

OECD-Berichte über die Schaffung lokaler Arbeitsplätze

# **Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland**

(Kurzfassung, Bewertung und Handlungsempfehlungen)

# Kurzfassung

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 und rund ein Drittel der Einwohner hat einen Migrationshintergrund.

In den letzten zehn Jahren hat sich der Arbeitsmarkt in Berlin deutlich angespannt. Die Arbeitslosenquote ist von 13 % im Jahr 2010 auf 5,5 % im Jahr 2019 gesunken. Nach einem Jahrzehnt des raschen Beschäftigungswachstums, das vom Dienstleistungssektor angetrieben wurde, ist der Berliner Arbeitsmarkt nun in eine neue Phase eingetreten. Für die Arbeitgeber wird es immer schwieriger, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Seit 2010 hat sich die Zahl der offenen Stellen fast verdreifacht und hat 2019 rund 115 000 Stellen erreicht. Letztlich wird diese Entwicklung zu Lohnwachstum in Sektoren führen, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht, und könnte das Produktivitätswachstum von Unternehmen, die offene Stellen nicht besetzen können, verringern.

Die Anspannung auf dem Berliner Arbeitsmarkt erhöht die Bedeutung des lokalen Weiterbildungssystems aus zwei Gründen. Erstens muss das System das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften erhöhen, die den Qualifikationsbedarf der Berliner Arbeitgeber decken können. Zweitens besteht die Gefahr einer Verschärfung der sozialen Spaltung, da die Löhne in den hochqualifizierten Sektoren wahrscheinlich unverhältnismäßig stark steigen werden. Es ist daher wichtig, dass Arbeitnehmer mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau weitergebildet werden, um für lokale Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Während die Pandemie in den letzten zwei Jahren im Mittelpunkt des politischen Diskurses stand, sah sich Berlin bereits davor mit Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, die ein effektives Weiterbildungssystem erfordern. Die Krise hat diese Herausforderungen in den Vordergrund gerückt. Das Bildungsniveau in Berlin ist zwar gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem vieler anderer OECD-Metropolen. Hinzu kommt, dass viele Einwohner Berlins ihre Qualifikationen nicht optimal nutzen. Rund 41 Prozent der Erwerbstätigen sind unter- oder überqualifiziert für ihre erwerbstätige Beschäftigung, der zweithöchste Wert unter 13 großen OECD-Metropolregionen. Solche Qualifikationsdefizite und -lücken betreffen nicht nur Arbeitnehmer, sondern wirken sich auch negativ auf Arbeitgeber und damit auf das lokale Wirtschaftswachstum aus. So haben Berlins Arbeitgeber zunehmend Schwierigkeiten, freie Stellen mit geeignetem Personal insbesondere im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen zu besetzen.

Die Pandemie verstärkt auch Arbeitsmarkttrends, die die sozioökonomische Ungleichheit in Berlin noch verschärfen könnten. Als Katalysator für den technologischen Wandel beschleunigt COVID-19 Megatrends wie die Digitalisierung und die Automatisierung in der Produktion. Bereits vor der Pandemie war Berlin einem höheren Automatisierungsrisiko ausgesetzt als viele andere OECD-Metropolen. Fast die Hälfte aller Arbeitnehmer in Berlin (47 %) könnte direkt von der Automatisierung betroffen sein, verglichen mit weniger als 30 % der Arbeitnehmer in Städten wie Oslo oder London. Betroffene Arbeitnehmer benötigen maßgeschneiderte Unterstützung durch Qualifikationsentwicklung und Weiterbildungsangebote schon bevor sie arbeitslos werden.

Die Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt erfordern verstärkte Anstrengungen zur Verbesserung und Zukunftssicherung des Berliner Weiterbildungssystems. Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von Ausbildungs-, Lern- und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten in Deutschland. Allerdings investieren Berlins Arbeitgeber noch nicht genug in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Nur 14 % der Erwerbsbevölkerung nahm 2019 in Berlin an einer berufsbezogenen Weiterbildung teil, die niedrigste Teilnahmequote unter allen Bundesländern.

Finanzielle Ressourcen und Kapazitätsengpässe sind für die meisten Berliner Unternehmen ein großes Hindernis bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Diese betreffen KMU, Kleinunternehmen und Solo-Selbstständige am stärksten. Nur 28 % der Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten in Berlin bieten Weiterbildungsmöglichkeiten an, verglichen mit 76 % der größeren Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Verschärft wird das Problem dadurch, dass Berlin den höchsten Anteil an Selbstständigen (13,5 %) in Deutschland aufweist. Solo-Selbstständige machen 74 % aller Selbstständigen in Berlin aus, verglichen mit 54 % im Bundesgebiet, was die Teilnahme und die Investitionen in die Weiterbildung weiter einschränkt.

Berlin erkennt die Bedeutung von Qualifikationen und eines funktionierenden Weiterbildungssystems zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung und des lokalen Arbeitsmarktes an. Im Jahr 2021 trat Berlins erstes Erwachsenenbildungsgesetz in Kraft. Darüber hinaus hat sich während der Pandemie der Austausch zwischen den zuständigen Ministerien in Berlin und anderen wichtigen Akteuren wie Arbeitgeberverbänden, Sozialpartnern und Bildungsanbietern intensiviert. Dennoch ist die Beteiligung an der Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin im Vergleich zu anderen Bundesländern nach wie vor gering und liegt nur halb so hoch wie in den führenden OECD-Metropolen. Hinzu kommt, dass die allgemeine Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung getrennt voneinander definiert und verwaltet werden, obwohl eine bessere Integration erhebliche Vorteile mit sich bringen könnte.

Die Beseitigung der Hindernisse für den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, unterstützt durch eine langfristige, umfassende Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie, könnte das Berliner Weiterbildungssystem weiter stärken. Um dieses auf die Zukunft vorzubereiten, könnte Berlin auf den folgenden politischen Empfehlungen aufbauen, die in diesem OECD-Bericht dargelegt werden:

### **Entwicklung einer langfristigen Strategie für das Berliner Weiterbildungssystem**

- **Entwicklung einer neuen Strategie für Kompetenzentwicklung und Weiterbildung:** Der rasche Wandel auf dem Arbeitsmarkt erfordert eine umfassende Strategie mit einer klaren Vision und Zielen für die Zukunft des Berliner Arbeitsmarktes und der Berliner Wirtschaft. Die Einrichtung eines neuen Beirats, dem Arbeitnehmer, Sozialpartner und Arbeitgeber angehören, könnte dazu beitragen, die strategische Ausrichtung der Qualifikationsentwicklungspolitik zu informieren und sicherzustellen, dass diese mit dem lokalen Qualifikationsbedarf in Einklang steht.
- **Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens:** Eine stärkere Verknüpfung von allgemeiner Erwachsenenbildung und arbeitsbezogener Weiterbildung könnte dazu beitragen, die Bereitschaft der Lernenden zu erhöhen, langfristig Teil des Berliner Weiterbildungssystems zu bleiben. Die Nutzung des allgemeinen Erwachsenenbildungsangebots in Berlin könnte transversale Fähigkeiten unterstützen, die für einen arbeitsbezogenen Kontext wichtig sind, und das "Lernen lernen" fördern.

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

- **Sicherstellen, dass Lern- und Umschulungsmöglichkeiten die Arbeitnehmer erreichen, die am stärksten vom Wandel auf dem Arbeitsmarkt bedroht sind:** Dies könnte eine Ausweitung von kurzen, modularen Kursen und Online-Schulungen als Ergänzung zu traditionellen Lernmodulen beinhalten. Die Einführung von Weiterbildungsinstrumenten, die sich an Solo-

Selbstständige richten und deren größeren Bedarf an Flexibilität Rechnung tragen, könnte den Zugang zu Weiterbildung und Teilnahme verbessern.

- **Ausweitung der Lernangebote sowohl für grundlegende als auch für digitale Kompetenzen:** Zu den Möglichkeiten gehören die Einbettung der Vermittlung digitaler Kompetenzen in Programme der Erwachsenenbildung sowie die Ausweitung der Berliner *Alphabetisierungskampagne* und der Arbeit des *Grundbildungszentrums* Berlin. Darüber hinaus könnte Berlin sozialwirtschaftliche Programme ausbauen, die gezielte Unterstützung für Jugendliche bieten, die die Schule vorzeitig verlassen oder denen es an Grundkenntnissen mangelt.
- **Anpassung des Weiterbildungsangebots für Migranten an deren spezifische Bedürfnisse:** Eine stärkere Integration von Weiterbildungs-, Arbeitsmarkt- und Berufsberatungsangeboten in die Berliner Volkshochschulen könnte diese zu "One-Stop-Shops" für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration von Migranten machen. Berlin könnte auch Lern- und Weiterbildungsangebote für Migranten in Bereichen ausbauen, die keine Deutschkenntnisse erfordern, wie z. B. im IT-Sektor.

#### **Förderung der Arbeitgeberbeteiligung an der Berliner Weiterbildung**

- **Förderung von nachfrageorientierter Ausbildung und Arbeitsmarktinformationen:** Eine stärkere Vertretung der Arbeitgeber bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen könnte zu einer besseren Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes führen. Die Durchführung regelmäßiger Erhebungen in Berliner Unternehmen zur Sammlung umfassender Daten über Qualifikationsprobleme bei der Einstellung von Mitarbeitern und bei der vorhandenen Belegschaft könnte bei der Gestaltung wirksamer Weiterbildungsprogramme helfen.
- **Die berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz stärken und die Unterstützung auf die Bedürfnisse von KMU zuschneiden:** Berlin könnte Peer-Learning-Plattformen einrichten, die bewährte Praktiken am Arbeitsplatz verbreiten und Ressourcen für die berufliche Weiterbildung sowohl unter kleinen als auch unter großen Unternehmen teilen. Darüber hinaus könnte Berlin das Bewusstsein der KMU für den Wert von Weiterbildung und Lernen schärfen, indem es spezielle Projektkundenbetreuer einsetzt, die proaktiv mit den KMU in Kontakt treten, ihnen bei der Entwicklung einer gemeinsamen Kompetenzbedarfsanalyse helfen und geeignete Weiterbildungsprogramme identifizieren.

# Bewertung und Handlungsempfehlungen

## Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von COVID-19 und der Zukunft der Arbeit

**Berlin ist Deutschlands Hauptstadt und größte Stadt mit fast 3 650 000 Einwohnern.** Als eines von 16 Bundesländern in Deutschland verfügt Berlin in verschiedenen Politikbereichen über eine größere Autonomie als die meisten OECD-Städte, vor allem in den Bereichen Kultur, Grund-, Sekundar- und Hochschulbildung. Berlin hat mehr als 2 Millionen Erwerbstätige, ist aber aufgrund der dezentralen Wirtschaft Deutschlands weder die Finanzhauptstadt des Landes, noch die Stadt mit den meisten Hauptsitzen von Großunternehmen. Auf den Großraum Berlin, der auch die Pendlergebiete im benachbarten Land Brandenburg einschließt, entfallen 6,4 % der nationalen Bevölkerung, aber nur 5,8 % des nationalen Bruttoinlandsprodukts (BIP). In Deutschland ist Berlin eine der am schnellsten wachsenden und vielfältigsten Städte. Berlins Bevölkerung ist seit 2000 um mehr als 8 % gewachsen, und etwa ein Drittel der Einwohner hat einen Migrationshintergrund.

**Dieser OECD-Bericht fällt in eine Zeit großer Veränderungen, die die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt Berlins weiter umgestalten werden.** Die Berliner Wirtschaft ist weiterhin von der COVID-19-Pandemie betroffen. Während diese hauptsächlich in der ersten Welle einen Wirtschaftsrückgang verursachte, sieht sich die Berliner Wirtschaft dennoch Unsicherheit gegenüber. Auch wenn sich der Arbeitsmarkt in Berlin von dem Schock erholt hat, der durch die Kontaktbeschränkungen und anderen Pandemiebekämpfungsmaßnahmen verursacht wurde, geben neue Wellen und COVID-19-Varianten erneut Anlass zur Sorge. Während Berlin den Sturm relativ gut überstanden hat und die Arbeitslosigkeit sogar während der Pandemie zurückging, hat die Unterbeschäftigung zugenommen, da viele Unternehmen mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben und einige Arbeitnehmer in Kurzarbeit bleiben.

**Vor dem Ausbruch von COVID-19 hatte Berlin zwei Jahrzehnte lang ein steigendes Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum zu verzeichnen.** Zwischen 2000 und 2019 wuchs die Gesamtbeschäftigung in Berlin mit einer jährlichen Rate von fast 1,3 %, verglichen mit 0,7 % in Deutschland und 0,6 % in der Europäischen Union, wodurch fast 450 000 neue Arbeitsplätze geschaffen wurden. In diesem Zeitraum konnte Berlin auch seine Arbeitsproduktivität steigern, was dazu beitrug, den Abstand zu anderen großen OECD-Metropolen zu verringern. Dennoch liegt die Arbeitsproduktivität nach wie vor 40 bis 50 % unter anderen OECD-Metropolen wie Amsterdam, Stockholm, Oslo oder Paris. Während die Unsicherheit und die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie einen Teil der Produktivitäts- und Beschäftigungsgewinne, die Berlin in den letzten zehn Jahren erzielt hat, gefährden könnten, scheint der Berliner Arbeitsmarkt in eine neue Phase einzutreten.

**Der Berliner Arbeitsmarkt wird zunehmend angespannter, da das Arbeitskräfteangebot mit der steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften nicht Schritt halten kann.** Für Berliner Arbeitgeber wird es

immer schwieriger, ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Zwischen 2010 und 2019 verdreifachte sich die Zahl der offenen Stellen und erreichte 2019 rund 115 000. Im gleichen Zeitraum ist die Arbeitslosenquote von 13 % auf 5,5 % gesunken. Infolgedessen hat sich das Angebot an verfügbaren Arbeitskräften verringert. Während im Jahr 2010 auf jede offene Stelle etwa neun Arbeitslose kamen, sank dieses Verhältnis bis 2019 auf fast einen Arbeitslosen je offene Stelle. Mehr als 40 % der Unternehmen in Berlin und dem benachbarten Brandenburg gaben an, dass sie 2019 Schwierigkeiten hatten, einen geeigneten Kandidaten für eine offene Stelle zu finden, was einem Anstieg von 10 Prozentpunkten seit 2010 entspricht. Neben dem Mangel an verfügbaren Arbeitskräften nennt mehr als ein Viertel der Unternehmen das Fehlen ausreichender beruflicher Qualifikationen als Haupthindernis bei der Personalbeschaffung, was auf die Qualifikationsdefizite hinweist, die ihre Unternehmen und letztlich das Wirtschafts- und Produktivitätswachstum in Berlin behindern.

**Die Pandemie hat nicht nur zu einer weit verbreiteten Annahme von Telearbeit geführt, sondern auch Megatrends beschleunigt, die den Berliner Arbeitsmarkt weiter verändern und den Fachkräftemangel beschleunigen könnten.** Schon vor der Pandemie stand Berlin vor einer Reihe tiefgreifender Herausforderungen, da Digitalisierung und Automatisierung Arbeitsplätze und die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen veränderten. Wie in früheren Wirtschaftskrisen hat COVID-19 die Einführung neuer Technologien weiter beschleunigt. Die Automatisierung könnte fast jeden zweiten Arbeitsplatz in Berlin betreffen. Betroffene Arbeitsplätze sehen sich entweder erheblichen Veränderungen von Anforderungen an Aufgaben und Qualifikationen gegenüber (32 %) oder könnten ganz verschwinden (14 %). Um betroffene Arbeitnehmer zu unterstützen, sind maßgeschneiderte Angebote der beruflichen Weiterbildung erforderlich, die eine Weiterbildung oder Umschulung ermöglichen.

**Schon vor der Pandemie stand Berlin vor erheblichen Herausforderungen in Bezug auf Qualifikationsdefizite und Ungleichgewichte.** Das Bildungsniveau in Berlin ist zwar gestiegen, bleibt aber hinter dem vieler anderer OECD-Metropolen zurück. Hinzu kommt, dass viele Berliner ihre Fähigkeiten nicht optimal nutzen und in Berufen arbeiten, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Rund 41 % der Arbeitnehmer fallen in diese Kategorie, der zweithöchste Wert unter 13 großen OECD-Metropolen. Solche Qualifikationsunterschiede und -lücken verringern die Produktivität der Arbeitnehmer und das lokale Wirtschaftswachstum, da die Unternehmen Schwierigkeiten haben, freie Stellen mit geeigneten Mitarbeitern zu besetzen. Neben dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage bei den Beschäftigten steht Berlin auch vor der Herausforderung, junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Etwa 14 % der 18- bis 24-Jährigen verlassen die Schule ohne Abschluss, ein Wert, der mehr als drei Prozentpunkte über dem deutschen Durchschnitt liegt.

**Das Berliner Weiterbildungssystem spielt eine wichtige Rolle dabei, wie die Stadt den Wandel auf dem Arbeitsmarkt bewältigen kann.** Ein effektiver Abgleich zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Weiterbildungsangeboten kann dazu beitragen, die Qualifikationslücken zu schließen, die viele Arbeitgeber in Berlin erleben. Ein starkes Weiterbildungssystem mit maßgeschneiderten Lernangeboten hilft Arbeitnehmern, den Wandel in der Produktion zu bewerkstelligen. Ebenso ist die Weiterbildung ein wichtiges Instrument zur Steigerung der sozialen Mobilität, insbesondere bei Geringqualifizierten und Jugendlichen. Darüber hinaus können ausreichende Weiterbildungsangebote die Integration von Migranten und Flüchtlingen fördern, welche in Berlin einen besonderen Stellenwert einnimmt. Ein Drittel der Berliner Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund.

## **Welche politischen Möglichkeiten hat Berlin, sein Weiterbildungssystem zukunftssicher zu machen?**

**Dieser OECD-Bericht wurde nach umfangreichen Konsultationen mit Akteuren in ganz Berlin erstellt,** darunter die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und die Senatsverwaltung für

Bildung, Jugend und Familie. Darüber hinaus konsultierte die OECD die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, die Industrie- und Handelskammer sowie eine Vielzahl von Anbietern von Erwachsenenbildung und Weiterbildungsmaßnahmen. Zur Stärkung des Berliner Weiterbildungssystems, könnten die folgenden Empfehlungen in Betracht gezogen werden.

### ***Entwicklung einer langfristigen Strategie für die Weiterbildung in Berlin***

**Berlin hat wichtige Fortschritte bei der Anerkennung der Bedeutung der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung gemacht, und die Lernenden profitieren von einer vielfältigen Landschaft von Lernmöglichkeiten.** Das neue *Erwachsenenbildungsgesetz* in Berlin zielt darauf ab, der Ausweitung der allgemeinen Erwachsenenbildungsmöglichkeiten und der Bereitstellung der notwendigen Unterstützung für potenzielle Lernende neue Impulse zu geben. Außerdem bieten die Senatsverwaltungen, Bildungsträger und Unternehmensverbände vielfältige und abwechslungsreiche Lernprogramme an. Dennoch gibt es eine Reihe von Schwachstellen, die die Wirksamkeit des Berliner Weiterbildungssystems beeinträchtigen.

**Obwohl die allgemeine Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung wichtiger sind als je zuvor, fehlt Berlin derzeit ein umfassender langfristiger Plan, der eine klare und umfassende Qualifizierungsstrategie für Berlin festlegt.** Der Berliner Arbeitsmarkt verändert sich schnell, und es gibt viele vielversprechende Initiativen zur Qualifikationsentwicklung, sowohl unter dem Dach des Berliner Senats als auch der deutschen Bundesregierung. Diese sind jedoch derzeit zersplittert. Eine umfassendere Vision für die Qualifikationsstrategie der Stadt, einschließlich strategischer Antworten auf langfristige Megatrends auf dem Arbeitsmarkt, würde Qualifikationsdefiziten und -diskrepanzen entgegenwirken und die Berliner Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützen, sich während ihres gesamten Erwerbslebens um- und weiterzubilden.

**Bei der Entwicklung einer langfristigen Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrategie könnte Berlin auf die Erkenntnisse dieses OECD-Berichts zurückgreifen und auf Ideen aufbauen, die zuvor von relevanten lokalen Akteuren identifiziert worden waren.** Berlins *Masterplan Qualifizierung*, der 2011 veröffentlicht wurde, sieht eine langfristige Qualifizierungsstrategie vor. Er wurde von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit den wichtigsten Akteuren der Weiterbildung in Berlin entwickelt. Eine Wiederbelebung des Bündnisses, das hinter diesem Plan steht, und die Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern in Berlin könnte dabei helfen, die großen Herausforderungen zu bewältigen, denen sich die Berliner Weiterbildung gegenüber sieht.

**Derzeit werden die allgemeine Erwachsenenbildung und die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung getrennt voneinander definiert und verwaltet.** Während die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales für die berufliche Weiterbildung und die Arbeitsmarktpolitik zuständig ist, liegt die Verantwortung für die allgemeine Erwachsenenbildung und das lebenslange Lernen bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Diese strikte Trennung des Weiterbildungssystems birgt die Gefahr, dass die Vorteile von Verbindungen und Synergien zwischen diesen beiden Bereichen nicht genutzt werden. So fällt beispielsweise der Großteil der Deutschkurse in die allgemeine Erwachsenenbildung der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, hat aber deutliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Migranten in Berlin. Das Berliner Erwachsenenbildungsgesetz gibt zwar positive Impulse für die allgemeine Erwachsenenbildung, ist aber auch ein Beispiel für die starke Trennung zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und arbeitsmarktspezifischer Weiterbildung in Berlin. Der Beirat des Gesetzes ist stark auf die allgemeine Erwachsenenbildung ausgerichtet. Durch eine geringe Vertretung von Unternehmen, könnte die Kluft zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und arbeitsmarktspezifischer Weiterbildung weiter vergrößert werden.

**In Berlins vielfältiger Weiterbildungslandschaft gibt es viele Anbieter, die eine breite Palette von Lernprogrammen anbieten, die jedoch für Lernende und Arbeitnehmer schwer zu durchschauen**

**sind.** Das System bietet den Lernenden zwar eine große Auswahl, aber seine fragmentierte Struktur kann es für potenziell interessierte Lernende oder Arbeitgeber schwierig machen, die Programme zu finden, die ihren Bedürfnissen am besten entsprechen. Berlin und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit geben auf zwei Internetplattformen einen Überblick über die bestehenden Angebote der beruflichen Weiterbildung sowie der allgemeinen Erwachsenenbildung. Ein Ausbau dieser Bemühungen, sowie die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Navigation und Nutzung dieser Programme könnte sowohl Einzelpersonen als auch Arbeitgebern die Suche nach geeigneten Programmen, die ihren spezifischen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen, erleichtern. In Verbindung mit einer integrierten langfristigen Qualifizierungsstrategie könnte eine solche Datenbank auch dazu beitragen, die Verwirrung darüber, "wer was anbietet", in der Berliner Weiterbildungslandschaft zu verringern.

## Empfehlungen für die Entwicklung einer langfristigen Strategie für die Weiterbildung in Berlin

### Erstellung einer langfristigen Strategie für die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen unter Einbezug der allgemeinen Erwachsenenbildung

- *Entwicklung einer klaren, umfassenden und langfristigen Qualifizierungsstrategie für Berlin.* Der rasche Wandel des Arbeitsmarktes erfordert einen umfassenden und integrierten Ansatz, der eine klare Vision und Ziele für die Zukunft des Berliner Arbeitsmarktes und der Berliner Wirtschaft festlegt. Die Strategie sollte die Definition kurz- und langfristiger Ziele beinhalten und sich auf aktuelle Daten sowie auf prognostische Analysen stützen, um künftige Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zu antizipieren. Ein Beispiel hierfür könnte die Qualifikationsstrategie in London sein, die klare wirtschaftliche und soziale Indikatoren und Ziele definiert.
- *Unterstützung langfristiger Ziele durch die Einrichtung eines vielfältigen Beirats, der dazu beiträgt, die strategische Ausrichtung der Weiterbildungspolitik in Berlin zu informieren und zu lenken.* Die Zusammenführung von Arbeitnehmern, politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, Bildungsträgern und lokalen Arbeitgebern könnte Berlin dabei helfen, eine Qualifizierungsstrategie zu entwerfen und zu verfolgen, die auf die lokalen Arbeitsmarktbedürfnisse abgestimmt ist und gleichzeitig soziale Ziele wie soziale Mobilität, lebenslanges Lernen und die Unterstützung benachteiligter Gruppen verfolgt.
- *Prüfung von Möglichkeiten zur Integration von berufsbezogener Weiterbildung und allgemeiner Erwachsenenbildungspolitik.* Das derzeitige System umfasst zwei getrennte Bereiche, einen für die allgemeine Erwachsenenbildung und das lebenslange Lernen und einen weiteren für die berufliche und arbeitsmarktbezogene Weiterbildung. Diese beiden Bereiche verfolgen zwar unterschiedliche Ziele, bieten aber auch deutliche Synergien in Bereichen wie Sprachunterricht oder digitale Kompetenzen.

### Förderung qualitativ hochwertiger Informationen und Beratung über Berufe und Arbeitsplätze in Berlin

- *Nutzung der vielversprechenden lokalen Weiterbildungsdatenbank Berlin, um die Teilnahme an Lern- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern.* Um den umfassenden Überblick über die Weiterbildungsangebote in Berlin über die *Weiterbildungsdatenbank* optimal zu nutzen, könnten politische Entscheidungsträger in Berlin eine Reihe von Optionen in Betracht ziehen. Erstens ist es wichtig, die Sichtbarkeit der Datenbank zu erhöhen und die Bekanntheit bei Unternehmen und potenziellen Lernenden zu steigern. Zweitens könnten viele Lernende aus zeitlichen oder finanziellen Gründen davon abgehalten werden, die bestehenden Angebote zu nutzen. Um die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, wäre es hilfreich, die Einträge in der Datenbank mit detaillierten Informationen zu Fördermaßnahmen wie z.B. finanziellen Anreizen zu verknüpfen. Letzteres ist in Teilen bereits der Fall, könnte aber durch eine direkte Verlinkung direkt zu erforderlichen Dokumenten, die nötig sind um eine Förderung zu erhalten, erweitert werden.
- *Sicherstellen, dass Berlin zeitnahe Arbeitsmarktdaten und Informationen über den Qualifikationsbedarf nutzen kann, um Entscheidungen und Prioritäten in der Weiterbildung zu gestalten.* Dies würde regelmäßige Informationen über die Nachfrage der Arbeitgeber in Bezug auf Kompetenzen und Qualifikationen, der Herausforderung der Nutzung bestehender Weiterbildungsangebote, einen verbesserten Zugang zu konsistenten Daten über die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Fortschritte der Lernenden, die spätere Erwerbsbeschäftigung der Lernenden und die Ergebnisse der einzelnen lokalen Bildungsträger umfassen.

### Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens

- *Die Öffentlichkeitsarbeit und bestehende Angebote der Weiterbildung nutzen, um das Bewusstsein für die Vorteile des lebenslangen Lernens zu fördern.* Da die jüngeren Generationen wahrscheinlich während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn auf Weiterbildung und Lernen angewiesen sein werden, ist die Schaffung einer Kultur des lebenslangen Lernens von entscheidender Bedeutung. Das Ziel sollte dabei sein, "das Lernen zu lernen". Ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit und den Nutzen des Lernens ist eine Voraussetzung, um den Einzelnen zu ermutigen, sich an der beruflichen Weiterbildung und der allgemeinen Erwachsenenbildung zu beteiligen. Eine stärkere Verknüpfung zwischen den verschiedenen Kursen der allgemeinen Erwachsenenbildung und der berufsbezogenen Weiterbildung könnte dazu beitragen, die Bereitschaft der Lernenden zu erhöhen, sich im Berliner Erwachsenenbildungssystem zu engagieren.
- *Nutzung des allgemeinen Weiterbildungsangebots in Berlin zur Förderung von transversalen Kompetenzen.* Die allgemeine Erwachsenenbildung in Berlin kann wertvolle Kompetenzen vermitteln, die auch für den beruflichen Kontext von Bedeutung sind. Durch die Stärkung von transversalen Kompetenzen wie der digitalen Kompetenz, der Sprachkompetenz, der Lernkompetenz und der Grundbildung kann das allgemeine Erwachsenenbildungsangebot die arbeitsmarktbezogene Weiterbildung unterstützen und den Einzelnen mit dem Rüstzeug ausstatten, um andere, spezifischere berufliche Fähigkeiten zu erwerben.

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

**Das Hauptziel der Weiterbildung besteht darin, Möglichkeiten zur Umschulung und Fortbildung zu bieten.** Die Gruppen, die am meisten von solchen Möglichkeiten profitieren können, sind vor allem Personen, die auf dem Arbeitsmarkt einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. Dazu gehören gering qualifizierte Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze mit größerer Wahrscheinlichkeit automatisiert werden oder sich durch die Automatisierung stark verändern. Andere gefährdete Gruppen sind junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, oder Migranten, die möglicherweise nicht über die in der lokalen Wirtschaft geforderten Qualifikationen verfügen oder Probleme mit der Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen haben.

#### **Berlin könnte erhebliche Vorteile aus einer besseren Integration seiner Bevölkerung mit Migrationshintergrund in sein Weiterbildungssystem und letztlich in seinen Arbeitsmarkt ziehen.**

Etwa 33 % der Berliner Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter haben einen Migrationshintergrund, d. h. sie haben keine deutsche Staatsangehörigkeit oder mindestens ein Elternteil besitzt nicht die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an. In Berlin leben viele Flüchtlinge, die in den letzten Jahren zugewandert sind. Diese Gruppen weisen im Durchschnitt niedrigere Beschäftigungsraten und Bildungsabschlüsse auf als die allgemeine Berliner Allgemeinbevölkerung. Sicher zu stellen, dass Weiterbildung die soziale und wirtschaftliche Integration von Migranten direkt fördern, würde erhebliche Vorteile mit sich bringen.

#### **Eine bessere Integration der allgemeinen Erwachsenenbildung, die vor allem von Volkshochschulen (VHS) angeboten wird, mit der beruflichen Weiterbildung könnte die wirtschaftliche Integration von Migranten fördern.**

Die Nachfrage nach Deutschkursen ist in Berlin sehr hoch, da neu zugewanderte Migranten die notwendigen Sprachkenntnisse erwerben wollen, um sich wirtschaftlich zu beteiligen. Sprachkurse allein reichen jedoch nicht aus, und der Erwerb von Sprachkenntnissen erfordert Zeit. Daher könnte eine stärkere Betonung der Kombination von Sprachkursen mit berufsbezogener Weiterbildung nicht nur eine attraktive Option für potenzielle Lernende darstellen, sondern sie auch mit der notwendigen Berufserfahrung ausstatten, um auf dem Berliner Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Die systematische Ausweitung und Institutionalisierung vielversprechender Beispiele bestehender Bemühungen (z. B. REDI-Schule sowie Initiativen der VHS) könnte die Integration, Kompetenzentwicklung und wirtschaftliche Mobilität von Migranten verbessern.

**Trotz zahlreicher Lernangebote ist die Beteiligung an Weiterbildungskursen in Berlin gering.** Im OECD-Vergleich ist die Teilnahme an formaler und nicht-formaler Weiterbildung in Berlin nur halb so hoch wie in den führenden OECD-Metropolen. Innerhalb Deutschlands liegt die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung deutlich unter dem Niveau anderer Bundesländer. Um die Teilnahme zu erhöhen, könnte Berlin versuchen, das Bewusstsein für das lokale Weiterbildungsangebot zu steigern. Insbesondere könnte Berlin den Umfang der Programme ausweiten, die sich an alle bedürftigen Arbeitnehmer richten, und insbesondere an diejenigen, die von der Automatisierung betroffen sein könnten. In Anbetracht des sich beschleunigenden Wandels auf dem Arbeitsmarkt müssen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zunehmend nicht nur für Langzeitarbeitslose und Personen, die mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, angeboten werden, sondern auch für Arbeitnehmer, die vom technologischen Wandel betroffen sind, bevor sie arbeitslos werden.

**Zwei wichtige Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt sind die Notwendigkeit, Arbeitskräfte sowohl mit grundlegenden als auch mit digitalen Kompetenzen auszustatten.** Einem beträchtlichen Teil der Berliner Bevölkerung mangelt es an grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass 14 Prozent der 18- bis 24-Jährigen die Schule ohne Abschluss verlässt, ein Wert der mehr als drei Prozentpunkte über dem deutschen Durchschnitt liegt. Diese Kompetenzen sind die notwendige Grundlage für Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Ohne angemessene Grundkenntnisse ist es ebenso schwierig, sich weiterzubilden und umzuschulen, wenn sich der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft ändert. Besonders wichtig ist dies für digitale Kompetenzen, deren Bedeutung mit der Einführung neuer Technologien durch Unternehmen rasch zunimmt.

### **Empfehlungen für die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Menschen und die Anpassung an die Bedürfnisse gefährdeter Gruppen**

**Sicherstellen, dass Weiter- und Umschulungsmöglichkeiten die Arbeitnehmer erreichen, die am stärksten vom Wandel auf dem Arbeitsmarkt bedroht sind**

- *Stärkung der vorausschauenden Analytik, um Personen zu identifizieren, die durch die sich abzeichnenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gefährdet sind, und um das Bewusstsein für die Vorteile der Kompetenzentwicklung zu schärfen.* Anpassung der Dienstleistungen an die spezifischen Bedürfnisse von Personen, die einem erhöhten Risiko durch Automatisierung, Digitalisierung oder den grünen Wandel ausgesetzt sind. Stärkung der Berufsberatung, die dabei hilft, Wege in andere Arbeitsplätze oder Sektoren zu finden und das Bewusstsein für die Vorteile von Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene zu schärfen.
- *Mit Bildungsträgern zusammenarbeiten, um modulare Lernangebote zu schaffen, die leicht zugängliche Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für alle Erwachsenen bieten.* Berlin bietet bereits relativ großzügige Bildungszeit für Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Einführung flexiblerer und vor allem kurzer modularer Kurse könnte eine stärkere Inanspruchnahme dieser Angebote fördern. Dies würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, die Teilnahme an der Erwachsenenbildung besser mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.
- *Einführung von Weiterbildungsinstrumenten, die sich an Solo-Selbstständige richten.* Solo-Selbstständige, d.h. Selbstständige ohne Angestellte, stellen in Berlin einen weitaus größeren Anteil an der Erwerbsbevölkerung als in anderen deutschen Regionen dar. Aufgrund rechtlicher Beschränkungen, sowie finanzieller und zeitlicher Restriktionen ist ihre Teilnahme an Weiterbildung gering. Um die Weiterbildungsbeteiligung von Solo-Selbstständigen zu erhöhen, könnte Berlin ein Modell nach dem Vorbild des Wiener *Waff-Fortbildungskontos* verfolgen. Das *Waff-Fortbildungskonto* bezieht explizit die Solo-Selbstständigen mit ein und trägt deren Bedürfnissen nach Flexibilität Rechnung. Das Angebot deckt 80 Prozent der gesamten Weiterbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 2 000 Euro für unternehmensrelevante Weiterbildung, einschließlich digitaler Kompetenzen, ab. Um die Nutzung zu erleichtern und die Inanspruchnahme zu erhöhen,

können Weiterbildungsanträge vor Beginn der Weiterbildung oder bis zu vier Wochen nach Kursbeginn online gestellt werden.

### **Erweiterung der Lernmöglichkeiten sowohl für grundlegende als auch für digitale Fähigkeiten**

- *Verstärkte Anstrengungen, um Menschen zu erreichen, denen es an Grundkenntnissen mangelt.* Ausreichende Rechen- und Lesefähigkeiten sind nicht nur die Grundlage für die meisten Arbeitsplätze, sondern auch eine Voraussetzung für weiteres Lernen. Eine Ausweitung von Maßnahmen wie der *Alphabetisierungskampagne*, die versucht, Menschen ohne Grundkenntnisse vor Ort zu unterstützen, könnte daher deren soziale und wirtschaftliche Integration fördern. Eine vielversprechende Einrichtung ist in diesem Zusammenhang das von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie geförderte *Grundbildungszentrum* Berlin. Sein neuartiges "Alpha-Label"-Programm vergibt Qualitätssiegel an Einrichtungen, die ihre Angebote in leicht zugänglicher Form für Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen anbieten. Die Initiative könnte auf die komplette Berliner Metropolregion ausgeweitet werden.
- *Einbindung von Schulungen zu digitalen Kompetenzen in Programme der Weiterbildung.* Digitale Kompetenzen werde immer wichtiger. Das Angebot der allgemeinen Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung sollte sicherstellen, den Erwerb digitaler Kompetenzen - sowohl grundlegender als auch fortgeschrittener Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnik - zu fördern. Dies würde es Lernenden ermöglichen, Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden oder sich effektiver am Lernen zu beteiligen.

### **Anpassung des Weiterbildungsangebots für Migranten an ihre spezifischen Bedürfnisse**

- *Die Teilnahme an Deutschkursen nutzen, um Karriere-, Bildungs- und Berufsberatung anzubieten und Migranten mit den erforderlichen beruflichen Fähigkeiten auszustatten.* Die Kombination von Sprachkursen mit direkter berufsbezogener Weiterbildung bietet erhebliche Synergien für die Vorbereitung von Migranten auf den Arbeitsmarkt und könnte die Zeit, die sie für die Arbeitssuche benötigen, verkürzen. In einem ersten Schritt könnten die Berliner *Volkshochschulen (VHS)* Migranten und Flüchtlingen Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktberatung anbieten, ähnlich der *Volkshochschule* Wiesbaden in Hessen. Die VHS Wiesbaden institutionalisiert den Ansatz der "*Mobilien Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen*" (MoBiBe) in Berlin, die von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales als Reaktion auf die Ankunft einer großen Zahl von Asylbewerbern 2015/2016 eingeführt wurde. In einem zweiten Schritt könnten die Berliner VHS nach internationalen Best-Practice-Beispielen bestehende Angebote ausbauen, die Sprachtraining mit beruflicher Bildung verbinden.
- *Ausweitung von Weiterbildungsangeboten in Bereichen, die keine Deutschkenntnisse erfordern, indem auf erfolgreichen sozialwirtschaftlichen Initiativen aufgebaut wird.* Durch das Angebot von Schulungen für nachgefragte Sektoren, in denen Englisch die Arbeitssprache ist, oder für Jobs im IT-Sektor, in denen Sprachkenntnisse weniger wichtig sind, könnten Migranten einen frühen Zugang zu Arbeitsplätzen erhalten, ohne lange Deutschkenntnisse erwerben zu müssen. Zu diesem Zweck könnte Berlin auf bestehende Bildungsträger in der Sozialwirtschaft, wie die *REDI-Schule*, aufbauen. Die *REDI-Schule* hat ein erfolgreiches Modell entwickelt, das Flüchtlinge im Programmieren und Kodieren ausbildet und dann mit der Privatwirtschaft zusammenarbeitet, um ihre Absolventen in die Berliner IT-Branche zu vermitteln.

### ***Stärkere Unterstützung und Einbindung der Arbeitgeber in die Förderung von Investitionen in berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz***

**Arbeitgeber sind nach wie vor die wichtigsten Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin.** Die COVID-19-Krise hat jedoch gezeigt, dass die finanziellen Ressourcen in Zeiten der Rezession knapp sind. Fast drei Viertel der Arbeitgeber in Berlin geben fehlende finanzielle Mittel als Hindernis für die Ausweitung der Weiterbildung in ihrem Unternehmen an. Weitere nennenswerte Hemmnisse sind der einfache Zugang zu Informationen über Weiterbildungsangebote, Weiterbildungsberatung und Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung.

**Die Herausforderungen, denen sich Arbeitgeber in Bezug auf die Weiterbildung gegenübersehen, sind für KMU noch ausgeprägter.** Vor allem KMU und Kleinunternehmen investieren tendenziell zu wenig in die Weiterbildung, weil ihnen die Ressourcen fehlen, die Investitionsanreize zu gering sind und die Kapazitäten für interne Weiterbildungs- und Lernangebote deutlich geringer sind als für größere Unternehmen. In Berlin ist der Anteil der Kleinunternehmen an den KMU und der Anteil der Selbstständigen höher als in anderen deutschen Regionen. Für sie sind maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote, bessere Informationen über bestehende Programme und eine leichtere Nutzung dieser Programme besonders wichtig.

**Die Ausrichtung des Weiterbildungssystems auf den Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber ist eine wesentliche Voraussetzung, um den Wandel des Arbeitsmarktes effizient und inklusiv zu gestalten.** Dies erfordert einen häufigen und systematischen Austausch zwischen Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern auf der einen Seite und Arbeitgebern und Weiterbildungsanbietern auf der anderen Seite. Ein entscheidender Schritt wäre eine bessere Vertretung und Beteiligung der Arbeitgeber an der Planung des Qualifikationsbedarfs und der neuen Strategie. Seit Beginn der COVID-19-Pandemie hat die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales regelmäßige Treffen mit relevanten Akteuren, einschließlich Arbeitgebern, zu Qualifikations- und Arbeitsmarktfragen abgehalten. Die Institutionalisierung eines solchen Austauschs und die Einrichtung spezieller Beratungsgruppen für Unternehmen zum Thema Qualifikationsentwicklung könnte ein nächster Schritt sein.

## Empfehlungen zur Förderung der Beteiligung der Arbeitgeber an der Weiterbildung

### Förderung von nachfrageorientierter Ausbildung und Arbeitsmarktinformationen

- *Einrichtung regelmäßiger Datenerhebungen bei Unternehmen in Berlin.* In regelmäßigen Umfragen könnten umfassende Daten und Informationen über Qualifikationsprobleme gesammelt werden, die Arbeitgeber sowohl innerhalb ihrer bestehenden Belegschaft als auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter melden. Die gesammelten Daten könnten das Niveau und die Art der Investitionen in Aus- und Weiterbildung sowie die Beziehung zwischen Qualifikationsanforderungen, Weiterbildungsaktivitäten und Unternehmensstrategie umfassen. Aufbauend auf der Ausweitung der Erhebungen der *Industrie- und Handelskammer* oder des *Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* könnten wertvolle Informationen in kürzeren Abständen gewonnen werden.
- *Verstärkte Vertretung der Arbeitgeber bei der Planung von Qualifizierungsmaßnahmen.* Seit der COVID-19-Pandemie haben die Berliner Senatskammern regelmäßige Treffen mit Wirtschaftsverbänden organisiert, um Fragen der Weiterbildung und des Arbeitsmarktes zu erörtern. Die Institutionalisierung eines solchen Austauschs könnte in Zukunft eine engere Zusammenarbeit mit dem Privatsektor gewährleisten. Eine Möglichkeit wäre die Einrichtung eines Beratungsgremiums für die Wirtschaft, in dem Unternehmen unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Sektoren vertreten sind und das den politischen Entscheidungsträgern als Ratgeber dient. Darüber hinaus könnte eine stärkere Zusammenarbeit und ein Informationsaustausch zwischen Bildungsträgern und lokalen Unternehmen dazu beitragen, Weiterbildungsprogramme entsprechend den lokalen Bedürfnissen zu gestalten und Anreize für Unternehmen zu schaffen, solche Angebote zu nutzen.

### Stärkung der Ausbildung am Arbeitsplatz und Anpassung der Unterstützung an die Bedürfnisse der KMU

- *Einrichtung von Peer-Learning-Plattformen zur Verbreitung bewährter Praktiken am Arbeitsplatz und zur gemeinsamen Nutzung von Weiterbildungsressourcen in Berliner Unternehmen.* Solche Plattformen könnten den Wissensaustausch über erfolgreiche Managementpraktiken, interne Strategien zur Kompetenzentwicklung und die Einführung neuer Technologien oder anderer Innovationen erleichtern. Zu diesem Zweck könnte Berlin die neu gegründeten Weiterbildungsverbände unterstützen. Diese Netzwerke werden von der Bundesregierung gefördert und bringen lokale Unternehmen zusammen, um sich über Qualifikationsbedarf und Weiterbildungsmöglichkeiten auszutauschen. Um die Netzwerke weiter auszubauen und über den anfänglichen Förderzeitraum hinaus zu entwickeln, könnte Berlin anstreben, große Unternehmen in solche Netzwerke einzubinden. Diese großen Unternehmen könnten dann ermutigt werden, ihre Lehrgänge und Kurse außerhalb der regulären Betriebszeiten zu öffnen und mit ihrem Fachwissen Weiterbildungen an neuen Maschinen und Technologien für Beschäftigte der KMU anzubieten.
- *Einführung neuer Fördermaßnahmen für die Weiterbildung in KMU, die über finanzielle Anreize hinausgehen und das Bewusstsein für den Wert von Weiterbildung und Lernen schärfen.* Mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz gibt es auf Bundesebene umfangreiche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung in KMU, die bis zu 100 % der direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung abdecken. Das Bewusstsein für diese Möglichkeiten und ihre Inanspruchnahme sind bei den KMU jedoch nach wie vor gering. Angesichts ähnlicher Probleme haben andere Städte in der OECD begonnen, über finanzielle Anreize hinauszugehen. Berlin könnte beispielsweise einen ähnlichen Ansatz verfolgen wie die Stadt Vantaa in Finnland, wo von der Stadt angestellte Projektmanager den KMU zugewiesen werden, um proaktiv mit ihnen in Kontakt zu treten. Nach einer gemeinsamen Bewertung des Qualifikationsbedarfs werden den KMU und ihren Mitarbeitern dann geeignete Schulungsprogramme vorgeschlagen.