gesundheitsmanagement novelliert, um Belastungen für die Beschäftigten schneller identifizieren und ihnen entgegenwirken zu können.

2. Hält sich der Senat Berlin für gut vorbereitet, um die Konsequenzen des demografischen Wandels für die direkt und indirekt Betroffenen angemessen zu begegnen?
3. Wenn ja, welchen bisherigen Maßnahmen ist dies jeweils geschuldet?

Zu 2. und 3.: Der Senat von Berlin sieht sich aufgrund diverser Maßnahmen und Konzepte gut vorbereitet, um den Konsequenzen des demografischen Wandels für die direkt und indirekt Betroffenen angemessen zu begegnen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass es nicht um eine statische Festschreibung bzw. lineare Fortschreibung von Prognosen geht. Die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren, die auf den Arbeitsmarkt einwirken, verändern sich teils sprunghaft, wie beispielsweise disruptive Innovationen oder die auch weiterhin nicht vorhersehbare Stärke der Zuwanderung – sei es durch Flucht- oder Erwerbsmigration.

Das von der für Arbeit zuständigen Senatsverwaltung in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) jährlich erhobene Betriebspanel Berlin zeigt, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Berliner Wirtschaft in hohem Maße von qualifizierten Fachkräften abhängt. Der jährlich steigende Fachkräftebedarf spiegelt sich allerdings nicht im Aus- und Weiterbildungsengagement der Betriebe wieder. Im Gegenteil: Die

Ausbildungsaktivitäten haben sich vom wachsenden Fachkräftebedarf entkoppelt. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus und viele ausbildungswillige junge Menschen bleiben unversorgt. Auch im Hinblick auf betriebliche Gesundheitsförderung und betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte können Betriebe noch mehr tun, um die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten weiter zu erhalten. Insofern zeigen die Befunde auch, dass sich viele Berliner Betriebe noch zu wenig auf die demografischen Herausforderungen einstellen.

Um den Fachkräftebedarf zu decken, wurden und werden verschiedene bedarfsgerechte Einzelmaßnahmen und Projekte durchgeführt, um die Berufsvorbereitung zu verbessern und die berufliche Ausbildung weiter zu stärken.

Für den Bereich der Berufsorientierung sind hier zu nennen: Das Projekt „Komm auf Tour“ zur Stärkenerkennung, Berufsorientierung und Lebensplanung für Schülerinnen und Schüler ab der siebten und achten Klasse und das „Berliner Programm Vertiefte Berufsorientierung (BVBO)“, das ab der Jahrgangsstufe 7 bis zur Sekundarstufe II zur Verfügung steht und Schülerinnen und Schüler bei der Entwicklung ihrer Berufswahlkompetenzen unterstützt. So sollen die Chancen auf einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf erhöht werden.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie hat im Bereich der Berufsvorbereitung die „Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung (IBA) nach einem erfolgreichen fünfjährigen Schulversuch mit Beginn des Schuljahres 2019/20 in die Regelform überführt. Der neue Regelbildungsgang IBA ersetzt die bisherigen Berufsqualifizierenden Lehrgänge (BGL) und die Einjährige Berufsfachschule an 43 Berufsschulen und Oberstufenzentren in allen Berufsfeldern (214 Klassen mit 5.400 Schülerplätzen). Zu den regelhaften Kernelementen des IBA-Bildungsganges zählen zwei betriebliche Praktika im Umfang von 8 Wochen sowie die Dokumentation und Präsentation der abschlussrelevanten „Betriebliche Lernaufgabe“. Zusätzlich attestiert eine dem Zeugnis beigelegte Kompetenzbewertung der Praktikumsbetriebe die berufsvorbereitende Entwicklung. Diese ausgeprägte Anschlussorientierung des neuen Bildungsganges wird maßgeblich durch 90 zusätzliche beauftragte Bildungsbegleitungen sichtbar, die eine engere Verzahnung von schulischen und betrieblichen Kompetenzentwicklungen ermöglichen. Parallel dazu fördern Sprachassistenten Jugendliche mit Migrations- oder Fluchthintergrund hinsichtlich der berufsfeldbezogenen Sprachkompetenzen. Auch wird der nachträgliche Erwerb eines Schulabschlusses ermöglicht.

Die Berufsvorbereitung wird im Rahmen des Projekts „Ausbildung in Sicht (AiS)“ gefördert. Jugendliche – insbesondere Migrantinnen und Migranten – sollen zur Ausbildungsreife geführt werden, indem die sprachliche Integration verbessert wird und schulische Defizite aufgeholt werden. Zudem wird der nachträgliche Erwerb eines Schulabschlusses ermöglicht.

Betriebliche Ausbildung ist eine originäre Aufgabe der Wirtschaft. Das Land Berlin fördert und unterstützt aber in besonderen Situationen, insbesondere mit dem Berliner Ausbildungsplatzprogramm (BAPP) und mit Zuschüssen an Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen aus bestimmten Zielgruppen oder im Rahmen der Verbundausbildung gemäß der Richtlinienförderung (Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin). Zudem werden über das Landesprogramm Mentoring Projekte gefördert, die dazu beitragen,

Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und Jugendliche so zu stärken, dass sie ihre Ausbildung erfolgreich absolvieren und abschließen.

Ein wesentlicher Aspekt bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs ist das Matching zwischen Betrieben und Jugendlichen. Die Berliner Ausbildungsinitiative #seiDUAL bringt die Beteiligten passgenau zusammen: ausbildungsfähige und ausbildungswillige Jugendliche mit unterschiedlichsten Biografien, kleine und mittlere Unternehmen, die ihre Zukunft sichern wollen, aber auch Eltern, Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Gewerkschaften und Fachverbände. Das Herzstück des Projekts ist eine innovative Online-Plattform für die zielgenaue Vermittlung von Ausbildungsplätzen und Praktika.

Mit der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN fördert die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Im Rahmen dieser Initiative wurden gemeinsam mit Berliner Bildungsträgern mittlerweile zehn Modellprojekte für junge Geflüchtete zur unterstützenden Vorbereitung und Begleitung ihrer Ausbildung ins Leben gerufen. Diese Projekte bieten fachspezifische Vorbereitungskurse, berufsbezogenen Stütz- und Förderunterricht und Praktika für verschiedene Berufsfelder im Handwerk, im Gastgewerbe sowie in Gesundheits- und Sozialberufen an. Eine Erweiterung der Berufsfelder ist möglich.

Zur besseren Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit wurden durch die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung bisher sieben Dialoge zu den Branchen Grüne Berufe, Gebäudereinigung, Logistik, Sicherheitsbranchen, Bauwirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Gesundheit und Pflege organisiert, die dem Erfahrungsaustausch zwischen Wirtschaft, Politik und Verwaltung dienen. Ziel ist es, die Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in der Branche zu identifizieren; gleichzeitig werden Handlungsempfehlungen zur Problemlösung aufgezeigt. Insgesamt soll damit das Matching von Betrieben und Geflüchteten verbessert werden. Dies kann einerseits durch die Bereitstellung von (mehr) Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen befördert werden, andererseits durch die Nutzung von Unterstützungsangeboten des Bundes und des Landes.

Ferner können sich junge Menschen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und in Berlin leben oder hier zur Schule gehen, mit ihren Fragen zur beruflichen Zukunft und den verschiedenen Ausbildungswegen in der Jugendberufsagentur Berlin beraten lassen. Die Jugendberufsagentur Berlin ist in jedem Berliner Bezirk mit einem regionalen Standort vertreten. Dort arbeiten die Expertinnen und Experten der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter, der Jugendhilfe und der beruflichen Schulen unter einem Dach zusammen. Sie beraten die jungen Menschen umfassend zu ihren beruflichen Perspektiven und unterstützen sie auf ihrem Weg in Ausbildung und Beschäftigung, um ihre Chancen für das spätere Berufsleben so optimal wie möglich zu gestalten. Grundlage dieser Zusammenarbeit ist die Vereinbarung über die Zusammenarbeit im Rahmen der Jugendberufsagentur Berlin, die im März 2015 von den für Bildung, Jugend und Arbeit zuständigen Senatorinnen, der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und den Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern aller zwölf Berliner Bezirke unterzeichnet wurde.

Im Berliner Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ werden Fachkräfte auf die Anforderungen der digitalen Wirtschaft von morgen vorbereitet. Ende 2018 waren Konzept, Instrumente und Umsetzungsrahmen für die berufsübergreifende Zusatzqualifikation ausformuliert und umfassend erprobt. Im

Jahr 2019 wurden im Rahmen der „Transferstelle Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“ weitere Qualifizierungen von Auszubildenden und Ausbildungspersonal durchgeführt und so fachlich verstetigt. Darüber hinaus wurde eine Transfer-Qualifizierung erarbeitet, um Dritte für die Umsetzung der berufsübergreifenden Zusatzqualifikation (ZQ) in ihren Einrichtungen (Aus- und Weiterbildungsanbieter, überbetriebliche Ausbildungsstätten, betriebliche Ausbildungsabteilungen) zu befähigen. Mit der Umsetzung hat die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung die ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH und die k.o.s. GmbH beauftragt. Ab dem Jahr 2020 bietet die ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH die berufsübergreifende ZQ für Auszubildende und Ausbilder/innen an. Die Transferaktivitäten zur Einführung und Anwendung des ZQ-Konzepts durch Drittanbieter und die Übertragung in die betriebliche Weiterbildung liegen ab Januar 2020 bei der k.o.s GmbH.

Auch im Bereich der Weiterbildung steht ein vielfältiges Angebot zur Verfügung. Erste Orientierung ist mit der Weiterbildungsdatenbank (WDB) Berlin möglich. Der Datenbestand umfasst rund 35.000 Einträge von mehr als 1.000 Bildungsanbietern und wird täglich aktualisiert.

Die „Berliner Beratung zu Bildung und Beruf“ informiert und berät persönlich zu allen bildungs- und berufsrelevanten Fragen und unterstützt Interessierte dabei, eigene Ziele zu bestimmen sowie berufs- oder bildungsbezogene Entscheidungen zu treffen und umzusetzen.

Die „Mobile Bildungsberatung für geflüchtete Menschen (MoBiBe)“ greift auf bestehende Angebote und Erfahrungen der Berliner Bildungsberatungsstellen zurück und zeigt Wege in Bildung und Beruf für Geflüchtete auf.

Zudem besteht die Möglichkeit der Nachqualifizierung für Beschäftigte, die aus unterschiedlichen Gründen keine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder über Qualifikationen verfügen, für die es aktuell keinen Einsatzbereich gibt. Im Projekt „Fachberatung berufliche Qualifizierung“ können sich (junge) Erwachsene ohne Berufsabschluss zu abschlussorientierten Qualifizierungen und zum Erwerb bzw. Nachholen von Berufsabschlüssen beraten lassen. Die „Fachberatungsstelle EMSA – Erfolg mit Sprache und Abschluss“ verfolgt das Ziel, Migrantinnen und Migranten gleichberechtigt an Qualifizierungsangeboten teilhaben zu lassen, die zum Berufsabschluss führen.

Kleine und mittlere Unternehmen können seit Januar 2020 berlinweit das Angebot der „Fachstelle Qualifizierungsberatung für KMU“ in Anspruch nehmen. Den Unternehmen werden die Zusammenhänge zwischen betrieblichen Funktionsproblemen und Qualifikationsdefiziten sowie zwischen der Erreichung von Unternehmenszielen und der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdeutlicht. Sie erhalten umfassende Hilfestellung bei der Identifizierung geeigneter Weiterbildungsangebote. Das Projekt zielt dabei insbesondere auf die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten, Migrantinnen und Migranten sowie älteren Beschäftigten ab.

Darüber hinaus gewährt die für Arbeit zuständige Senatsverwaltung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 50 Jahre ergänzende Lohnkostenzuschüsse zu den Eingliederungszuschüssen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters. Oft werden gerade ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von potenziellen Arbeitgebern bei Stellenbesetzungen nicht berücksichtigt. Gesundheitliche Einschränkungen oder auch

eine Behinderung verschlechtern die Aussicht auf eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zusätzlich. Mit der Förderung wird das Ziel verfolgt, die Beschäftigungschancen dieser Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, zu verbessern.

Auch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ist ein wichtiger Baustein zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Im Zuge der aktuell laufenden Vorbereitungen zur Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes werden auf Landesebene Strukturen geschaffen, um erfolgreich mit der neu eingerichteten Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der Bundesagentur für Arbeit zusammen zu arbeiten. Die ZSBA wird potenzielle Migrantinnen und Migranten zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und in diesem Zusammenhang zur Arbeitsmarktsituation in möglichen Zielregionen, zuwanderungsrechtlichen Anforderungen sowie regionalen Beratungs- und Qualifizierungsangeboten beraten. Außerdem unterstützt und begleitet sie die Anerkennungsverfahren.

Den Berliner Senatsverwaltungen liegen u. a. folgende Konzepte vor, um dem demografischen Wandel in der öffentlichen Verwaltung zu begegnen:

- Landesweite Richtlinie für Personalentwicklung (Herausgeberin: Senatsverwaltung für Inneres und Sport, 2012),
- Rahmen-Dienstvereinbarung über das Personalmanagement in der Berliner Verwaltung (RDV Personalmanagement, Herausgeberin: Senatsverwaltung für Finanzen, 07/2018),
- Zukunftspakt Verwaltung (Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei, 14. Mai 2019).

Die Senatsverwaltungen setzen beispielsweise folgende Konzepte und Maßnahmen um:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege (z.B. DV Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten, Eltern-Kind-Zimmer, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle),
- Personalgewinnung (z.B. zeitnahe Stellenausschreibungen, Verwendung des landesweiten digitalen Systems für Bewerbungsverfahren, eigene Ausbildungsberufe: duales Studium Bauingenieurwesen, Forstwirtinnen/Forstwirte, Zierpflanzengärtnerinnen/Zierpflanzengärtner, Fischwirtinnen/Fischwirte, Teilnahme an Ausbildungsmessen u.a. Messen),
- Personalbindung (z.B. Willkommensmappe, Frauenförderplan, umfangreiches Angebot an Fortbildungen mit dem Schwerpunkt Führungskräftequalifizierung, Sozialberatung).

Der Senat stellt für das Wissensmanagement entsprechende Haushaltsmittel zentral zur Verfügung, die von allen Senatsverwaltungen, ihren nachgeordneten Behörden und den Bezirksämtern beispielsweise für Maßnahmen, Verfahren und Methoden des Wissensmanagements intensiv in Anspruch genommen werden. Zu den erfolgreichen Maßnahmen des Berliner Wissensmanagements, die kontinuierlich umgesetzt bzw. weiterentwickelt werden, gehören u.a.:

- temporäre Stellendoppelbesetzungen zur Wissensweitergabe an Nachfolger/-innen einschließlich begleitender Dialogverfahren,
- Einsatz von Wissensmanagern/-innen zur Einführung, Koordination und Steuerung von Wissensmanagementprozessen,
- Einsatz von Dialogbegleitern/-innen zur Vermittlung und Koordination zwischen Wissensgebern/-innen und Wissensnehmern/-innen,

- zentrale Schulungen von Wissensmanagern/-innen sowie Dialogbegleitern/-innen durch die Verwaltungsakademie Berlin,
- temporäre Einsätze von bereits ausgeschiedenen Beschäftigten als Seniorexperten/-innen,
- modulare Qualifizierungs-, Fortbildungs- und Netzwerkangebote zur Weiterentwicklung und Stärkung von Wissensmanagementkompetenzen für unterschiedliche Zielgruppen in der Berliner Verwaltung und
- Fortführung des europäischen Verwaltungsmitarbeiteraustausches zur weiteren Vernetzung und zum Aufbau stabiler Partnerschaften.

Das betriebliche Gesundheitsmanagements in der Berliner Verwaltung zielt darauf ab, die physische als auch die psychische Gesundheit zu stärken. Zu den erfolgreichen Maßnahmen, die kontinuierlich umgesetzt bzw. weiterentwickelt werden, gehören u.a.:

- Förderung der Beschäftigten zu gesundheitsbewusstem Verhalten,
- Einsatz des Analyseinstruments „Mitarbeitendenbefragung“,
- Verbesserung von Arbeitsbedingungen (Beachtung des Arbeitsschutzes), Betriebsklima und Führungsverhalten im Verbund von Gesundheitsmanagement mit Personal- und Organisationsmanagement,
- gesundheitsorientierte Angebote,
- Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung, speziell für ältere Beschäftigte und
- Verbesserung der Bedingungen für Eltern und pflegende Personen.

Der Senat hat u.a. folgende Maßnahmen zur Gewinnung bzw. zum Erhalt von Personal im öffentlichen Dienst eingeführt (siehe auch unten):

- Zulagen für bestimmte Berufsgruppen, z.B. IT-Bereich,
- Wiederaufnahme der Ausbildung von Beamten im mittleren Dienst,
- Einführung von Stipendien für Teilnehmerinnen und Teilnehmer von IT-Studiengängen u.a.,
- Möglichkeiten der besseren Bezahlung bei Neueinstellung - z.B. förderliche Zeiten,
- einheitliches Ausschreibungsdesign für Berlin,
- Anpassung der AV Stellenausschreibung.

Maßnahmen für den ministeriellen Bereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie:

- in Stellenbewerbungs-Messen mit eigenem Stand vertreten,
- Stipendiaten des Landes Berlin beschäftigt,
- die vorgegebenen Finanzierungsmöglichkeiten für Einstellungen und Bindung des Personals genutzt.

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA) ist sich für ihren Geschäftsbereich des Umstandes bewusst, dass die Zahl der Pensionierungen in den Jahren 2021 bis 2028 sukzessiv ansteigen wird, insbesondere im Bereich der Richterinnen und Richter und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Die SenJustVA hat deshalb einen Katalog von Vorsorgemaßnahmen getroffen, wobei zwischen den Bereichen Justiz und Justizvollzug zu differenzieren ist:

Justiz:

- Einstellung von 80 zusätzlichen Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in den Jahren 2020 und 2021 (kw-Stellen),

- Bildung einer Arbeitsgruppe zur Erstellung von Konzepten für die Nachwuchsgewinnung im Bereich der Besoldungsgruppe R 1, obgleich die Nachwuchsgewinnung insoweit noch unproblematisch ist,
- Einstellung von 88 zusätzlichen Kräften im Bereich des nichtrichterlichen Personals in den Jahren 2018 und 2019 und 82 in den Jahren 2020 und 2021,
- Start einer Ausbildungsinitiative im nichtrichterlichen Bereich durch Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (insgesamt beträgt die Zahl der Ausbildungspositionen in den Jahren 2020 und 2021 rund 1.188),
- die Reform der Ausbildung im mittleren Dienst im Wege der Wiedereinführung des allgemeinen Justizdienstes in diesem Jahr und die geplante Errichtung eines modernen Justizausbildungszentrums,
- Werbung für Berufe im nichtrichterlichen Justizdienst durch eine Werbekampagne, die Teilnahme an Jobmessen und Kooperationen mit Schulen,
- Förderung der Vielfalt in der Berliner Justiz, u.a. durch das Pilotprojekt „Mehr Vielfalt bei den Rechthabern“ am Amtsgericht Neukölln.

Justizvollzug:

Da die Nachwuchskräfte für die größte Berufsgruppe im Justizvollzug, den allgemeinen Justizvollzugsdienst, durch die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung selber ausgebildet werden, kann auf zusätzliche Bedarfe direkt und rechtzeitig durch die Anzahl der Ausbildungsplätze (anhand einer fortlaufenden Fluktuationsprognose) reagiert werden. Insofern ist der Berliner Justizvollzug hier gut auf den demografischen Wandel vorbereitet. Auch wenn der Berliner Justizvollzug bei allen anderen Berufsgruppen (Verwaltungsdienst, Sozialdienst, IT-Fachkräfte etc.) in Konkurrenz zu allen anderen Behörden des öffentlichen Dienstes steht, wird durch unterschiedlichste Maßnahmen für eine Tätigkeit im Justizvollzug und den Sozialen Diensten geworben.

Konkret sind folgende Maßnahmen zu nennen:

- regelmäßige und bedarfsgerechte Ausbildung im allgemeinen Justizvollzugsdienst,
- Werbekampagne zur Unterstützung der Personalrekrutierung für die Berufsgruppe des allgemeinen Vollzugsdienstes,
- Teilnahme an Stipendienprogrammen für IT-Fachkräfte und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter,
- Zurverfügungstellung von Praktikumsstellen, um regelmäßig Nachwuchskräfte kennenzulernen und insofern zu binden,
- Organisation von Veranstaltungen für potenzielle Nachwuchskräfte (Bereich Verwaltung) – Arbeitgeber Justizvollzug,
- Teilnahme an regionalen und überregionalen Job-Messen,
- Unterstützung und Begleitung einer Klasse beim Bildungswerk Kreuzberg für Nachwuchskräfte im Bereich der Justiz und
- unterschiedliche Maßnahmen des Wissenstransfers von Stellendoppelbesetzung bis Dialogbegleitung.

4. Wie soll der Wegfall von Arbeitskräften, gerade in derzeit schon unterbesetzten Bereichen wie Pflege, Öffentliche Verwaltung oder Pädagogen, angesichts fehlenden Nachwuchses ausgeglichen werden – gerade wenn der Bedarf z.B. im Pflegebereich gleichzeitig steigt?

Zu 4.: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Anstieg des Fachkräftebedarfes hat die Nachwuchskräftegewinnung im Bereich der Öffentlichen

Verwaltung einen enormen Stellenwert erlangt. Attraktive Einstiegsangebote wie beispielsweise die Einführung dualer Studiengänge in den Bereichen Bauingenieurwesen und öffentliche Verwaltungswirtschaft sowie Stipendienmodelle für die Bereich Verwaltungsinformatik und Soziale Arbeit fördern die Personalgewinnung im Land Berlin. Das Angebot an dualen Studiengängen wird bedarfsorientiert erweitert und die Stipendienmodelle weiter ausgebaut und führen zu einer frühen und nachhaltigen Bindung an den Arbeitgeber Land Berlin.

Im Bereich der Pflege hat die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung den Berliner Pakt für die Pflege initiiert. Der Berliner Pakt für die Pflege ist eine Selbstverpflichtung der Unterzeichnenden, sich für bessere Arbeitsbedingungen, eine bessere Bezahlung und steigende Ausbildungszahlen einzusetzen. Er umfasst die drei Handlungsfelder Bedarfsgerechter Ausbau der Ausbildung, Bessere Vergütung und Gute Arbeit: Gesundheitsmanagement und Familienfreundlichkeit. Mitglieder im Pakt sind bislang u.a. einige Arbeitgeber- und Wohlfahrtsverbände sowie Pflegekassen, die Berliner Krankenhausgesellschaft und Verdi. Auch die RD Berlin-Brandenburg der BA unterstützt den Pakt. Auf diese Weise soll der derzeit in der Pflege vorherrschende Fachkräftemangel beseitigt werden

In Bezug auf Pädagogen wurde die Anzahl der Studienplätze für den Studiengang Master of Education, ergänzt um die Möglichkeit des Quereinstiegs-Masters, deutlich erhöht. Ergänzend dazu gibt es berufsbegleitende Qualifizierungsprogramme für Personen, deren Ausbildung in Teilen, aber nicht vollständig der Ausbildung für das Lehramt oder die Tätigkeit im Erziehungsdienst entspricht, um diese Personen zu einem vergleichbaren Abschluss zu führen.

Ergänzend dazu wird auf die Antwort zu den Fragen 2 und 3 verwiesen, die sich auch mit dieser Thematik auseinandersetzt.

5. Wie soll der wachsende Bedarf an barrierefreien Wohnungen, wobei der Senat die Lücke schon bis 2025 selbst auf 116.000 schätzt, gedeckt werden?

Zu 5: Der demografische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen in den kommenden Jahrzehnten und wirkt sich stark auf die Konzeption von Wohngebäuden aus.

In den kommenden Jahren wird der Bestand an barrierefreien Wohnungen vor allem durch Neubau weiter erhöht werden. Dies ergibt sich durch die Neuformulierung des § 50 Abs. 1 Satz 4 der Bauordnung für Berlin (BauO Bln). Danach müssen in Gebäuden mit mehr als zwei Wohnungen und wenn eine Pflicht zur Herstellung von Aufzügen nach § 39 Abs. 4 BauO Bln besteht, ein Drittel der Wohnungen barrierefrei nutzbar sein, wenn bis zum 31. Dezember 2019 ein bauaufsichtliches Verfahren gemäß § 62, § 63 oder § 64 BauO Bln angezeigt oder beantragt wurde. Bei allen bauaufsichtlichen Verfahren gemäß § 62, § 63 oder § 64 BauO Bln, die seit dem 1. Januar 2020 angezeigt oder beantragt werden, muss die Hälfte der Wohnungen barrierefrei nutzbar sein.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Wohnungsbauförderungsbestimmungen ist eine Zuschusskomponente bei der Errichtung von „barrierefrei und uneingeschränkt mit dem Rollstuhl nutzbarer Wohnungen“ gemäß DIN 18040-2 („R“) eingeführt worden.

Eine Grundvoraussetzung für eine belastbare und verlässliche Planung bzw. Sicherstellung eines ausreichenden barrierefreien Wohnraumbestands ist nach wie vor die exakte Ermittlung des aktuellen Bestands und auch des Bedarfs.

Hierfür steht in Berlin kein ausreichendes aktuelles Datenmaterial zur Verfügung, sodass bislang auf der Grundlage von älteren Schätzungen, Annahmen und Prognosen zumindest annähernde Aussagen bzw. Forderungen von den die Belange von Menschen mit Behinderungen vertretenden Organisationen getroffen werden und auch der GEWOS als Grundlage der Entwicklungseinschätzung im Wohnraumbedarfsbericht 2019 diene.

Im Übrigen wird auf die Antworten auf die Schriftlichen Anfragen des Abgeordneten Maik Penn (CDU) über „Barrierefreies Bauen in Berlin – Konzept, Umsetzung und Kontrolle“ – Nr. 18 / 20 808 vom 10.09.2019 und des Abgeordneten Thomas Seerig (FDP) über „Barrierefreies Leben in Berlin“ – Nr. 18 / 21 345 vom 06.11.2019 verwiesen.

6. Wie soll der wachsende Bedarf an barrierefreien Angeboten in der Stadt und insbesondere beim ÖPNV gedeckt werden, angesichts einer wachsenden Anzahl älterer Menschen?

Zu 6.: Der aktuelle Berliner Nahverkehrsplan 2019-2023 hat hierzu entsprechende Standards und Maßnahmen für einen vollständig barrierefreien ÖPNV festgelegt. Ziel ist entsprechend der Definition im Nahverkehrsplan ein – abgesehen von wenigen dauerhaften, im Nahverkehrsplan benannten Ausnahmen vor allem aus technischen Gründen - in allen Bereichen (Bahnhöfe/Haltestellen, Fahrzeuge, Fahrgastinformation, Service/Betrieb) vollständig barrierefreier ÖPNV, der von allen Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, die eigenständig im öffentlichen Raum unterwegs sind, selbständig genutzt werden kann. Im Sinne eines „Design for all“ wird damit gewährleistet, dass neben Menschen mit Behinderung bspw. auch Seniorinnen und Senioren, Schwangere oder Fahrgäste mit Kleinkindern oder Kinderwagen von einem barrierefreien ÖPNV profitieren.

7. Wie werden die barrierefreien Angebote für Mobilität in einer geplanten autofreien Stadt für Hochbetagte und Menschen mit Behinderung aussehen?

Zu 7.: Mit Verabschiedung des Mobilitätsgesetzes im Jahr 2018 ist die Mobilität für Alle rechtlich im Land Berlin verankert:

„Mobilität in Berlin soll bezogen auf die wesentlichen Wegezwecke

1. an allen Tagen des Jahres und rund um die Uhr
2. in allen Teilen Berlins gleichwertig und
3. unabhängig von Alter, Geschlecht, Einkommen und persönlichen Mobilitätsbeeinträchtigungen sowie von Lebenssituation, Herkunft oder individueller Verkehrsmittelverfügbarkeit gewährleistet werden.“ (§ 3 MobG)

Bereits vor dem Inkrafttreten des Mobilitätsgesetzes hat Berlin, nicht nur bei der Straßenplanung, den Ansatz des „Designs for all“ verfolgt. Ziel des Ansatzes ist es, Zugänglichkeit, Nutzbarkeit und Erlebbarkeit für möglichst alle Menschen zu erreichen. Im Bereich der Straßenplanung spiegelt sich dieser in den Ausführungsvorschriften zu § 7 des Berliner Straßengesetzes über Geh- und Radwege (AV Geh- und Radwege) wieder. Die Bezirke, als Straßenbaulastträger, haben sich bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Straßenland an diese Vorgaben zu halten.

Da auch Vertreter von Interessensgruppen für Menschen mit Einschränkungen bei der regelmäßig durchzuführenden Überprüfung der AV Geh- und Radwege beteiligt werden, ist garantiert, dass auch die Belange von Hochbetagten und Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.“

8. Wie wird der wachsende Bedarf an Krankenhaus- und Pflegeplätzen gedeckt werden, zumal wenn dem steigenden Bedarf abnehmende Nachwuchszahlen beim Angebot gegenüber stehen?

Zu 8:

Vollstationäre Pflegeeinrichtungen: Neben dem Anstieg der Anzahl Pflegebedürftiger mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf wird es auch weiterhin Entwicklungen bei der Inanspruchnahme unterschiedlicher Versorgungsformen geben. Diese wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Eine Pflegestrukturplanung hat deshalb sowohl die Entwicklung der Anzahl Pflegebedürftiger zu berücksichtigen als auch aktuelle Trends. Neben den Zahlen zur Inanspruchnahme der unterschiedlichen Versorgungsformen greift Pflegestrukturplanung hier auf den regelmäßigen Austausch mit Fachstellen, wozu auch die Pflegestützpunkte zählen, Leistungserbringern und Pflegekassen und nicht zuletzt auf Rückmeldungen von Bürgerinnen und Bürgern zurück. Dazu wurde der Dialog „Pflege 2030“ am 19. September 2019 mit einer Auftaktveranstaltung offiziell eröffnet. Im Jahr 2020 wird der Dialog „Pflege 2030“ mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten, die sich an alle Bürgerinnen und Bürger richten, in der ganzen Stadt sichtbar. Ergänzend werden einige Zielgruppen in geschlossenen Veranstaltungsformaten an dem Vorhaben beteiligt. Ende des Jahres 2020 werden die gesammelten Ergebnisse in einer separaten Veranstaltung von Bürgerinnen und Bürgern aufbereitet und in einem sogenannten Bürgergutachten zusammengefasst. Die darin formulierten Maßnahmen werden die Grundlage für die Weiterentwicklung der pflegepolitischen Strategie für das Land Berlin bilden. Auf die zukünftigen Weiterentwicklungen in der Pflege in Berlin werden somit nicht allein die schon beteiligten Akteure Einfluss nehmen. Auch die Bürgerinnen und Bürger erhalten eine Stimme. Das Bürgergutachten wird auf einer Abschlussveranstaltung an die Politik übergeben.

Krankenhäuser: Im Rahmen des Krankenhausplans, der vom Senat regelmäßig für einen mehrjährigen Zeitraum erstellt wird, werden die Bettenkapazitäten der einzelnen Krankenhäuser untergliedert nach Fachabteilungen im Planungszeitraum festgelegt. Die Festlegung der Kapazitäten orientiert sich unter anderem an demografischen Kennzahlen und an der Morbiditätsentwicklung, so dass auf steigende und geänderte Bedarfe reagiert werden kann. Die Deckung des Fachkräftebedarfs, insbesondere in den pflegerischen Berufen, ist bereits heute ein Problem für die Krankenhäuser, und Prognosen gehen von deutlich steigenden Bedarfen aus. Der Senat hat daher bereits ein ganzes Bündel von Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungszahlen in den pflegerischen Berufen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesen Berufen umgesetzt, die auch schon Wirkungen zeigen. So konnte die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich erhöht werden.

9. Wie wird der wachsende Bedarf an niedergelassenen Allgemein- und Fachärzten gedeckt werden, zumal wenn dem steigenden Bedarf abnehmende Nachwuchszahlen beim Angebot gegenüber stehen?

Zu 9: Der Sicherstellungsauftrag der ambulanten Versorgung obliegt nach § 75 SGB V den kassenärztlichen Vereinigungen und nicht den Ländern.

Ferner sind abnehmende Nachwuchszahlen nicht festzustellen: Nach Angaben der Bundesärztekammer wurden im Jahr 2018 (neuere Zahlen sind noch nicht verfügbar) bundesweit 13.336 Facharztanerkennungen inklusive Fachärzte für Allgemeinmedizin ausgesprochen. Dies entspricht einem Anstieg von 3 % gegenüber dem Jahr 2017 und einem Anstieg von 13 % innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren. Bei den Fachärzten

für Allgemeinmedizin stiegen die Facharztanerkennungen innerhalb des Fünfjahreszeitraums von 2014 bis 2018 um 28 %.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in Berlin wider: Die Anzahl der berufstätigen Ärztinnen und Ärzte stieg im Jahr 2018 um 2,7 % auf 23.130. Der Anstieg der ambulant tätigen Ärztinnen und Ärzte von 8.745 im Jahr 2017 auf 8.873 fiel dabei mit 1,5 % jedoch geringer aus.

In Berlin lag das Arzt/Einwohnerverhältnis im Jahr 2018 bei 1 Ärztin/Arzt zu 156 Einwohnern (2017: 1:159). Dies liegt weit über dem Bundesdurchschnitt von 1:211 Einwohnern und wird lediglich von Hamburg übertroffen.

10. Welche Vorkehrungen trifft der Senat, um dem Umstand angemessen zu begegnen, dass mit den Babyboomern schon die zweite Generation von Arbeitsimmigranten in den Ruhestand geht und altersgerechte Betreuungsangebote braucht?
11. Welche Bedarfe und Angebote gibt es aus Sicht des Senats für älter werdende Zuwanderer aus den nicht-monotheistischen Kulturbereichen?

Zu 10. und 11.:

Die Gruppe der älteren Menschen mit Migrationshintergrund in Berlin ist sehr heterogen. Es besteht eine große Vielfalt der Herkunftsländer, Sprache und Religionszugehörigkeit. In ihrer Mehrzahl sind sie den monotheistischen Kulturbereichen zuzuordnen. Menschen aus nicht-monotheistische Kulturkreise sind insbesondere in afrikanischen und asiatischen Communities verwurzelt. Darüber hinaus gibt es die Gruppe der Zugewanderten, die sich keiner Religion zugehörig fühlen.

Viele ältere Menschen mit Migrationshintergrund kennen die bestehenden Versorgungsmöglichkeiten häufig nur unzureichend. Fehlende Sprachkenntnisse, unterschiedliche kulturelle Hintergründe, die Einstellung zu Krankheit und Pflege sowie Scham sind zusätzliche Hürden, wodurch bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote seltener in Anspruch genommen werden. Die derzeitigen Angebote in orientieren sich eher an der regionalen Herkunft (Sprache etc.) und weniger an der Religionszugehörigkeit.

Leitziel ist, die Angebote im Bereich Pflege und Altenhilfe kultursensibel auszurichten. Daher liegt der Schwerpunkt des Senats auf der Fortführung der Prozesse zur interkulturellen Öffnung der Altenhilfe und Pflegestrukturen in Berlin. Dieser Prozess umfasst sowohl den Ausbau von kultursensiblen Informations- und Beratungsangeboten zu Fragen der pflegerischen Versorgung als auch die interkulturelle Öffnung der Strukturen im Bereich Pflege und Altenhilfe. Auch im Rahmen der aktuell stattfindenden Überarbeitung der Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik bilden derart ausgerichtete Maßnahmen einen Schwerpunkt.

Für eine kultursensible Beratung ist die Gewinnung eines tragfähigen Vertrauens von Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Familien für die Beratung und die Umsetzung von Maßnahmen der pflegerischen Versorgung unabdingbar. Daher wird das Projekt "Interkulturelle BrückenbauerInnen in der Pflege" in Zusammenarbeit mit den Berliner Pflegestützpunkten fortgesetzt und landesseitig finanziert. Ein weiterer Baustein ist die Mehrsprachigkeit der Informationsangebote. Die 36 Pflegestützpunkte beraten persönlich oder telefonisch zu allen Fragen rund um Alter und Pflege. Sie halten mit

derzeit 42 Informationsblättern detaillierte Informationen zu vielen pflegerelevanten Aspekten vor. Die Webseite der Pflegestützpunkte steht in drei Sprachen (in weiteren 5 in reduzierter Fassung), die Informationsblätter stehen in Deutsch und in 7 weiteren Sprachen zur Verfügung. Die Informationsmaterialien der SenGPG werden ebenfalls mehrsprachig angeboten.

Viele Migrantenselbstorganisationen setzen sich engagiert für die Belange älterer Landsleute ein und kooperieren mit bestehenden Angeboten. Im nicht-monotheistischen Kulturkreis z. B. der Deutsch-Japanische Verein für kultursensible Pflege, DeJak – Tomonokai e.V., der gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Pflegeunterstützung japanischsprachige Ehrenamtliche unterstützt. Pflegestützpunkte kooperieren z. B. mit den Vereinen ‚Reistrommel e.V.‘ und ‚Humanität, Kultur-Sport e.V.‘, um die Beratung auf Vietnamesisch zu gewährleisten. Aktiv sind auch der Verein Kultursensible Altenhilfe HeRo e.V., die Vereinigung der Vietnamesen in Berlin & Brandenburg e.V. und die Gesellschaft für Psychosoziale Gesundheitsförderung bei Migrantengruppen insbesondere aus asiatischen Ländern (GePGeMi e.V.), die u.a. die Netzwerktreffen "Initiative Arbeitsgruppen der alt werdenden und älteren asiatischen Migrant*innen für eine gerechte Teilhabe" organisiert. Um verstärkt Anschluss zur Versorgung Pflegebedürftiger mit asiatischem Migrationshintergrund zu erhalten und weitergehende Handlungsbedarfe ableiten zu können, hat der Senat 2018 die Studie „Versorgung Pflegebedürftigen mit asiatischem Migrationshintergrund, Analyse der Ist-Situation und Handlungsempfehlungen“ in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse liegen vor und werden zurzeit ausgewertet.

Wichtiger Partner beim Prozess der interkulturellen Öffnung ist das vom Land Berlin geförderte Kompetenzzentrum IKÖ. Dort erfolgt in enger Abstimmung mit der SenGPG die Zusammenarbeit mit den Bezirken sowie Einrichtungen der Pflege- und Altenhilfe und die Begleitung der dortigen Prozesse. Ein Fokus wird in den kommenden Jahren auf die kultursensible Stärkung der Angebote im hospizlichen Bereich und für Menschen mit Demenz gerichtet.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet der Ausbau der Angebote zur Unterstützung im Alltag nach § 45 a SGB XI. Die Angebote tragen dazu bei, Pflegepersonen zu entlasten, und helfen Pflegebedürftigen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten und ihren Alltag weiterhin möglichst selbständig bewältigen zu können. Für den Bereich der Betreuung beinhalten die Angebote eine die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten stärkende oder stabilisierende Alltagsbegleitung durch ehrenamtliche Besuchsdienste sowie eine außerhäusliche Betreuung in Gruppen insbesondere für Menschen mit Demenz. Aktuell beabsichtigt der Senat, die niedrigschwellige Nachbarschaftshilfe zu stärken und Pflegebedürftigen die Verwendung des Entlastungsbetrages nach § 45 b SGB XI auch für die Unterstützung durch ihnen vertraute Nachbarinnen oder Nachbarn zu ermöglichen.

Für pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund wird dadurch, neben den bereits bestehenden Angeboten, eine weitere Möglichkeit zur kultursensiblen Betreuung im vertrauten Umfeld eröffnet.

Im Rahmen des Aktionsprogramms Gesundheit werden präventive und gesundheitsfördernde Angebote an die Berliner Bevölkerung gemacht. Dabei wird auch die Zielgruppe der älteren Menschen in den Fokus genommen, die Maßnahmen sind generell unabhängig von Religionszugehörigkeit und betreffen Themen wie Bewegungsförderung im Alter oder auch suchtpreventive Angebote.

Die Berliner Landesgesundheitskonferenz (LGK) hat sich zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung im Berliner Gesundheitswesen zu leisten. Ihr Anliegen ist es, die Zugangsbarrieren zu gesundheitsbezogenen Angeboten in den Bereichen Prävention, Gesundheitsversorgung, Rehabilitation und Pflege für ältere Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen und die damit verbundene Inanspruchnahme der Angebote durch die Zielgruppe zu erhöhen.

Daher hat die SenGPG im Jahr 2018 die Erstellung einer Bedarfsanalyse in Auftrag gegeben, die Ende 2019 fertiggestellt wurde. Das Ziel der Analyse bestand darin, Versorgungslücken, Zugangswege und Zugangsbarrieren zu gesundheitsbezogenen Angeboten für ältere Menschen mit Migrationshintergrund (u.a. Vietnam) exemplarisch in zwei Berliner Bezirken (Lichtenberg und Neukölln) zu identifizieren, um im nächsten Schritt auf dieser Basis Empfehlungen für eine passgenauere Gestaltung der Angebote bzw. der Zugänge zu Gesundheitsangeboten abzuleiten. Damit reagiert die LGK auf die Bedarfe einer stetig wachsenden Zahl älterer Menschen, die einen Migrationshintergrund haben.

Die landesgeförderten Migrationssozialdienste (MSD) sind ein Beratungsangebot für bereits länger in Berlin lebende Zugewanderte; die Inanspruchnahme ist unabhängig von der Religionszugehörigkeit der Zugewanderten. Die Migrationssozialdienste haben das Ziel, die Teilhabe von Zugewanderten in sämtlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und an allen Hilfesystemen zu verbessern. Es geht hierbei um die gleichberechtigte Partizipation am sozialen, ökonomischen und kulturellen Leben in der Gesellschaft. Eine Zielgruppe der MSD sind ältere zugewanderte Menschen und deren Familienangehörige, die durch interkulturelle Seniorenarbeit unterstützt und begleitet werden. Themen der Beratung sind vorrangig die Gesundheitsberatung, Pflege, Altersrente, Armut im Alter; Ziel ist es, für die Zielgruppe den Zugang zu den Fachberatungsstellen sicherzustellen. Neben den Beratungsangeboten ist die kulturelle und freizeitorientierte Gruppenarbeit für Seniorengruppen hervorzuheben.

Darüber hinaus werden über das Partizipations- und Integrationsprogramm u.a. Projekte, die die Zielgruppe der älteren Zugewanderten berücksichtigen, gefördert. So wird die beispielsweise die Vereinigung der Vietnamesen qua Zuwendung unterstützt, die sich insbesondere um die Belange von älteren Menschen mit vietnamesischer Migrationsgeschichte kümmert.

12. Wie hoch schätzt der Senat bis 2050 den Bedarf an Begräbnisstätten für nicht-christliche, insbesondere islamische, Bestattung ein und wie hoch ist die Steigerung gegenüber dem Jahr 2000 und wie wird dieser zu decken sein?

Zu 12.: Derzeit finden in Berlin jährlich mehr als 30.000 Bestattungen statt. Welche Religionszugehörigkeit die Bestatteten hatten und wie viele Verstorbene hiervon muslimischen Glaubens waren, wird nicht erfasst.

159 Verstorbene dieser Glaubensrichtung wurden im Jahr 2000 auf den gesonderten islamischen Grabfeldern beigesetzt, 2018 waren es 441 Verstorbene. Darüber hinaus nutzt ein Teil der Muslime schon jetzt die bestehenden Angebote auf landeseigenen oder evangelischen Friedhöfen, auch wenn auf diesen keine gesonderten Grabfelder für Bestattungen nach islamischem Ritus ausgewiesen sind.

Es stehen ausreichende Flächen für islamische Bestattungen zur Verfügung, die zudem überwiegend Erweiterungsmöglichkeiten für die Zukunft bieten. Zusätzlich werden

weitere Friedhofsflächen in Berlin auf ihre Eignung für islamische Bestattungen geprüft, sodass auch langfristig der Bedarf gedeckt werden kann. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass in Berlin auch 2050 der Bedarf an Bestattungsflächen für alle Bevölkerungsgruppen gedeckt werden kann.

Berlin, den 11. Februar 2020

In Vertretung

Daniel T i e t z e

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales