

Highlights

# Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland



**NEW SKILLS AT WORK**

JPMORGAN CHASE & CO.



**OECD**

## Über die OECD

Die OECD ist ein einzigartiges Forum, in dem Regierungen zusammenarbeiten, um die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen der Globalisierung zu bewältigen. Die OECD steht an vorderster Front um Regierungen dabei zu helfen, neue Entwicklungen und Probleme zu verstehen und auf diese zu reagieren. Die Organisation bietet einen Rahmen, in dem die Regierungen politische Erfahrungen vergleichen, Antworten auf gemeinsame Probleme suchen, bewährte Verfahren ermitteln und an der Koordinierung nationaler und internationaler Maßnahmen arbeiten können.

## Über das OECD-Zentrum für Unternehmertum, KMU, Regionen und Städte

Das Zentrum unterstützt lokale, regionale und nationale Regierungen dabei, das Potenzial von Unternehmern und kleinen und mittleren Unternehmen freizusetzen, integrative und nachhaltige Regionen und Städte zu fördern, die Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort anzukurbeln und eine nachhaltige Tourismuspolitik umzusetzen.

## Über diese Highlights

Diese Broschüre enthält Highlights aus dem Bericht *OECD Reviews of Local Job Creation: Future-Proofing Adult Learning in Berlin, Deutschland*, der neue Einblicke in die Bedrohungen und Chancen bietet, mit denen Berlin angesichts des Arbeitsmarktschocks durch COVID-19 und anderer struktureller Veränderungen wie der Automatisierung und Digitalisierung, konfrontiert ist. Dieser Bericht fällt unter das Arbeitsprogramm des OECD-Programms für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung.



### Future-Proofing Adult Learning in Berlin, Germany

Das vollständige Buch ist abrufbar unter  
<https://doi.org/10.1787/dfd38f60-en>

## Kontakte

**Dr. Lukas J. Kleine-Rueschkamp**

✉ [Lukas.Kleine-Rueschkamp@oecd.org](mailto:Lukas.Kleine-Rueschkamp@oecd.org)

**Dr. Lars Ludolph**

✉ [Lars.Ludolph@oecd.org](mailto:Lars.Ludolph@oecd.org)

---

© OECD 2022

Dieses Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht unbedingt die offiziellen Ansichten der OECD-Mitgliedsländer wider. Das Dokument und die darin enthaltenen Karten berühren nicht den Status eines Gebiets oder die Souveränität über ein Gebiet, den Verlauf internationaler Grenzen und den Namen eines Gebiets, einer Stadt oder einer Region.

# Nach einem zwei Jahrzehnte andauernden Boom tritt der Berliner Arbeitsmarkt in eine neue Phase ein

## Berlin steht vor einer Anspannung auf dem Arbeitsmarkt

Berlin ist die Hauptstadt Deutschlands, mit fast 3 650 000 Einwohnern die größte Stadt des Landes und eines der 16 Bundesländer. Die Stadt hat zwar mehr als 2 Millionen Arbeitskräfte, ist aber aufgrund der dezentralen Wirtschaft Deutschlands weder die Finanzhauptstadt, noch die Stadt mit den meisten Hauptsitzen von Großunternehmen. Die Bevölkerung Berlins ist seit 2000 um mehr als 8 % gewachsen. Die Stadt ist eine der vielfältigsten in ganz Deutschland, rund ein Drittel der Einwohner hat einen Migrationshintergrund.

Vor dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie erlebte Berlin zwei Jahrzehnte lang einen Boom mit steigender Beschäftigung und Wirtschaftswachstum. Zwischen 2000 und 2019 wuchs die Gesamtbeschäftigung in Berlin jährlich um fast 1,3 %, verglichen mit 0,7 % in Deutschland und 0,6 % in der Europäischen Union. Insgesamt wurden in Berlin über den Zeitraum fast 450 000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Berlin konnte seine Arbeitsproduktivität steigern, und den Abstand in der Produktivität zu anderen großen OECD-Metropolen verringern. Dennoch liegt die Arbeitsproduktivität weiterhin deutlich unter derer anderer OECD-Metropolen wie Amsterdam, Stockholm, Oslo oder Paris. Zusätzlich gefährden die Ungewissheit und die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie die Produktivitätsgewinne, die Berlin in den letzten zehn Jahren erzielt konnte.

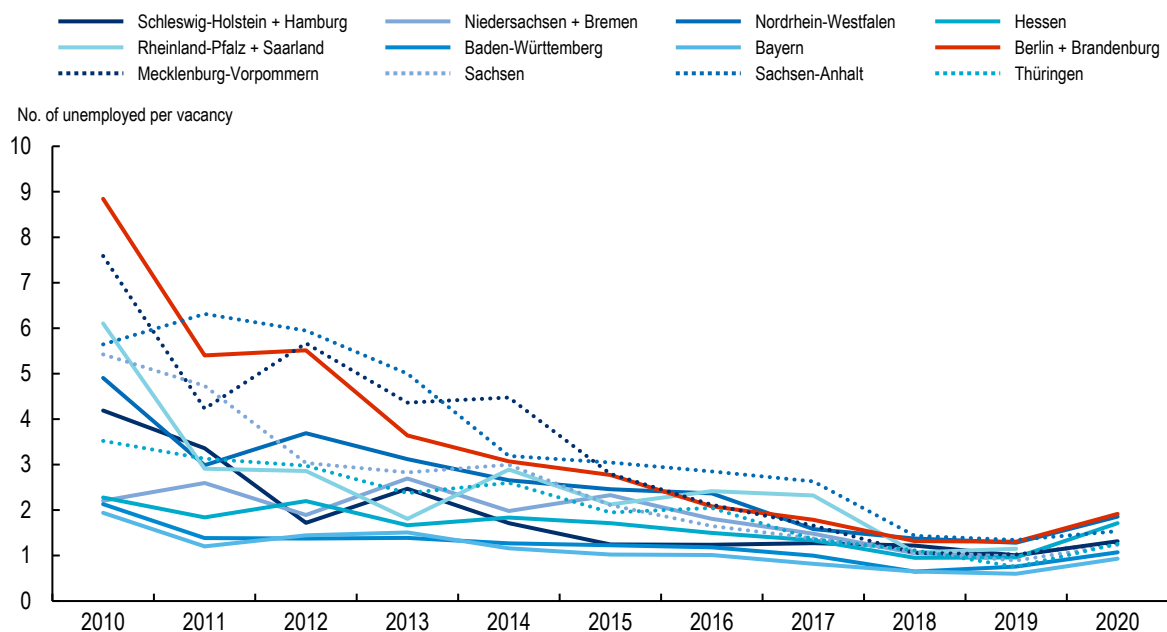
Nach dem vom Dienstleistungssektor angetriebenen Beschäftigungswachstums der letzten Jahrzehnte, ist der Berliner Arbeitsmarkt nun in eine neue Phase eingetreten. Das Einstellen qualifizierter Arbeitskräfte wird für Arbeitgeber zunehmend schwieriger. Während die Arbeitslosenquote von 13 % im Jahr 2010 auf 5,5 % im Jahr 2019 gesunken ist, hat sich die Anzahl der offenen Stellen über den gleichen Zeitraum verdreifacht und lag 2019 bei rund 115 000. Letztlich wird diese Entwicklung einen Aufwärtsdruck auf Löhne in Sektoren ausüben, in denen ein Arbeitskräftemangel herrscht. Weiterhin könnte sich das Produktivitätswachstum von Unternehmen verringern, wenn diese offene Stellen nicht besetzen können.



*Unternehmen im Dienstleistungssektor haben die größten Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen. Einstellungsschwierigkeiten betreffen vor allem das Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.*



## Zahl der Arbeitslosen pro offener Stelle in Berlin im nationalen Vergleich im Zeitverlauf



Die Anspannung auf dem Berliner Arbeitsmarkt erhöht die Bedeutung des lokalen Weiterbildungssystems aus zwei Gründen. Erstens muss das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften erhöht werden, sodass der Qualifikationsbedarf der Berliner Arbeitgeber gedeckt werden kann. Weiterhin ist es wahrscheinlich, dass die Löhne in den Sektoren mit hohen Qualifikationsanforderungen überproportional steigen werden, sodass die Gefahr einer Verschärfung der sozialen Spaltung besteht, wenn Arbeitnehmer mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau nicht geschult und weitergebildet werden, um für lokale Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

### ZUNEHMENDER ARBEITSKRÄFTEMANGEL BEI BERLINER ARBEITGEBERN

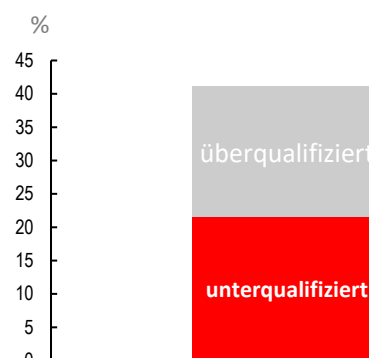
Eine wachsende Zahl von Unternehmen in Berlin hat Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Der Anteil der Unternehmen in Berlin und Brandenburg, die über Schwierigkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Kandidaten während des Einstellungsverfahrens berichteten, stieg laut Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von 30,0 % im Jahr 2010 auf 40,6 % im Jahr 2019. Die Hauptgründe, warum Berliner Unternehmen Schwierigkeiten haben, offene Stellen zu besetzen, sind eine unzureichende Anzahl von Bewerbern und eine unzureichende berufliche Qualifikation der Kandidaten.

Mehr als ein Viertel der Berliner Unternehmen (26,4 %) gab 2019 die unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber als Grund für ihre Schwierigkeiten bei der Besetzung einer Stelle an. Im Vergleich dazu waren es 2010 nur 17,7 % der Arbeitgeber. Auch der Anteil der offenen Stellen, die Berliner Unternehmen aufgrund einer unzureichenden Anzahl von Bewerbungen nicht besetzen konnten, stieg von 17,1 % im Jahr 2010 auf 26,1 % im Jahr 2019.

# Eine bessere Abstimmung von Qualifikationen und Nachfrage kann die Produktivität steigern

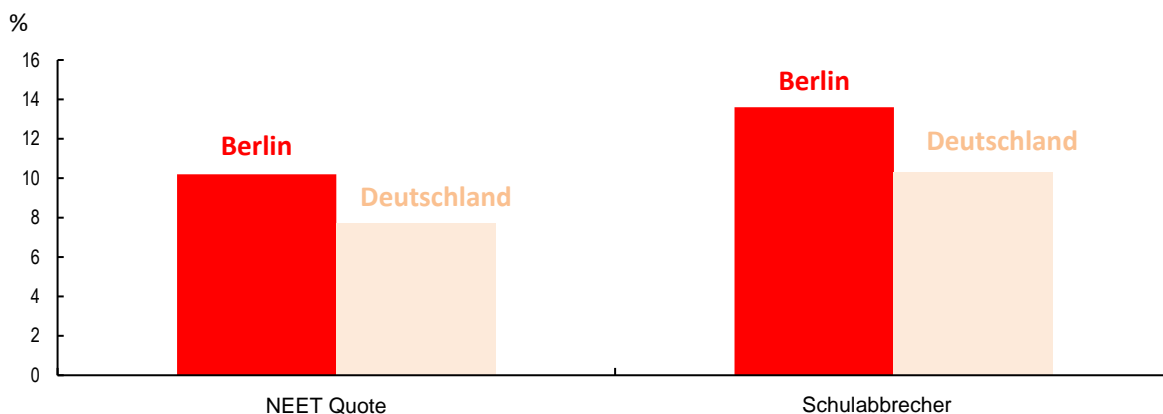
## Qualifikationsdefizite betreffen viele Arbeitnehmer in Berlin

Qualifikationsdefizite, Qualifikationslücken und eine ineffiziente Nutzung von Kompetenzen sind in Berlin verbreitet und behindern die Arbeitsproduktivität. Diese Diskrepanzen können das lokale Wirtschaftswachstum bremsen und gleichzeitig das Beschäftigungs- und Verdienstpotezial der Arbeitnehmer einschränken. 41 % der Berliner Arbeitnehmer sind nicht gemäß ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt, der zweithöchste Wert unter 13 OECD-Metropolen. Zweiundzwanzig Prozent der Erwerbsbevölkerung ist für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert, 19 % sind unterqualifiziert.



Neben dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bei den Beschäftigten steht Berlin auch vor Herausforderungen bei der Vorbereitung junger Menschen auf den Arbeitsmarkt. Etwa 14% der 18- bis 24-Jährigen verlassen die Schule ohne Abschluss, ein Wert der 3 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Darüber hinaus besuchen 10% der 18- bis 24-Jährigen in Berlin keine Schule, gehen keiner Arbeit nach und befinden sich nicht in beruflicher Ausbildung, 2 Prozentpunkte mehr als im bundesdeutschen Durchschnitt. Die hohen Raten von Schulabbrechern und Nichterwerbstätigen im Alter von 18 bis 24 Jahren erhöhen das Risiko, dass diese Jugendlichen vom Arbeitsmarkt abgekoppelt werden und langfristig nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, um eine Beschäftigung zu finden.

## » Anzahl 18- bis 24-Jähriger ohne Schulabschluss und nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung (NEET)



## Arbeitgeber investieren noch nicht ausreichend in die Weiterbildung

Trotz ihrer Bedeutung für die Kompetenzentwicklung investieren Berlins Arbeitgeber noch nicht ausreichend in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Nur 14 % der Erwerbspersonen nahmen laut Daten des deutschen Mikrozensus 2019 in Berlin an berufsbezogener Weiterbildung teil, die niedrigste Teilnahmequote unter den deutschen Bundesländern. Solch niedrige Quoten sind in Berlin kein neues Phänomen. Die hochgerechnete Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an berufsbezogener Weiterbildung ist von 253 000 im Jahr 2014 auf 272 000 im Jahr 2019 gestiegen, ein Zuwachs der in etwa des Wachstums der Berliner Erwerbsbevölkerung entsprach.

Auch wenn sozialwirtschaftliche Initiativen allein den zunehmenden Arbeitskräftemangel nicht beheben können, so könnten sie doch die Weiterbildung in den Unternehmen ergänzen und dazu beitragen, die auf dem Berliner Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen zu vermitteln. Viele dieser sozialwirtschaftlichen Initiativen richten sich an benachteiligte Gruppen, wie Jugendliche oder Migranten, und können die soziale Mobilität fördern. Ein interessantes Beispiel ist die ReDI School of Digital Integration, die Flüchtlingen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt hilft, indem sie ihnen gefragte digitale Kompetenzen vermittelt.

## FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN UND BINDUNG VON MIGRANTEN AN DEN ARBEITSMARKT – DIE REDI SCHOOL OF DIGITAL INTEGRATION

Seit 2016 bietet die ReDI School of Digital Integration geflüchteten Menschen eine kostenlose Ausbildung im Bereich Programmierung und grundlegende Computerschulungen durch Branchenexperten an. Das Hauptziel der ReDI School ist es, den Schülern durch die Vermittlung digitaler Fähigkeiten zu helfen, unabhängig zu werden.

- Ein Netzwerk von Vertretern der Technologiebranche und Absolventen hilft bei der Schaffung von Arbeitsmarktvermittlung der Teilnehmenden. Die an dem Projekt beteiligten Experten fungieren als "Türöffner", indem sie Verbindungen zwischen den Studierenden und den Unternehmen herstellen.
- Die Kurse werden von einem Netzwerk aus mehr als 500 ehrenamtlichen Mitarbeitern aus der IT- und Start-Up-Branche, die aus mehr als 180 Unternehmen kommen, geleitet. Neben den Tageskursen werden auch Abendkurse und Wochenendkurse angeboten, was sowohl für die Lehrkräfte als auch für die Schüler zusätzliche Flexibilität bedeutet.
- Im Jahr 2021 war die Zahl der Bewerbungen mehr als doppelt so hoch als die Zahl der verfügbaren Plätze. Rund 70 % der Schülerinnen und Schüler, die an den Kursen der ReDI School teilnehmen, wurden durch Freunde oder Verwandte auf die ReDI School aufmerksam, was den hohen Stellenwert der ReDI School unter Berliner Migranten verdeutlicht.
- Fünfundsiebzig Prozent der Absolventen des ReDI Digital Career Program, des Kernmoduls der ReDI School, finden einen bezahlten Arbeitsplatz, zumeist in der Technologiebranche.



# Die Zukunft der Arbeit wird den Berliner Arbeitsmarkt verändern

Die Pandemie könnte sich auch nachhaltig auf die Art und Weise auswirken, wie die Menschen in Berlin arbeiten. COVID-19 war ein Katalysator für den technologischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Die Pandemie hat die Auswirkungen von Automatisierung und Digitalisierung beschleunigt, die den Arbeitsmarkt bereits davor veränderten.

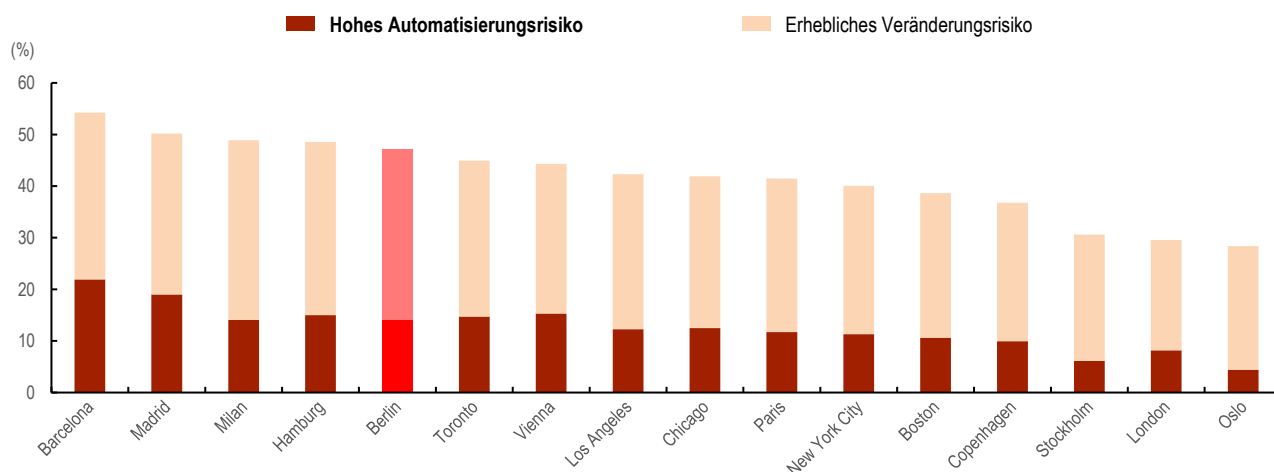
Schon vor der globalen Pandemie stand die Berliner Wirtschaft vor einer Reihe von großen Herausforderungen. Ein Beispiel dafür ist die relativ niedrige Arbeitsproduktivität, die sowohl die lokalen Löhne als auch die Wirtschaft und den Wohlstand Berlins bremst. Obwohl die Arbeitsproduktivität in Berlin zwischen 2008 und 2018 um 6 % gestiegen ist, liegt sie weiterhin 40 bis 50 % unter derer anderer OECD-Metropolen wie Amsterdam, Stockholm, Oslo oder Paris.

## Fast die Hälfte aller Arbeitsplätze in Berlin ist von der Automatisierung bedroht

Die Automatisierung kann zwar die Arbeitsproduktivität steigern, aber auch negative Folgen haben. Schätzungen der OECD zufolge sind in Berlin 14% der Arbeitsplätze stark von der Automatisierung bedroht, d. h. sie haben ein hohes Potenzial, durch digitale Prozesse, Roboter oder Maschinen verdrängt zu werden. Bei weiteren 33 % der Arbeitsplätze ist ein erheblicher Wandel zu erwarten, d. h. die Arbeitsplätze könnten erhalten bleiben, aber die für den Verbleib auf diesen Arbeitsplätzen erforderlichen Fähigkeiten könnten sich ändern. Zusammengefasst werden fast die Hälfte aller Arbeitnehmer in Berlin (47 %) direkt von der Automatisierung betroffen sein, verglichen mit weniger als 30 % in Städten wie Oslo oder London. Positiv anzumerken ist, dass in Berlin in den letzten Jahren vor allem Arbeitsplätze in Sektoren geschaffen wurden, die weniger von der Automatisierung betroffen sind.

**47%** der Arbeitsplätze in Berlin könnten von der Automatisierung betroffen sein, was bedeutet, dass neue Fähigkeiten erforderlich sein werden, damit diese Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt bleiben können.

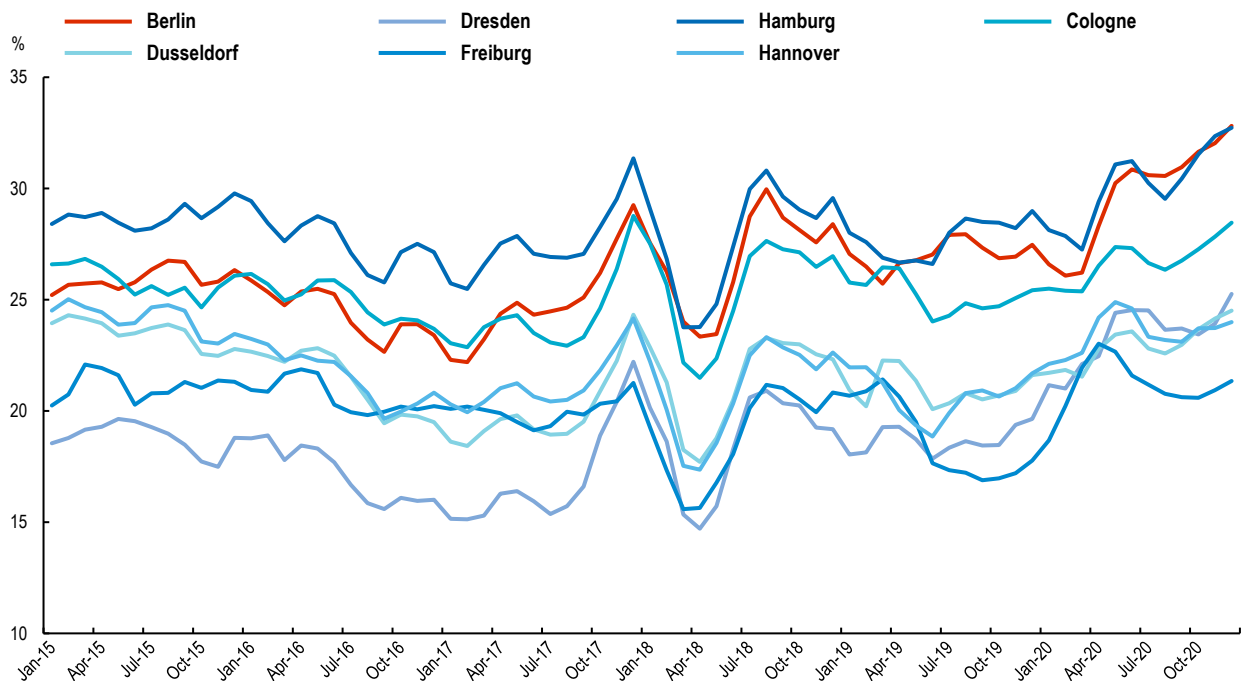
## Anteil der Arbeitsplätze die Automatisierungsrisiken ausgesetzt sind



## Während der Pandemie ist die Nachfrage nach fortgeschrittenen IKT-Fertigkeiten stark angestiegen

Während der COVID-19 Pandemie hat Berlin einen sprunghaften Anstieg der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen erlebt. Neue Arbeitsplätze erfordern zunehmend fortgeschrittene Fähigkeiten in der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Vom Beginn der Pandemie bis Ende 2020 stieg der Anteil der online ausgeschriebenen Stellen, die fortgeschrittene IKT-Kenntnisse erfordern, von 26 % auf 33 %. Solche Jobs erfordern spezielle Fähigkeiten wie Programmieren und Datenanalyse. Während in vielen deutschen Städten während der Pandemie eine steigende Nachfrage nach IKT-Kompetenzen zu verzeichnen war, stieg sie in Berlin besonders schnell an. Dies deutet darauf hin, dass Berlin möglicherweise einen schnelleren Wandel seiner lokalen Wirtschaft erlebt als andere Orte in Deutschland.

### » Anteil der online ausgeschriebenen Stellen, die fortgeschrittene IKT-Kenntnisse erfordern





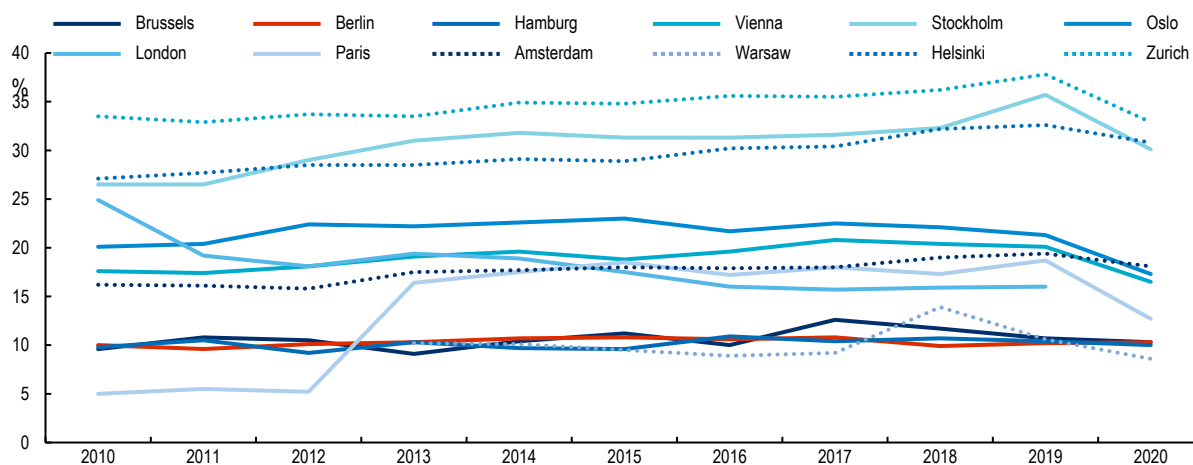
# Der aktuelle Stand des Berliner Weiterbildungssystems

Lebenslanges Lernen über die Erstausbildung hinaus ist für Erwachsene unverzichtbar, um in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt mithalten zu können. Ein markantes Merkmal der Berliner Weiterbildungslandschaft ist die strikte institutionelle Trennung zwischen berufsbezogener Weiterbildung und allgemeiner Erwachsenenbildung. Die berufsbezogene Weiterbildung liegt in Berlin in der gemeinsamen Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit und der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Sie wird von zertifizierten Bildungsträgern durchgeführt. Die allgemeine Erwachsenenbildung ist von den arbeitsmarktbezogenen Bildungsangeboten getrennt. Sie wird in erster Linie von den 12 Volkshochschulen durchgeführt, die Einrichtungen der Berliner Bezirke sind und von diesen in eigener Verantwortung betrieben und ausgestattet werden. Die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie reguliert und überwacht die Volkshochschulen.

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, Qualifikationen aufzufrischen und zu verbessern, kann die Erwerbsbeteiligung sichern und erhöhen. Weiterbildungssysteme müssen daher anhand von Teilnahmequoten und Hindernissen für die Teilnahme an der Weiterbildung bewertet werden, die einige Personen oder Gruppen davon abhalten könnten, über ihre Erstausbildung hinaus an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Trotz der vielen und vielfältigen Möglichkeiten ist die Beteiligung an Lern- und Weiterbildungskursen in Berlin derzeit gering. Im OECD-Vergleich ist die Teilnahme an formaler und non-formaler Bildung und Ausbildung in Berlin weniger als halb so hoch wie in den führenden OECD-Metropolen. Innerhalb Deutschlands liegt die berufsbezogene Weiterbildung deutlich unter dem Niveau der anderen Bundesländer. Die Altersstruktur, das durchschnittliche Bildungsniveau und die Unterschiede im Durchschnittseinkommen können nur etwa ein Drittel des Unterschieds in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Berlin und den anderen deutschen Bundesländern erklären.

» Anteil 25-64 Jähriger die in den letzten 4 Wochen an formaler und non-formaler Weiterbildung teilgenommen haben

Im Jahr 2020 gaben nur **10,3 %** der 25- bis 64-Jährigen in Berlin an, in den letzten vier Wochen an Weiterbildung teilgenommen zu haben, verglichen mit 30,1 % in Stockholm (Schweden) und 32,9 % in Zürich (Schweiz).



Individuen sind oft auf ihre Arbeitgeber angewiesen, um sich beruflich weiterzubilden. Sowohl das Vorhandensein von Weiterbildungsangeboten, als auch die Art der Weiterbildung in Berliner Unternehmen hängt jedoch maßgeblich, wie auch in anderen OECD Städten, von der Unternehmensgröße ab. Daten einer Umfrage der Industrie- und Handelskammer Berlin aus dem Jahr 2019 zeigen, dass kleinere Unternehmen bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten häufig fast ausschließlich auf Selbstlerninstrumente setzen.

Einer der Hauptgründe für die niedrige Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin ist daher der hohe Anteil an Kleinstunternehmen. Mangelndes Bewusstsein für bestehende Maßnahmen, sowie eine geringe Inanspruchnahme von Finanzierungsinstrumenten sind ein gemeinsames Merkmal von Kleinstunternehmen in der gesamten OECD. In Berlin beschäftigen 83% der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) weniger als fünf Mitarbeiter. Trotz der großzügigen Förderprogramme für Kleinstunternehmen, die in den letzten Jahren auf nationaler Ebene eingeführt wurden, sind die Lern- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Kleinstunternehmen nach wie vor sehr begrenzt. Daher ist es nötig, Kleinstunternehmen über finanzielle Anreize hinaus zu unterstützen, um die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in diesen Unternehmen zu erhöhen.

Ein zweiter Grund für die geringe Weiterbildungsbeteiligung der Berliner Beschäftigten ist der hohe Anteil an Selbstständigen und Freiberuflern in der Stadt. Rund 13,5 % aller Erwerbstätigen in Berlin waren im Jahr 2019 selbständig, ein deutlich höherer Anteil als in allen anderen Bundesländern. Die Mehrheit der Selbstständigen in Berlin sind Solo-Selbstständige, d.h. Selbstständige ohne eigene Angestellte. Finanzielle und zeitliche Faktoren tragen oft dazu bei, dass Selbstständige und Solo-Selbstständige seltener an Lern- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Abwesenheit von der Arbeit bedeutet einen Einkommensverlust, der zu den direkten Kosten der Weiterbildungsteilnahme für diese Gruppe von Arbeitnehmern hinzukommt. Berlins Selbstständige erhalten derzeit nur sehr begrenzte Unterstützung für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.

## Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen in KMU und unter Selbstständigen - Beispiele aus der OECD

### Das Waff-Bildungskonto - Weiterbildungsangebote für Selbstständige in Wien, Österreich

In Wien, Österreich, bietet das Waff-Ausbildungskonto Ausbildungsstipendien für Solo-Selbstständige an.

- Der Waff finanziert modulare Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, kaufmännische und unternehmerische Fähigkeiten zu verbessern. Auch Kurse zum Erwerb digitaler Kompetenzen, sowie Sprachkurse werden gefördert.
- Der Waff übernimmt 80 % der gesamten Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 2 000 EUR. Die Anzahl der Kurse, an denen teilgenommen werden kann, ist unbegrenzt, bis der Höchstbetrag erreicht ist. Um die Abwicklung zu erleichtern, können die Anträge vor Beginn der Fortbildung bis zu vier Wochen nach Kursbeginn eingereicht werden.

### Förderung von Weiterbildung in KMU in Vantaa, Finnland

Die Stadt Vantaa, die viertgrößte Stadt Finnlands, hat die Notwendigkeit erkannt, ein neues Modell zur Unterstützung der Weiterbildung in KMU zu entwickeln. Als Reaktion darauf startete sie das Projekt *Urban Growth Vantaa*.

- In einem ersten Schritt kontaktieren von der Stadt Vantaa angestellte Projektkoordinatoren lokale KMU mit 10-200 Mitarbeitern. KMU werden einer Bedarfsanalyse unterzogen, um den Qualifikationsbedarf durch Umfragen zu ermitteln. KMU werden dann über die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert, die diese relevanten Fähigkeiten vermitteln können.
- Sobald eine gemeinsame Entscheidung über eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme getroffen wurde, wird die Schulung den Mitarbeitern der KMU vorgeschlagen. Die Schulungen sind für die Mitarbeiter kostenlos, während die KMU weiterhin das volle Gehalt bezahlen. Sollte die Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt von den KMU nicht getragen werden können, gibt es finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten.

Eine weitere Möglichkeit der Bundesländer, die Teilnahme an Weiterbildung zu fördern, ist die so genannte *Bildungszeit* (auch: *Bildungsurlaub*). Bildungszeitgesetze ermöglichen es Arbeitnehmern, sich zu Bildungszwecken von der Arbeit freistellen zu lassen. In Deutschland haben alle bis auf zwei Bundesländer Bildungszeitgesetze. Das Berliner Bildungszeitgesetz ist im Vergleich zu anderen Bundesländern großzügig. Die meisten Bundesländer gewähren ihren Beschäftigten fünf Tage Bildungszeit pro Jahr. Das Berliner Modell, das 10 Tage pro zwei Jahre vorsieht, bietet eine gewisse Flexibilität gegenüber dem allgemeinen Modell. Das Gesetz sieht vor, dass die Bildungszeit für berufliche Fortbildung oder politische Bildung gewährt wird. Trotz der Flexibilität bei der Inanspruchnahme der Bildungszeit nehmen nur etwa 1% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Berlins diese Maßnahme in Anspruch.

Einer der möglichen Gründe für die relativ geringe Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten ist das teilweise unübersichtliche Beratungsangebot zu Weiterbildungsmaßnahmen. Das breite Spektrum an Angeboten in Berlin richtet sich an viele verschiedene spezifische Gruppen, kann es den Lernenden aber auch schwer machen, sich in der Vielfalt der Angebote zurechtzufinden. Neben den Angeboten der Bundesagentur für Arbeit bieten verschiedene Senatsverwaltungen Beratungsleistungen für unterschiedliche Zielgruppen an, die sich zum Teil überschneiden. Um einen klaren Überblick über die Angebote der Berliner Weiterbildung zu erhalten, kann die Berliner Weiterbildungsdatenbank daher ein sehr wichtiges Instrument werden.

## DIE WEITERBILDUNGSDATENBANK BERLIN

Die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales betreibt die berlinspezifische Weiterbildungsdatenbank Berlin. Die Datenbank enthält rund 40 000 Einträge von etwa 1 100 Weiterbildungsanbietern. Sie wird täglich aktualisiert. Die Benutzeroberfläche ist einfach zu bedienen und erfordert lediglich die Eingabe der Postleitzahl und des gewünschten Bildungsbereichs. Die Nutzer können die Suche auch geografisch eingrenzen, um sich Angebote in ihrer Nähe anzeigen zu lassen. Der Schwerpunkt der Datenbank liegt auf beruflichen Weiterbildungskursen, sie enthält aber auch ein breites Angebot an Kursen zu Themen aus den Bereichen Zivilgesellschaft, Politik und Kultur. Es besteht eine Kooperation zwischen der Weiterbildungsdatenbank Berlin und der Brandenburg spezifischen Datenbank *Weiterbildung Brandenburg*, sodass Nutzerinnen und Nutzer auch nach Angeboten im Großraum Berlin suchen können. Für jeden Kurs in der Datenbank werden den Nutzern allgemeine Links zu Fördermöglichkeiten angezeigt.

Unternehmen können die interaktiven Instrumente der Weiterbildungsdatenbank nutzen, um den Qualifizierungsbedarf im eigenen Betrieb zu analysieren. Sie können auch Anfragen an Bildungsträger stellen, um passende Angebote zu finden. Informationen zu Fördermöglichkeiten für Unternehmen sind in der Datenbank ebenfalls verfügbar. Trotz dieser auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausgerichteten Funktionen haben Rückmeldungen der Sozialpartner, die von der OECD für diesen Bericht eingeholt wurden, gezeigt, dass Arbeitgeber die Navigation in der Datenbank oft als schwierig empfinden. Künftig könnte die Weiterbildungsdatenbank noch stärker auf die Nutzbarkeit durch Arbeitgeber ausgerichtet werden.



# OECD-Empfehlungen

## Entwicklung einer langfristigen Weiterbildungsstrategie in Berlin

Erstellung einer langfristigen Strategie für die Entwicklung von Kompetenzen	
✓ <b>Entwicklung einer klaren, umfassenden und langfristigen Kompetenzstrategie für Berlin</b>	Die Strategie sollte die Festlegung kurz- und langfristiger Ziele beinhalten und sich auf aktuelle Daten sowie eine Prognoseanalyse stützen, um künftige Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zu antizipieren.
✓ <b>Unterstützung langfristiger Ziele durch die Einrichtung eines vielfältigen Beirats, der dazu beiträgt, die strategische Ausrichtung der Qualifikationspolitik in Berlin zu informieren und zu lenken</b>	Die Zusammenführung von Arbeitnehmern, politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, Bildungsträgern und lokalen Arbeitgebern könnte Berlin dabei helfen, eine Qualifizierungsstrategie zu entwerfen und zu verfolgen, die auf den lokalen Arbeitsmarktbedarf abgestimmt ist und zur sozialen Mobilität sowie zum lebenslangen Lernen beiträgt.
✓ <b>Prüfung von Möglichkeiten zur Integration von berufsbezogener Weiterbildung und allgemeiner Erwachsenenbildung</b>	Nutzung von Synergien zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und berufsbezogener Weiterbildung in Bereichen wie Sprachtraining oder digitale Kompetenzen.
Qualitativ hochwertige Informationen und Beratung über Berufe und Arbeitsplätze in Berlin zu fördern	
✓ <b>Ausbau der vielversprechenden lokalen <i>Weiterbildungsdatenbank Berlin</i> zur Erleichterung der Teilnahme an Lern- und Weiterbildungsangeboten</b>	Zu den Optionen gehören die Erhöhung der Sichtbarkeit der Datenbank und die Sensibilisierung von Unternehmen und potenziellen Lernenden. Eine direkte Verknüpfung der Einträge in der Datenbank mit den erforderlichen Unterlagen für die Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsmaßnahmen für Lernende könnte die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen fördern.
✓ <b>Sicherstellen, dass Berlin aktuelle Arbeitsmarktdaten und Informationen über den Qualifikationsbedarf nutzen kann, um Entscheidungen und Prioritäten in der Weiterbildung zu gestalten</b>	Dazu gehören regelmäßige Informationen über die Arbeitsmarktbedürfnisse der Arbeitgeber in Bezug auf Kompetenzen und Qualifikationen, ihre Herausforderungen bei der Nutzung bestehender Lernangebote, ein verbesserter Zugang zu konsistenten Daten über die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Fortschritte der Lernenden und die spätere Erwerbstätigkeit der Teilnehmer.
Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens	
✓ <b>Nutzung der Öffentlichkeitsarbeit und bestehender Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung, um das Bewusstsein für die Vorteile des lebenslangen Lernens zu fördern</b>	Um das "Lernen lernen" zu unterstützen, kann ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit und den Nutzen des Lernens den Einzelnen ermutigen, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Eine stärkere Verknüpfung zwischen den verschiedenen Kursen der allgemeinen Erwachsenenbildung einerseits und der berufsbezogenen Weiterbildung andererseits könnte dazu

	beitragen, die Bereitschaft der Lernenden zu erhöhen, an Berliner Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
✓ <b>Nutzung des allgemeinen Erwachsenenbildungsangebots in Berlin zur Förderung von Querschnittskompetenzen</b>	Nutzung der allgemeinen Erwachsenenbildung in Berlin, um Kompetenzen zu entwickeln, die auch für den beruflichen Kontext wichtig sind. Dies schließt transversale Fähigkeiten wie digitale Kompetenz, Sprachkompetenz, Lernkompetenz und Grundbildung mit ein. Diese können die arbeitsbezogene Weiterbildung unterstützen und Einzelne mit dem Rüstzeug ausstatten, um andere, spezifischere berufliche Fähigkeiten zu erwerben.

## Weiterbildung für alle Menschen anbieten und sie auf die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen zuschneiden

<b>Sicherstellen, dass Lern- und Umschulungsmöglichkeiten die Arbeitnehmer erreichen, die am stärksten vom Wandel auf dem Arbeitsmarkt bedroht sind</b>	
✓ <b>Stärkung der vorausschauenden Analytik, um Personen zu identifizieren, die durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gefährdet sind, und um das Bewusstsein für die Vorteile der Qualifikationsentwicklung zu schärfen</b>	Anpassung der Dienstleistungen an die spezifischen Bedürfnisse von Personen, die durch Automatisierung, Digitalisierung oder den grünen Wandel einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Stärkung der Berufsberatung, die dabei hilft, Wege in andere Berufe oder Sektoren zu finden und das Bewusstsein für die Vorteile von Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene zu schärfen.
✓ <b>Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, um modulare Lernangebote für zugängliche Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für alle Erwachsenen zu schaffen</b>	Die Einführung von flexibleren und vor allem kürzeren, modularen Kursen könnte eine stärkere Inanspruchnahme von Bildungszeit für Lernen und Weiterbildung fördern. Dies würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, die Teilnahme an Weiterbildung besser mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.
✓ <b>Einführung von Weiterbildungsinstrumenten, die sich an Solo-Selbstständige</b>	Berlin könnte ein ähnliches Modell wie das des Wiener <i>Waff</i> verfolgen. Dieses bezieht explizit die Solo-Selbstständigen mit ein und deckt einen Großteil der Kosten für unternehmensrelevante Weiterbildung, einschließlich Kursen, die auf digitale Kompetenzen abzielen.
<b>Erweiterung der Lernmöglichkeiten sowohl für grundlegende als auch für digitale Fähigkeiten</b>	
✓ <b>Verstärkte Anstrengungen, um Menschen mit mangelnden Grundkenntnissen zu erreichen</b>	Zu den Optionen gehören die Ausweitung der Alphabetisierungskampagne und des "Alpha-Label"-Programms des <i>Grundbildungszentrums Berlin</i> , welches Qualitätssiegel an Einrichtungen vergibt, die ihre Angebote für Erwachsene mit geringer Lese- und Schreibkompetenz zugänglich machen.
✓ <b>Einbindung von Schulungen zu digitalen Kompetenzen in Programme der Weiterbildung</b>	Wenn sichergestellt wird, dass alle Weiterbildungsmaßnahmen den Erwerb digitaler Kompetenzen - sowohl grundlegender als auch fortgeschrittener IKT-Kenntnisse - fördert, könnte dies die Lernenden in eine bessere Position

	versetzen, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden oder sich effektiver am Lernen zu beteiligen.
<b>Anpassung des Weiterbildungsangebots für Migranten an ihre spezifischen Bedürfnisse</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Nutzung der Teilnahme an Deutschkursen, um Berufsberatung anzubieten und Migranten mit den erforderlichen beruflichen Fähigkeiten auszustatten</b></li> </ul>	Die Berliner Volkshochschulen könnten Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktberatung für Migranten und Flüchtlinge anbieten, indem sie die Arbeit der mobilen Berliner Bildungs- und Berufsberatung für Flüchtlinge (MoBiBe) institutionalisieren. Weiterhin könnten die Berliner Volkshochschulen die bestehenden Angebote zur Kombination von Sprachkursen und beruflicher Bildung nach internationalen Best-Practice-Beispielen ausbauen.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Ausweitung von Lern- und Ausbildungsangeboten in Bereichen, die keine Deutschkenntnisse erfordern, auf der Grundlage erfolgreicher sozialwirtschaftlicher Initiativen</b></li> </ul>	Zu den Optionen gehören Schulungen für gefragte Sektoren, in denen Englisch die Arbeitssprache ist, oder Jobs im IT-Sektor, wo Sprachkenntnisse weniger wichtig sind. Berlin könnte auf sozialwirtschaftlichen Initiativen wie der <i>ReDI-School</i> aufbauen, die Flüchtlinge im Programmieren und Kodieren ausbildet und mit der Privatwirtschaft zusammenarbeitet, um ihre Absolventen in der Berliner IT-Branche unterzubringen.

## Stärkere Unterstützung für Arbeitgeber und Einbeziehung der Arbeitgeber in die Förderung von Investitionen in die Weiterbildung am Arbeitsplatz

<b>Förderung von nachfrageorientierter Ausbildung und Arbeitsmarktinformationen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Einrichtung regelmäßiger Erhebungen bei Unternehmen in Berlin</b></li> </ul>	Aufbauend auf den Erhebungen der <i>Industrie- und Handelskammer</i> oder des <i>Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung</i> könnten regelmäßige Informationen über die Qualifikationsanforderungen, die Arbeitgeber sowohl innerhalb ihrer bestehenden Belegschaft als auch bei Neueinstellungen melden, sowie über ihre Investitionen in Weiterbildung gewonnen werden.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Stärkere Vertretung der Arbeitgeber bei der Planung der Qualifikationspolitik</b></li> </ul>	Zu den Optionen gehört die Institutionalisierung des Austauschs zwischen den Berliner Senatsverwaltungen und den Wirtschaftsverbänden. Berlin könnte eine Qualifizierungsberatungsgruppe für Unternehmen einrichten, die Unternehmen verschiedener Größen und Branchen vertritt und politischen Entscheidungsträgern Orientierungshilfe bietet. Darüber hinaus könnte eine stärkere Zusammenarbeit und ein Informationsaustausch zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen vor Ort dazu beitragen, Weiterbildungsprogramme entsprechend den lokalen Bedürfnissen zu gestalten und Anreize für Unternehmen zu schaffen, solche Bildungsangebote zu nutzen.
<b>Stärkung der Ausbildung am Arbeitsplatz und Anpassung der Unterstützung an die Bedürfnisse der KMU</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Einrichtung von Peer-Learning-Plattformen zur Verbreitung bewährter Praktiken am Arbeitsplatz und zur gemeinsamen Nutzung von</b></li> </ul>	Berlin könnte die neu gegründeten Weiterbildungsverbände unterstützen, um den Wissensaustausch über erfolgreiche Managementpraktiken, interne Strategien zur Kompetenzentwicklung und die Übernahme neuer Technologien oder anderer Innovationen zu erleichtern. Um die Netzwerke

<b>Ressourcen für die Ausbildung in Berliner Unternehmen</b>	weiter und über den ersten Förderzeitraum hinaus zu entwickeln, könnte Berlin darauf abzielen, große Unternehmen in solche Netzwerke einzubinden und sie zu ermutigen, ihre Schulungen und Werkstätten außerhalb der regulären Betriebszeiten zu öffnen und mit ihrem Fachwissen Weiterbildungen an neuen Maschinen und Technologien für Beschäftigte von KMU anzubieten.
✓ <b>Einführung neuer Unterstützungsmaßnahmen für die Weiterbildung in KMU, die über finanzielle Anreize hinausgehen und das Bewusstsein für den Wert von Weiterbildung und Lernen schärfen</b>	Um das Bewusstsein und die Inanspruchnahme von Finanzierungsmöglichkeiten für die Weiterbildung in KMU zu erhöhen, die nach wie vor gering sind, könnte Berlin den Beispielen von Städten in der gesamten OECD folgen und über finanzielle Anreize hinaus Unterstützung anbieten. Berlin könnte einen Ansatz verfolgen, der dem der Stadt Vantaa in Finnland ähnelt, wo von der Stadt angestellte Projektbetreuer den KMU zugewiesen werden, um proaktiv Kontakt mit den KMU aufzunehmen. Nach einer gemeinsamen Bewertung des Qualifikationsbedarfs werden den KMU und ihren Mitarbeitern dann geeignete Schulungsprogramme vorgeschlagen.

[www.oecd.org/cfe/leed](http://www.oecd.org/cfe/leed)

