



Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland



Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Mitgliedstaaten der OECD wider.

Dieses Dokument sowie die darin enthaltenen Daten und Karten berühren weder den völkerrechtlichen Status von Territorien noch die Souveränität über Territorien, den Verlauf internationaler Grenzen und Grenzlinien sowie den Namen von Territorien, Städten oder Gebieten.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des völkerrechtlichen Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

OECD (2022), *Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland*, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/88e97ff5-de>.

ISBN 978-92-64-39479-7 (Print)
ISBN 978-92-64-40845-6 (PDF)
ISBN 978-92-64-47200-6 (HTML)
ISBN 978-92-64-31687-4 (epub)

Originaltitel: OECD (2022), *Future-Proofing Adult Learning in Berlin, Germany*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/dfd38f60-en>.

Übersetzung durch den Deutschen Übersetzungsdienst der OECD.

Foto(s): Deckblatt © chrisinthal/Getty images.

Korrigenda zu Veröffentlichungen sind verfügbar unter: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2022

Die Verwendung dieser Arbeiten, sei es in digitaler oder gedruckter Form, unterliegt den Nutzungsbedingungen unter: <https://www.oecd.org/termsandconditions>.

Vorwort

Zwei Jahre nach der COVID-19-Pandemie haben Regierungen in aller Welt immer noch mit der dadurch verursachten Wirtschaftskrise zu kämpfen. Die Abriegelung und die Kontaktbeschränkungen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit in Deutschland führten zu einem beispiellosen wirtschaftlichen Schock, der in Berlin zu einem Rückgang des BIP führte, der dreimal so hoch war wie nach der Finanzkrise von 2008. Zwar erholt sich die Berliner Wirtschaft langsam und wird voraussichtlich in den ersten Monaten des Jahres 2022 wieder das BIP-Niveau von vor der Krise erreichen, doch fällt dieser OECD-Bericht in eine Zeit großer Unsicherheit. Neue COVID-19-Varianten haben zusätzliche und noch größere Infektionswellen ausgelöst, was wiederum zu umfangreicher Telearbeit und einer Störung der Arbeitsabläufe in vielen Wirtschaftszweigen führt. Auch wenn Berlin den Sturm relativ gut überstanden zu haben scheint und die Beschäftigung das Niveau vor der Pandemie übertrifft, hat die Pandemie doch einige Bruchlinien ins Rampenlicht gerückt. Die Erholung verlief ungleich, wobei die schwächeren Teile der Berliner Erwerbsbevölkerung stärkere Auswirkungen in Form von Arbeitsplatz- und Gehaltsverlusten oder Unterbeschäftigung hinnehmen mussten.

Die COVID-19-Pandemie verursacht nicht nur wirtschaftliche Unsicherheit, sondern beschleunigt auch den Wandel des Berliner Arbeitsmarktes. Schon vor COVID-19 haben Automatisierung, Digitalisierung, Arbeitsplatzpolarisierung und das Aufkommen von nicht standardisierten Arbeitsformen wie Plattformarbeit die Arbeitsplätze und die Nachfrage nach Qualifikationen in Berlin verändert. Die Pandemie hat das Tempo dieses Wandels erhöht, da Unternehmen und Arbeitnehmende Telearbeit, neue Technologien und digitale Dienstleistungen einsetzen, was die Automatisierung und Digitalisierung weiter vorantreibt. Die Risiken und Vorteile des Wandels auf dem Arbeitsmarkt sind ungleich verteilt. Die Risiken sind für einige Gruppen in Berlin besonders hoch, z. B. für Geringqualifizierte und Migrant*innen, die im Durchschnitt ein niedrigeres Bildungsniveau und eine geringere Bindung an den Arbeitsmarkt haben. Da diese Gruppen einen beträchtlichen Anteil der Erwerbsbevölkerung in Berlin ausmachen, sind maßgeschneiderte politische Maßnahmen, die diesen gefährdeten Arbeitnehmenden helfen, sich auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt zurechtzufinden, unerlässlich.

Dieser OECD-Bericht untersucht die aktuellen und zukünftigen Chancen und Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt. Er analysiert das bestehende Berliner Weiterbildungssystem und zeigt Möglichkeiten auf, das System effektiver zu gestalten und stärker auf die lokalen Arbeitsmarkterfordernisse auszurichten, was dazu beitragen würde, die weit verbreiteten Qualifikationsdefizite und -lücken zu beseitigen. Der Bericht unterstreicht die Bedeutung der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung für den Wohlstand Berlins und seine Fähigkeit, den Wandel der Arbeitswelt effektiv zu bewältigen. In der Tat ist Weiterbildung heute wichtiger denn je, da kontinuierliches Lernen und Fortbildung Teil einer neuen Normalität für die Erwerbsbevölkerung sind. Dieses Argument gilt insbesondere für benachteiligte Gruppen und Arbeitnehmende, deren Arbeitsplätze von Verdrängung bedroht sind. Für diese Teile der Berliner Bevölkerung bietet die Weiterbildung ein Tor, um sich für Positionen in verschiedenen Berufen und Sektoren umzuschulen, neue Fähigkeiten zu erwerben oder alte aufzufrischen oder sich weiterzubilden, um bessere Arbeitsplätze zu finden.

Dieser Bericht ist Teil der Reihe OECD Reviews on Local Job Creation im Rahmen des Arbeitsprogramms des OECD-Programms für lokale Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung (LEED). Das 1982 ins Leben gerufene LEED-Programm zielt darauf ab, zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für produktivere und integrative Volkswirtschaften beizutragen. Es erstellt Leitlinien, um die Umsetzung nationaler Politiken auf lokaler Ebene effektiver zu gestalten und innovative lokale Praktiken anzuregen, die in größerem Umfang angewendet werden können. Der LEED-Direktionsausschuss der OECD, in dem Regierungen von OECD-Mitglieds- und Nichtmitgliedstaaten vertreten sind, überwacht die Arbeit des LEED-Programms.

Danksagung

Dieser Bericht wurde vom OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities unter der Leitung von Lamia Kamal-Chaoui, Direktorin, erstellt. Diese Arbeit wurde im Rahmen des OECD-Programms für lokale Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung (LEED) mit finanzieller Unterstützung durch die JPMorgan Chase Foundation durchgeführt.

Der Bericht und das zugrundeliegende Projekt wurden von Dr. Lukas Kleine-Rüschkamp unter der Aufsicht von Karen Maguire, Leiterin der Abteilung für lokale Beschäftigung, Qualifikationen und soziale Innovation (LESI) der OECD, koordiniert. Dr. Lukas Kleine-Rüschkamp und Dr. Lars Ludolph (beide OECD) haben den Bericht verfasst und die Analysen durchgeführt. Kristine Langenbacher, Leiterin des Referats für Beschäftigung und Qualifikationen, LESI, OECD, leistete wertvolle Beiträge zum Bericht. Eric Gonnard und Tahsin Mehdi (beide OECD) leisteten hilfreiche statistische Unterstützung. Pilar Philip und François Iglesias (beide OECD) haben den Bericht für die Veröffentlichung vorbereitet.

Das OECD-Sekretariat bedankt sich bei den zahlreichen Akteuren der Berliner Weiterbildungslandschaft. Besonderer Dank gebührt der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie. Insbesondere Kirsten Bagus-Sauer mann und Dr. Ulrich Raiser unterstützten die OECD während des gesamten Projekts bei der Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern, Bildungsanbietern und Sozialpartnern in Berlin. Die OECD dankt auch Julian Algnier und Stefanie Dümmig (beide IHK Berlin-Brandenburg), Anke Döring und Janine Fischer (beide Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg), Anne von Oswald (Projektkontor für Bildung und Forschung), Angela Dovifat (Goldrausch eV), Manjiri Palicha (VHS Berlin-Mitte), Uwe Krzewina (VHS Neukölln), Thomas Gill (Berliner Landeszentrale für politische Bildung), Anne Kjaer Bathel und Isabelle Köhncke (beide REDI School of Digital Integration) und Frank Schröder (k.o.s GmbH) für ausführliche Kommentare und den Austausch mit der OECD.

Ein besonderer Dank geht auch an Hanka Boldemann, Executive Director Global Philanthropy bei der JPMorgan Chase Foundation.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Danksagung	5
Abkürzungsverzeichnis	10
Kurzfassung	12
1 Bewertung und Handlungsempfehlungen	15
Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von COVID-19 und der Zukunft der Arbeit	15
Welche politischen Möglichkeiten hat Berlin, sein Weiterbildungssystem zukunftssicher zu machen?	16
Entwicklung einer langfristigen Strategie für die Weiterbildung in Berlin	17
Weiterbildung für alle Menschen anbieten und sie auf die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen zuschneiden	19
Stärkere Unterstützung und Einbindung der Arbeitgebenden in die Förderung von Investitionen in berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz	22
2 Der Berliner Arbeitsmarkt: Positive Langzeittrends, doch sozialökonomische Ungleichheiten bleiben bestehen	25
In Kürze	26
Einführung	27
Berlin hat zuletzt einen Boom auf dem Arbeitsmarkt erlebt	28
Soziale Spaltungen sind kennzeichnend für die Berliner Bevölkerung und Wirtschaft	39
Literatur	46
3 Die Auswirkungen der Zukunft der Arbeit auf den Berliner Arbeitsmarkt	47
In Kürze	48
Einführung	49
Wie wirkt sich die Automatisierung auf den Berliner Arbeitsmarkt aus?	49
Veränderter Qualifikationsbedarf in Berlin	62
Literatur	73
Anmerkungen	75
4 Stärkung der Weiterbildung für Inklusion und soziale Mobilität	77
In Kürze	78
Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin: ein nationaler und internationaler Vergleich	79
Die Fort- und Weiterbildungslandschaft Berlins: Finanzierung und Dienstleistungsangebote	89

Erhöhung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefährdeter Bevölkerungsgruppen für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt	108
Literatur	116

Abbildungen

Abbildung 2.1. Die Geographie von Berlin	27
Abbildung 2.2. Die Arbeitslosenquote in Berlin sank zwischen 2010 und 2019 im Vergleich zu den großen Metropolregionen in der OECD deutlich	29
Abbildung 2.3. Berlin hat nach wie vor die höchste Arbeitslosenquote unter den deutschen Bundesländern	30
Abbildung 2.4. Die Erwerbsquote in Berlin liegt inzwischen auf dem Niveau anderer europäischer Metropolregionen	31
Abbildung 2.5. Die Erwerbsquote in Berlin liegt inzwischen nahe am deutschen Durchschnitt	32
Abbildung 2.6. Neue Arbeitsplätze entstanden in Berlin vor allem in verschiedenen Dienstleistungssektoren	33
Abbildung 2.7. Die Arbeitsproduktivität ist in Berlin seit 2008 nur langsam gestiegen	34
Abbildung 2.8. Die Gesamtzahl der freien Stellen in Berlin ist zwischen 2010 und 2019 gestiegen	35
Abbildung 2.9. Berlins Arbeitsmarkt hat sich zwischen 2010 und 2019 deutlich angespannt	36
Abbildung 2.10. Vor der COVID-19-Pandemie war die Anzahl der offenen Stellen im Berliner Dienstleistungssektor gestiegen	37
Abbildung 2.11. Der Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, freie Stellen zu besetzen, ist im Laufe des letzten Jahrzehnts überall in Deutschland gestiegen	38
Abbildung 2.12. Berliner Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, geeignete Bewerber*innen zu finden	39
Abbildung 2.13. Bildungsprofil der Berliner Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im nationalen und internationalen Vergleich	40
Abbildung 2.14. Berlin weist eine der höchsten Quoten an Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen in Deutschland auf	41
Abbildung 2.15. Ein großer Teil der jungen Bevölkerung Berlins befindet sich nicht in Ausbildung und ist arbeitslos oder inaktiv (NEET)	42
Abbildung 2.16. Migrant*innen in Deutschland leben überwiegend in westdeutschen Städten	43
Abbildung 2.17. Die Mehrheit der Migrant*innen kommt aus Ländern außerhalb der EU und ist ungleichmäßig über Berlin verteilt	43
Abbildung 2.18. Die Arbeitsmarktanbindung von Migrant*innen ist in allen Berliner Bezirken relativ gering ausgeprägt	44
Abbildung 2.19. Ein relativ großer Teil der Berliner Migrant*innen fällt in die Kategorie der Menschen mit niedrigem Bildungsstand	45
Abbildung 3.1. Fast jeder zweite Arbeitsplatz in Berlin ist von der Automatisierung bedroht	51
Abbildung 3.2. Automatisierungsrisiken sind im übrigen Deutschland größer als in Berlin	53
Abbildung 3.3. Berlin hat den größten Anteil an Beschäftigten in Branchen mit geringem Automatisierungsrisiko in Deutschland	54
Abbildung 3.4. Die Mehrzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze in Berlin sind hochqualifizierte Berufe mit geringerem Automatisierungsrisiko	55
Abbildung 3.5. Mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit	56
Abbildung 3.6. Die Arbeitsplatzpolarisierung ist in Berlin weniger stark ausgeprägt als in den meisten anderen OECD-Metropolregionen	60
Abbildung 3.7. Die Beschäftigungsrisiken durch den Übergang zur Netto-Null-Wirtschaft sind in Berlin gering	61
Abbildung 3.8. Mehr als 40 % der Beschäftigten in Berlin sind nicht ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt	63
Abbildung 3.9. Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in allen OECD-Ländern zugenommen	66
Abbildung 3.10. Mehr als ein Viertel der 16- bis 64-Jährigen in Berlin ist teilzeitbeschäftigt	67
Abbildung 3.11. Die Selbstständigkeit in Berlin hat zugenommen	68
Abbildung 3.12. Die Nachfrage nach fortgeschrittenen IKT-Kompetenzen ist in Berlin während der Pandemie gestiegen	69
Abbildung 3.13. Die Nachfrage nach allgemeinen IKT-Kompetenzen ist während der Pandemie unverändert	70
Abbildung 3.14. In den Metropolregionen des OECD-Raums nutzt fast jeder regelmäßig das Internet	72
Abbildung 3.15. Nur 45 % der Internetnutzer in Berlin erledigen grundlegende Aufgaben online	73
Abbildung 4.1. Die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die eine angeleitete betriebliche Ausbildung ausschließen, ist in Berlin gegenüber anderen OECD-Metropolregionen gering	83

Abbildung 4.2. Die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die eine angeleitete betriebliche Ausbildung ausschließen, ist in Berlin gegenüber anderen Bundesländern hoch	84
Abbildung 4.3. Berlin liegt bei der Teilnahme an arbeitsbezogenen formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinter anderen Bundesländern zurück	85
Abbildung 4.4. Der Anteil der Berliner Bevölkerung, der an berufsbezogenen formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, ist im Zeitverlauf konstant geblieben	86
Abbildung 4.5. Kleine Unternehmen in Berlin setzen stark auf Methoden des Selbststudiums	88
Abbildung 4.6. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in Deutschland überwiegend von Einzelpersonen und Unternehmen finanziert	91
Abbildung 4.7. Die Gesamtzahl der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, steigt in Berlin seit Jahren langsam an	102
Abbildung 4.8. Berliner Unternehmen geben an, dass finanzielle Förderung die wichtigste Art der Unterstützung ist, um die betriebliche Weiterbildung auszubauen	103
Abbildung 4.9. Berliner Arbeitgebende legen zunehmend Wert auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen	106
Abbildung 4.10. Das Angebot der VHS in Berlin fällt im Vergleich zu anderen Bundesländern großzügig aus	109
Abbildung 4.11. Über die Hälfte der von den Berliner VHS angebotenen Kurse sind Sprachkurse	110
Abbildung 4.12. Die Berliner VHS bieten derzeit keine Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt an	111

Tabellen

Tabelle 3.1. Automatisierungshindernisse	51
Tabelle 3.2. Automatisierungshindernis Entsprechung	52
Tabelle 4.1. Das Fort- und Weiterbildungsangebot von Unternehmen aller Größenordnungen ging während der COVID-19-Pandemie stark zurück	87
Tabelle 4.2. Fort- und Weiterbildungsberatung in Berlin	96
Tabelle 4.3. Verschiedene Arten finanzieller Anreizmechanismen, die von der Bundesregierung angeboten werden	98
Tabelle 4.4. Die Großzügigkeit der Bildungsurlaubsgesetze in den deutschen Bundesländern	100
Tabelle 4.5. Fort- und Weiterbildungsnetzwerke für Arbeitgebende in Berlin	108

Kästen

Kasten 2.1. Warum sind die Beschäftigungsquoten von Migrant*innen oft niedriger als bei der einheimischen Bevölkerung?	45
Kasten 3.1. Schätzung des Automatisierungsrisikos in OECD-Ländern und Metropolregionen	51
Kasten 3.2. In welchen Branchen besteht das größte Automatisierungsrisiko?	55
Kasten 3.3. Lancashire Digital Skills Partnership, Vereinigtes Königreich	58
Kasten 3.4. Bewertung der Beschäftigungsrisiken infolge des Übergangs zur Netto-Null-Wirtschaft	62
Kasten 3.5. Von der Bundesagentur für Arbeit eingesetzte Instrumente zur Analyse des regionalen Arbeitskräftebedarfs in Berlin	64
Kasten 3.6. Definition atypischer Beschäftigung	64
Kasten 3.7. Methodik zur Berechnung des IKT-Kompetenzbedarfs anhand von Online-Stellenausschreibungen	70
Kasten 4.1. Unterschiede zwischen formaler, informeller und non-formaler Bildung und deren Messung in verschiedenen deutschen Datenquellen	79
Kasten 4.2. Der Zusammenhang zwischen Bevölkerungsdichte und informellem Lernen	82
Kasten 4.3. Das neue Gesetz zur „Erwachsenenbildung in Berlin“	93
Kasten 4.4. Bündelung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ziele in der Weiterbildung in London, Vereinigtes Königreich	95
Kasten 4.5. Das Waff-Bildungskonto – Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Solo-Selbstständige in Wien, Österreich	100
Kasten 4.6. In Deutschland wurden vor Kurzem zwei neue Gesetze eingeführt, die die finanzielle Förderung für Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen von KMU stärken	104
Kasten 4.7. Förderung von Wachstum und sozialen Investitionen in KMU durch Kompetenzentwicklung in Vantaa, Finnland	106
Kasten 4.8. Arbeitsmarktberatung für Migrant*innen bei der VHS Wiesbaden, Hessen	111
Kasten 4.9. Das Berliner „Alpha-Siegel“ soll Grundbildung und soziale Inklusion erleichtern	113

Kasten 4.10. Unterricht für Migrant*innen in Coding und Programmierung: Die ReDI School of Digital Integration	114
Kasten 4.11. Kombinierte Sprach- und Berufsausbildung für Migrant*innen – lokale Initiativen in Schweden	115

Folgen Sie OECD-Veröffentlichungen auf:



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdilibrary>



<http://www.oecd.org/oecddirect/>

Abkürzungsverzeichnis

AAMP	Aktive Arbeitsmarktpolitik
AEB	Adult education budget (Jahresbudget für die Erwachsenenbildung)
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Geflüchtete
BBB	Berliner Beratung zu Bildung und Beruf
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BiZeitG	Berliner Bildungszeitgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DCMS	UK Department for Digital, Culture, Media and Sport (Britisches Ministerium für Digitales, Kultur, Medien und Sport)
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
EFRE	Europäische Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU-AKE	Europäische Arbeitskräfteerhebung
GBZ	Grund-Bildungs-Zentrum
GLA	Greater London Authority (Verwaltung des Region Greater London)
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ISCED	International standard classification of education (Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen)
ISCO	International standard classification of occupations (Internationale Standardklassifikation der Berufe)
ISIC	Industrial classification of all economic activities (Internationale Systematik der Wirtschaftszweige)
IVET	Initial vocational education and training (Erstausbildung)
KI	Künstliche Intelligenz

KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LBBiE	Lebensbegleitende Berufsberatung im Erwerbsleben
LDSP	Lancashire Digital Skills Partnership (Lancashire Partnerschaft zu digitalen Kompetenzen)
LEP	Lancashire Enterprise Partnership's skills and employment hub (Unternehmensverbund für Kompetenzen und Arbeit Lancashire)
LPBB	Landeszentrale für Politische Bildung Berlin
MoBiBe	Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen
NACE	Statistical classification of economic activities in the European Community (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft)
NEET	Youth not in employment, education, or training (Jugendliche nicht in Ausbildung, Arbeit oder Schulung)
NGO	Non-governmental organization (Nichtregierungsorganisation)
NUTS	Nomenclature of territorial units for statistics (Klassifikation der Gebietseinheiten für die Statistik)
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
O*NET	Occupational information network (Berufliches Informationsnetzwerk)
PIAAC	Programme for the international assessment of adult competencies (Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener)
SBS	Structural business statistics (Strukturelle Unternehmensstatistiken)
SenBJF	Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
SenGPG	Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
SenIAS	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
VHS	Volkshochschulen
WDB	Berliner Weiterbildungsdatenbank

Kurzfassung

Berlin ist die Hauptstadt Deutschlands, mit fast 3 650 000 Einwohner*innen 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*innen 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmende mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau weitergebildet werden, um für lokale Arbeitgebende 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*innen 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 Arbeitnehmende, sondern wirken sich auch negativ auf Arbeitgebende und damit auf das lokale Wirtschaftswachstum aus. So haben Berlins Arbeitgebende 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 Arbeitnehmenden in Berlin (47 %) könnte direkt von der Automatisierung betroffen sein, verglichen mit weniger als 30 % der Arbeitnehmenden in Städten wie Oslo oder London. Betroffene Arbeitnehmende 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. Arbeitgebende spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von Ausbildungs-, Lern- und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten in Deutschland. Allerdings investieren Berlins Arbeitgebende noch nicht genug in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. 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 Arbeitnehmende, Sozialpartner und Arbeitgebende 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 Arbeitnehmenden 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 Migrant*innen 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 Migrant*innen machen. Berlin könnte auch Lern- und Weiterbildungsangebote für Migrant*innen in Bereichen ausbauen, die keine Deutschkenntnisse erfordern, wie z. B. im IT-Sektor.

Förderung der Arbeitgebendenbeteiligung an der Berliner Weiterbildung

- **Förderung von nachfrageorientierter Ausbildung und Arbeitsmarktinformationen:** Eine stärkere Vertretung der Arbeitgebenden 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 Mitarbeiter*innen 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*innen einsetzt, die proaktiv mit den KMU in Kontakt treten, ihnen bei der Entwicklung einer gemeinsamen Kompetenzbedarfsanalyse helfen und geeignete Weiterbildungsprogramme identifizieren.

1 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*innen 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitgebende 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 Arbeitnehmende 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*innen ihre Fähigkeiten nicht optimal nutzen und in Berufen arbeiten, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Rund 41 % der Arbeitnehmenden fallen in diese Kategorie, der zweithöchste Wert unter 13 großen OECD-Metropolen. Solche Qualifikationsunterschiede und -lücken verringern die Produktivität der Arbeitnehmende 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 Arbeitgebende in Berlin erleben. Ein starkes Weiterbildungssystem mit maßgeschneiderten Lernangeboten hilft Arbeitnehmenden, 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 Migrant*innen und Geflüchteten 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 Bürger*innen dabei unterstützen, sich während des 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 Migrant*innen 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 Arbeitnehmende schwer zu durchschauen sind. Das System bietet den Lernenden zwar eine große Auswahl, aber seine fragmentierte Struktur kann es für potenziell interessierte Lernende oder Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden bei der Navigation und Nutzung dieser Programme könnte sowohl Einzelpersonen als auch Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmenden, politischen Entscheidungsträger*innen, Sozialpartnern, Bildungsträgern und lokalen Arbeitgebenden 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*innen 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitnehmende, 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 Migrant*innen, 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 Geflüchtete, 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 Migrant*innen 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 Migrant*innen fördern.

Die Nachfrage nach Deutschkursen ist in Berlin sehr hoch, da neu zugewanderte Migrant*innen 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 Migrant*innen 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 Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende, 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 Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden 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-Siegel"-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 Migrant*innen an ihre spezifischen Bedürfnisse

- *Die Teilnahme an Deutschkursen nutzen, um Karriere-, Bildungs- und Berufsberatung anzubieten und Migrant*innen mit den erforderlichen beruflichen Fähigkeiten auszustatten.* Die Kombination von Sprachkursen mit direkter berufsbezogener Weiterbildung bietet erhebliche Synergien für die Vorbereitung von Migrant*innen auf den Arbeitsmarkt und könnte die Zeit, die sie für die Arbeitssuche benötigen, verkürzen. In einem ersten Schritt könnten die Berliner Volkshochschulen (VHS) Migrant*innen und Geflüchteten Berufs-, Bildungs- und Arbeitsmarktberatung anbieten, ähnlich der Volkshochschule Wiesbaden in Hessen. Die VHS Wiesbaden institutionalisiert den Ansatz der "Mobilen 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 Asylbewerber*innen 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 Migrant*innen 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 Geflüchtete im Programmieren und Kodieren ausbildet und dann mit der Privatwirtschaft zusammenarbeitet, um ihre Absolvent*innen in die Berliner IT-Branche zu vermitteln.

Stärkere Unterstützung und Einbindung der Arbeitgebenden in die Förderung von Investitionen in berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz

Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden 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 Arbeitgebende 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 Arbeitgebenden ist eine wesentliche Voraussetzung, um den Wandel des Arbeitsmarktes effizient und inklusiv zu gestalten. Dies erfordert einen häufigen und systematischen Austausch zwischen Arbeitgebenden und politischen Entscheidungsträger*innen auf der einen Seite und Arbeitgebenden und

Weiterbildungsanbietern auf der anderen Seite. Ein entscheidender Schritt wäre eine bessere Vertretung und Beteiligung der Arbeitgebenden 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 Arbeitgebenden, 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.

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 Arbeitgebende sowohl innerhalb ihrer bestehenden Belegschaft als auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen 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 Arbeitgebende 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 Entscheidungsträger*innen 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*innen den KMU zugewiesen werden, um proaktiv mit ihnen in Kontakt zu treten. Nach einer gemeinsamen Bewertung des Qualifikationsbedarfs werden den KMU und ihren Mitarbeiter*innen dann geeignete Schulungsprogramme vorgeschlagen.

2

Der Berliner Arbeitsmarkt: Positive Langzeittrends, doch sozialökonomische Ungleichheiten bleiben bestehen

Dieses Kapitel beschreibt den Berliner Arbeitsmarkt und das sozialökonomische Profil der Bevölkerung der Stadt. Der erste Teil beschreibt sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite des Arbeitsmarktes, mit einem Schwerpunkt auf langfristigen Trends bei Schlüsselindikatoren, wie etwa Veränderungen bei der Arbeitskräftenachfrage in bestimmten Berufen, der lokalen Arbeitslosenquote und der Erwerbsquote. Der zweite Teil befasst sich mit dem Bildungsprofil der Berliner Bevölkerung. Im gesamten Kapitel dienen Städte aus dem OECD-Raum und die deutschen Bundesländer als Vergleichsmaßstab, um die Situation in Berlin in den Kontext setzen zu können.

In Kürze

Nach einer langen Periode schneller, vom Dienstleistungssektor getriebener Beschäftigungszuwächse verschärft sich nun die Lage auf dem Berliner Arbeitsmarkt

- **Die wichtigsten Arbeitsmarktindikatoren für Berlin haben sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts stetig verbessert.** Die Arbeitslosenquote in Berlin sank von 13,0 % im Jahr 2010 auf 5,5 % im Jahr 2019. Der Erwerbsquote stieg von 76,0 % im Jahr 2010 auf 79,2 % im Jahr 2019. Beide Arbeitsmarktindikatoren liegen nun auf dem Niveau anderer OECD-Hauptstädte. Der gleichzeitige Rückgang der Arbeitslosenquote und der Anstieg der Erwerbsquote in derselben Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen in Berlin zeigen, dass die positiven Arbeitsmarkttrends tatsächlich auf den lokalen Beschäftigungszuwachs zurückzuführen sind.
- **Der Beschäftigungszuwachs in Berlin wird fast ausschließlich vom Dienstleistungssektor getragen.** Zwischen 2000 und 2019 stieg die Gesamtbeschäftigung in Berlin jährlich um fast 1,3 % gegenüber 0,7 % in Deutschland und 0,6 % in der Europäischen Union. Dies entspricht fast 450.000 neuen Arbeitsplätzen, die in Berlin seit 2000 geschaffen wurden. Handel, Verkehr, Hotel- und Gastgewerbe sowie Gastronomie (Jahreszuwachs von 2,4 %), aber auch Finanz-, Versicherungs-, Immobilien- und Unternehmensdienstleistungen (Jahreszuwachs von 1,6 %) konnten die stärksten Beschäftigungszuwächse verbuchen. Dagegen ging die Beschäftigung in der Industrie und im Baugewerbe um 37.000 bzw. 22.000 zurück.
- **Die Arbeitsproduktivität Berlins schneidet im Vergleich zu anderen Städten im OECD-Raum weiterhin unterdurchschnittlich ab.** Seit der Finanzkrise konnte die Arbeitsproduktivität in Berlin im Vergleich zu anderen OECD-Metropolregionen nur geringfügig gesteigert werden. Während viele OECD-Städte zwischen 2008 und 2018 einen Anstieg der Arbeitsproduktivität von über 10 % verzeichneten, wuchs die Arbeitsproduktivität in Berlin lediglich um 6 %. Da die Arbeitsproduktivität vor der Finanzkrise relativ niedrig war, ist der Abstand bei der Bruttowertschöpfung pro Arbeitnehmende zwischen Berlin und anderen OECD-Städten nach wie vor groß.
- **Die Lage auf dem Berliner Arbeitsmarkt hat sich inzwischen deutlich angespannt, und Arbeitgebende haben zunehmend Schwierigkeiten, geeignete Bewerber*innen für offene Stellen zu finden.** Das Verhältnis zwischen der Zahl der Arbeitslosen und der Anzahl der offenen Stellen sank von etwa neun im Jahr 2010 auf etwas über eins im Jahr 2019, bevor es im Jahr 2020, dem ersten Jahr der COVID-19-Pandemie, wieder auf zwei anstieg. Infolgedessen verweisen Berliner Unternehmen zunehmend auf eine unzureichende Anzahl von Bewerber*innen und die ungenügende fachliche Qualifikation der Bewerber*innen als Hauptursachen für die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Vakanzen.
- **Hinter dem relativ hohen Anteil an Hochschulabsolvent*innen in Berlin verbergen sich soziale Ungleichheiten.** Im Jahr 2020 konnten 42 % der 25- bis 64-Jährigen in Berlin einen Hochschulabschluss vorweisen und gelten somit als hochgebildet – ein Anteil, der über dem Durchschnitt in anderen deutschen Regionen und leicht unter dem Wert anderer Großstädte im OECD-Raum liegt. Die Bildungsindikatoren für Menschen mit niedrigem Bildungsstand ergeben jedoch ein anderes Bild. So lag der Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die sich nicht in Ausbildung

befinden und arbeitslos oder inaktiv sind (NEET), im Jahr 2019 bei 10,2 % und damit deutlich über dem deutschen Durchschnitt von 7,7 %.

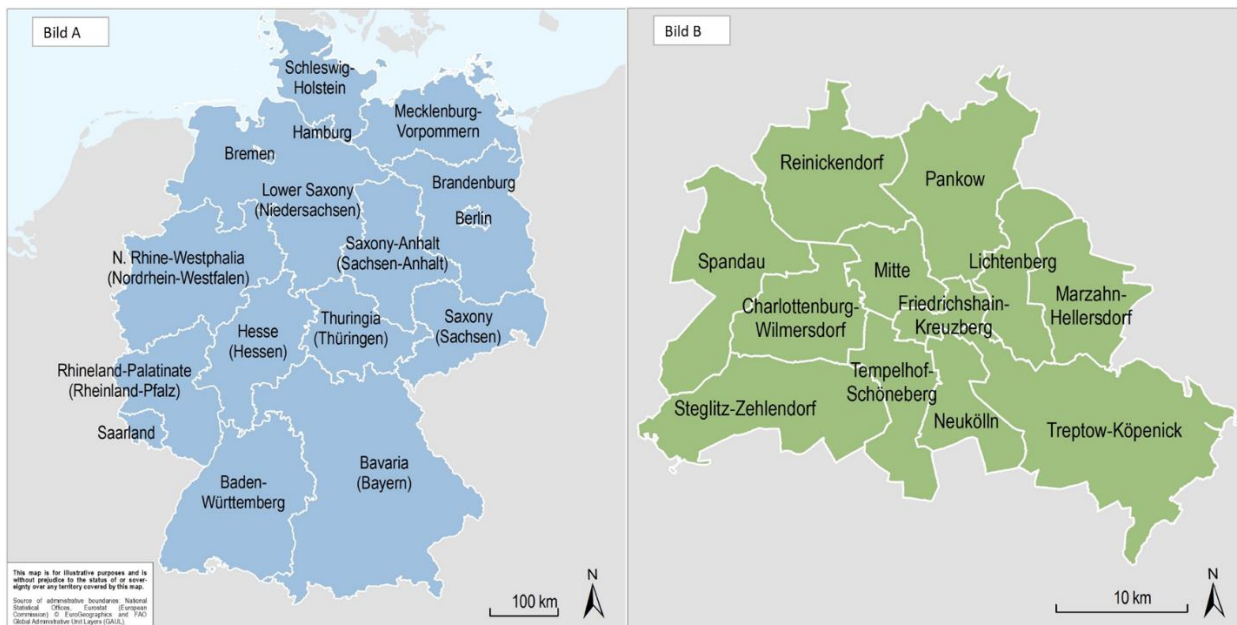
- **Die Arbeitsmarktbeteiligung der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in allen Bezirken Berlins gering.** Migrant*innen leben zumeist in den ehemaligen Westteilen Berlins, wo der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bis zu 54 % beträgt (Berlin-Mitte). 72 % der Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund waren 2019 erwerbstätig, bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund waren es 83 %. Entsprechend lag die Arbeitslosenquote bei Deutschen ohne Migrationshintergrund in Berlin bei 4 % – gegenüber 9 % bei den Deutschen mit Migrationshintergrund.

Einführung

Berlin ist die größte deutsche Stadt, eines der 16 deutschen Bundesländer und die Hauptstadt der Bundesrepublik. Berlin war 2019 mit 3.644.830 Einwohner*innen die größte deutsche Stadt und Metropolregion. Die Stadt Berlin ist, neben Hamburg und Bremen, der einzige Stadtstaat Deutschlands. Berlin liegt etwa 70 Kilometer westlich der polnischen Grenze, umgeben vom deutlich weniger dicht besiedelten Bundesland Brandenburg (Abbildung 2.1, Bild A). Teile Brandenburgs, vor allem die Landeshauptstadt Potsdam (178.000 Einwohner*innen, Stand 2019), liegen im Pendlereinzugsgebiet Berlins. Berlin umfasst 12 Bezirke, dabei handelt es sich um Verwaltungseinheiten ohne autonome Zuständigkeiten sind (Abbildung 2.1, Bild B).

Abbildung 2.1. Die Geographie von Berlin

Die geografische Lage Berlins innerhalb Deutschlands (Bild A) und die 12 Berliner Bezirke (Bild B)



Quelle: OECD-Darstellung anhand der von den nationalen Statistikämtern und Eurostat mitgeteilten Verwaltungsgrenzen. Copyright der zugrunde liegenden Shapefiles: EuroGeographics und FAO Global Administrative Unit Layers (GAUL).

Wie andere deutsche Bundesländer auch hat Berlin in einigen Bereichen eigene Gesetzgebungsbefugnisse, z. B. im Bildungswesen, jedoch keine Finanzautonomie. Die deutschen Bundesländer erheben keine eigenen Steuern, sondern ziehen sie nur ein. Die öffentlichen Einnahmen werden den Bundesländern anhand eines Schlüssels zugewiesen, der die Gesamtbevölkerung und das regionale Bruttoinlandsprodukt (BIP) berücksichtigt. Ein wichtiger Aspekt ist, dass das föderale System der Bundesrepublik Deutschland den Bundesländern umfangreiche Zuständigkeiten im Bereich der Erstausbildung (einschließlich eines großen Teils der tertiären Bildung) zuschreibt. Bundesgesetze regeln andere Bereiche des Bildungswesens, etwa das duale Ausbildungssystem in Deutschland und die Fort- und Weiterbildung von Erwachsenen. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Landesebene ergänzen somit die Maßnahmen des Bundes – Kapitel 4 wird dieses System noch ausführlicher darstellen. Politisch gesehen agiert die Regierende Bürgermeisterin von Berlin gleichzeitig auch als Ministerpräsidentin des Landes. Der Senat von Berlin fungiert als Stadt- und Landesregierung, die Senatoren entsprechen den Landesministern (OECD, 2010^[1]). Die verschiedenen *Senatsverwaltungen* entsprechen den Ministerien von Bundesländern.

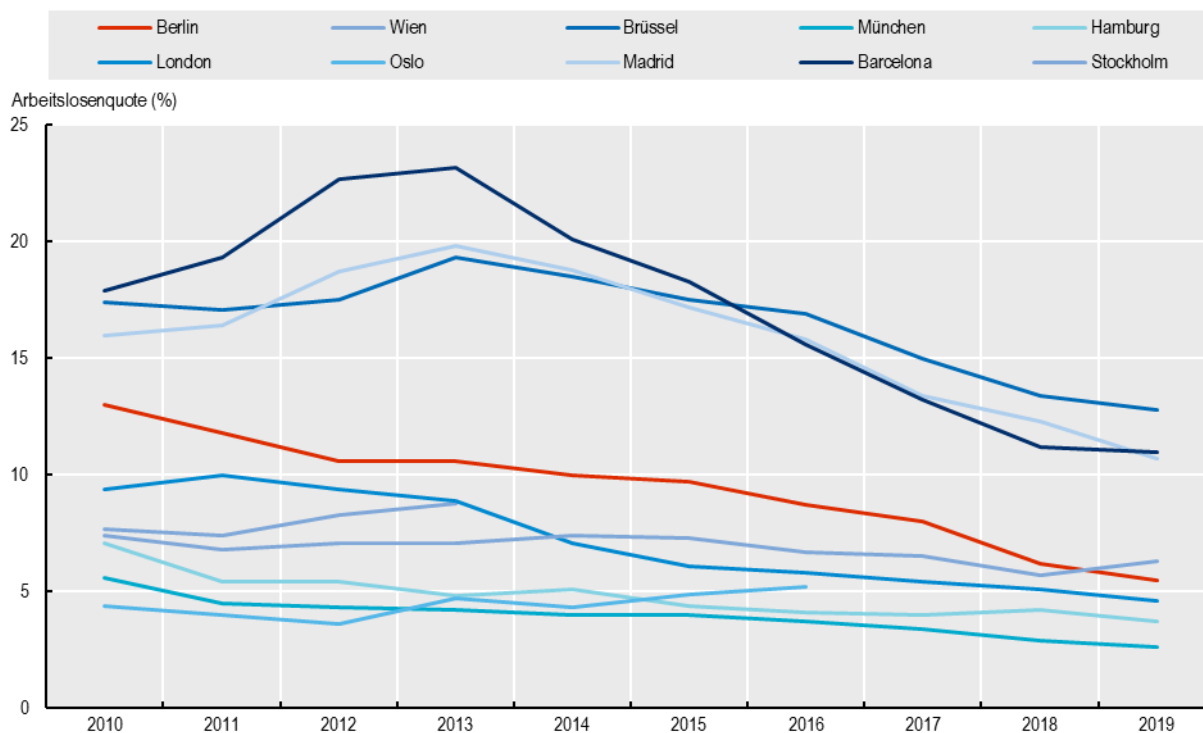
Die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt der Stadt spiegeln die große Vielfalt und Dynamik der Berliner Bevölkerung wider. In Berlin, der größten Stadt Deutschlands, lebten im Jahr 2020 Staatsangehörige aus 193 Ländern. Die historische Teilung in Ost- und Westberlin trägt zusätzlich zur Vielfalt auch unter deutschen Staatsangehörigen bei. Der große Bevölkerungszuwachs – zwischen 2000 und 2019 nahm die Bevölkerung Berlins um fast 8 % zu – ist zum Teil auch der Attraktivität der Stadt für Migrant*innen aus ganz Deutschland geschuldet. Der Berliner Arbeitsmarkt spiegelt einen Teil der Dynamik wider und bietet der Weiterbildung besondere Chancen, stellt sie aber auch vor große Herausforderungen. Der verbleibende Teil dieses Abschnitts liefert einen aufschlussreichen Überblick über die jüngsten Trends auf dem Berliner Arbeitsmarkt und beschreibt eingehend das sozioökonomische Profil der Berliner Bevölkerung.

Berlin hat zuletzt einen Boom auf dem Arbeitsmarkt erlebt

Die Arbeitslosenquote in Berlin war im Verlauf des letzten Jahrzehnts konstant rückläufig. Vor Beginn der COVID-19-Pandemie war die Arbeitslosenquote in Berlin von 13,0 % im Jahr 2010 auf 5,5 % im Jahr 2019 gesunken (Abbildung 2.2). Im Vergleich zu anderen Städten im OECD-Raum war die Arbeitslosenquote in Berlin 2019 relativ niedrig, auf derselben Höhe wie Stockholm (6,3 %) und London (4,6 %) und nur geringfügig über dem Wert der zweit- und drittgrößten Stadt Deutschlands: Hamburg (3,7 %) und München (2,6 %). In absoluten Zahlen bedeutete die Reduzierung der Arbeitslosenquote in Berlin zwischen 2010 und 2019 um 7,5 Prozentpunkte den stärksten Rückgang unter den in Abbildung 2.2 dargestellten Städten im OECD-Raum.

Abbildung 2.2. Die Arbeitslosenquote in Berlin sank zwischen 2010 und 2019 im Vergleich zu den großen Metropolregionen in der OECD deutlich

Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre)

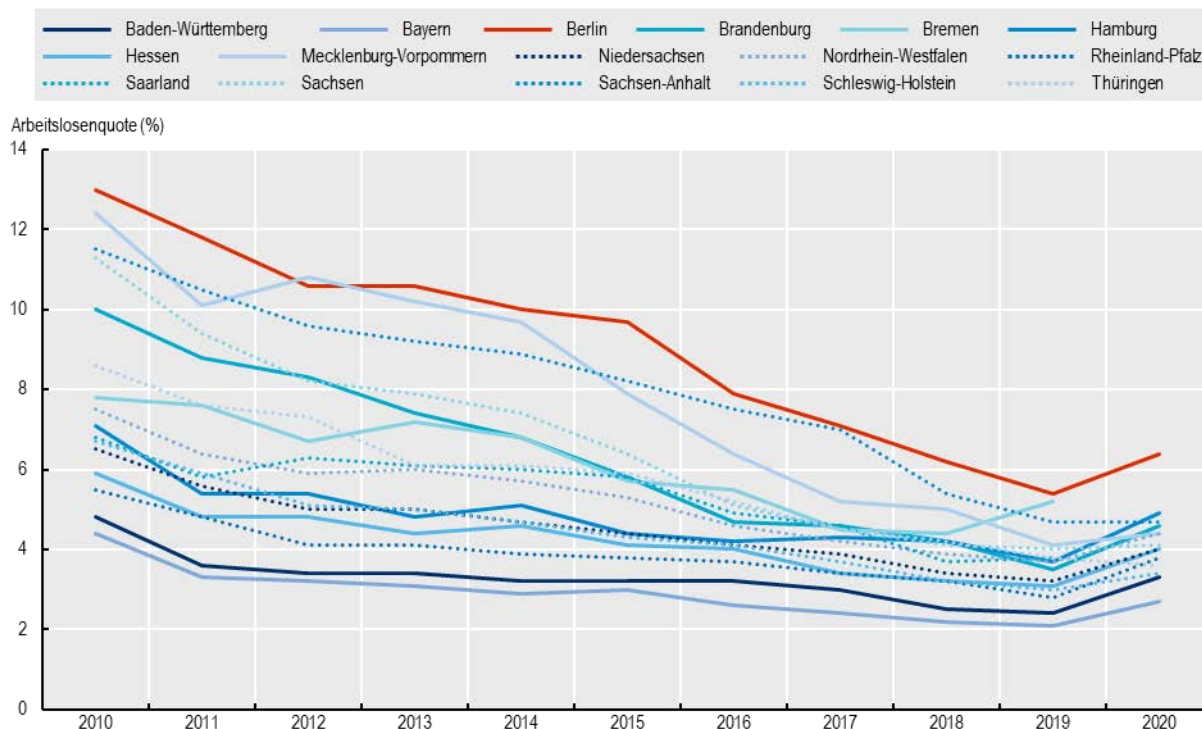


Anmerkung: Die Daten entsprechen den TL2-Regionen, die die jeweilige Metropolregion bilden.
Quelle: OECD Regional Database.

Gleichwohl ist die Arbeitslosenquote in Berlin gegenüber anderen Bundesländern immer noch die höchste in Deutschland. Abbildung 2.3 zeigt die Arbeitslosenquote Berlins im nationalen Vergleich für den Zeitraum von 2010 bis 2020. Die Arbeitslosenquoten waren im Verlauf des letzten Jahrzehnts in allen deutschen Bundesländern rückläufig. Die Bundesländer, die 2010 noch die höchste Arbeitslosigkeit aufwiesen – Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt –, verzeichneten den deutlichsten Rückgang der jeweiligen Arbeitslosenquote, so dass es deutschlandweit zu einer Annäherung unter den Regionen kam. Trotz der erheblichen Verbesserungen auf dem Berliner Arbeitsmarkt verzeichnet Berlin jedoch auch weiterhin die höchste Arbeitslosenquote in Deutschland. Im Jahr 2020, dem ersten Jahr der COVID-19-Pandemie, lag die Arbeitslosenquote in Berlin bei 6,4 % und damit 1 Prozentpunkt höher als noch 2019. Alle anderen deutschen Bundesländer (mit Ausnahme Bremens) verzeichneten für 2020 Arbeitslosenquoten unter 5 %, und nur in Hamburg (+1,2 Prozentpunkte), Brandenburg (+1,1 Prozentpunkte) und Rheinland-Pfalz (+1 Prozentpunkt) fiel der Anstieg der Arbeitslosigkeit im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie gleich groß oder größer aus als im Vorjahr.

Abbildung 2.3. Berlin hat nach wie vor die höchste Arbeitslosenquote unter den deutschen Bundesländern

Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung (15 bis 64 Jahre)

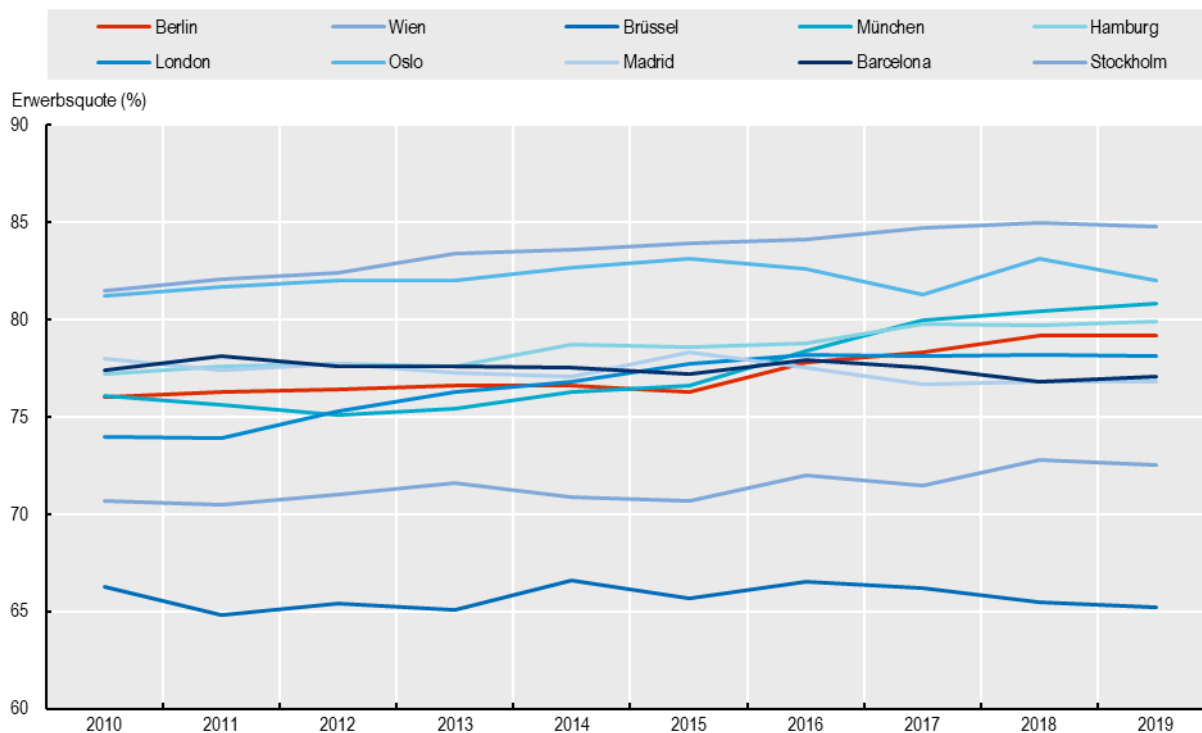


Anmerkung: Daten für 2020 für Bremen nicht verfügbar.
Quelle: OECD Regional Database.

Die Erwerbsquote in Berlin war vor der COVID-19-Pandemie deutlich gestiegen, sowohl in absoluten Zahlen als auch im Vergleich zu anderen europäischen Städten. Die zweite wichtige Kennziffer für die regionalen Arbeitsmärkte ist die Erwerbsquote. Sie ist definiert als der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der erwerbstätig oder erwerbslos ist, und erfasst somit den Anteil der wirtschaftlich aktiven Personen im erwerbsfähigen Alter. Abbildung 2.4 verdeutlicht, dass die Erwerbsquote Berlins von 76,0 % im Jahr 2010 auf 79,2 % im Jahr 2019 gestiegen ist und die Wirtschaftstätigkeit der Stadt nun auf dem Niveau anderer OECD-Hauptstädte wie London (78,1 % Stand 2019) und Madrid (76,8 % Stand 2019) liegt. Im bundesweiten Vergleich konnte Berlin dank dieser Erwerbsquote den Abstand zu Hamburg (79,5 % Stand 2019) und München (80,8 % Stand 2019) mit Blick auf die wirtschaftliche Aktivität beinahe aufheben. Der Anstieg der Erwerbsquote in Berlin um 3,2 Prozentpunkte ist einer der größten unter allen in Abbildung 2.4 aufgeführten Städten im OECD-Raum. Der gleichzeitige Rückgang der Arbeitslosenquote in Berlin im selben Zeitraum (Abbildung 2.2) lässt darauf schließen, dass der Anstieg bei der Wirtschaftstätigkeit tatsächlich auf eine Zunahme der Beschäftigungszahlen in dieser Altersgruppe zurückzuführen ist.

Abbildung 2.4. Die Erwerbsquote in Berlin liegt inzwischen auf dem Niveau anderer europäischer Metropolregionen

Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren



Anmerkung: Die Daten entsprechen den TL2-Regionen, die die jeweilige Metropolregion bilden.
Quelle: OECD Regional Database.

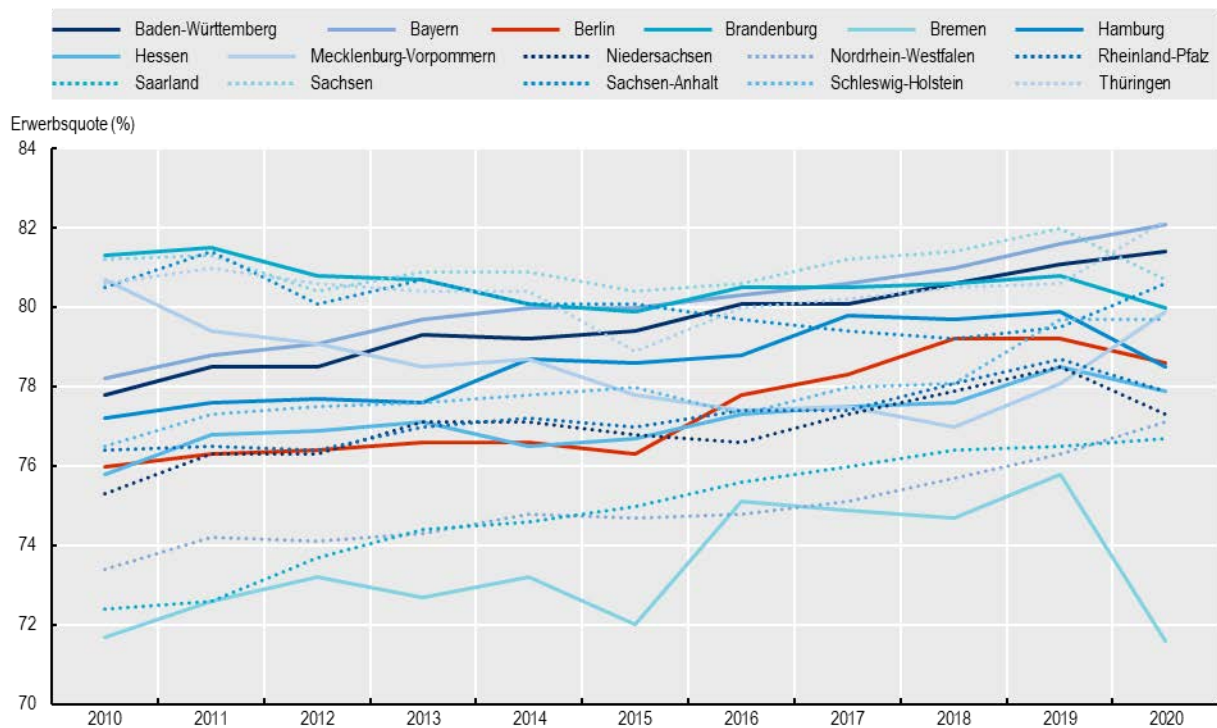
Die Erwerbsquote in Berlin liegt nahe am deutschen Durchschnitt und war im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie nur leicht rückläufig. Das entscheidende Risiko für den Arbeitsmarkt infolge der COVID-19-Pandemie besteht darin, dass sich die Arbeitssuche schwieriger gestalten kann, wodurch Arbeitslose potenziell in die Langzeitarbeitslosigkeit und letztlich in wirtschaftliche Inaktivität fallen können. Eine solche Dynamik ließ sich in den Vereinigten Staaten in der Frühphase der Pandemie gut dokumentieren (Coibion, Gorodnichenko and Weber, 2020^[2]). Damit besteht die Gefahr, dass die COVID-19-Pandemie auch länger anhaltende Spuren in der Erwerbsbevölkerung hinterlässt. Die Erwerbsquote in Berlin sank zwischen 2019 und 2020 allerdings nur geringfügig um 0,6 Prozentpunkte (Abbildung 2.5). Exakt die Hälfte der deutschen Bundesländer verzeichnete ebenfalls eine rückläufige Wirtschaftstätigkeit, wobei der Rückgang in Bremen mit 4,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr am deutlichsten ausfiel. Im Jahr 2020 lag die Erwerbsquote auf nationaler Ebene bei 79,2 % und damit nur 0,6 Prozentpunkte über dem Wert von Berlin (78,6 %). Im Zeitraum von 2010 bis 2020 bewegte sich Berlin mit einem Anstieg der Erwerbsquote von 2,6 Prozentpunkten etwa im Mittelfeld der Bundesländer, wobei das Saarland (+4,3 Prozentpunkte) und Bayern (+3,9 Prozentpunkte) die höchsten Zuwachsraten bei der regionalen Erwerbsbevölkerung verbuchen konnten.

Berlin erlebte einen zwei Jahrzehnte andauernden Beschäftigungsboom, insbesondere im Dienstleistungssektor mit vielen hochqualifizierten Arbeitsplätzen. Zwischen 2000 und 2019 stieg die Gesamtbeschäftigung in Berlin jährlich um fast 1,3 % gegenüber 0,7 % in Deutschland und 0,6 % in der Europäischen Union (Abbildung 2.6). Dies entspricht fast 450.000 neuen Arbeitsplätzen, die in Berlin seit 2000 geschaffen wurden. Die drei Sektoren, die das schnellsten Beschäftigungswachstum in Berlin

verzeichnen konnten, waren Handel, Verkehr, Hotel- und Gastgewerbe sowie Gastronomie (jährlicher Zuwachs von 2,4 %), aber auch Finanz-, Versicherungs-, Immobilien- und Unternehmensdienstleistungen (jährlicher Zuwachs von 1,6 %), aber auch öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit und Kunst (jährlicher Zuwachs von 1,4 %). Allein in diesen drei Sektoren wurden mehr als 500.000 neue Arbeitsplätze geschaffen. Im Gegensatz dazu sank die Beschäftigung in der Industrie und im Baugewerbe um 37.000 bzw. 22.000 Arbeitsplätze, so dass in diesen Sektoren in absoluten Zahlen die meisten Arbeitsplätze verloren gingen.

Abbildung 2.5. Die Erwerbsquote in Berlin liegt inzwischen nahe am deutschen Durchschnitt

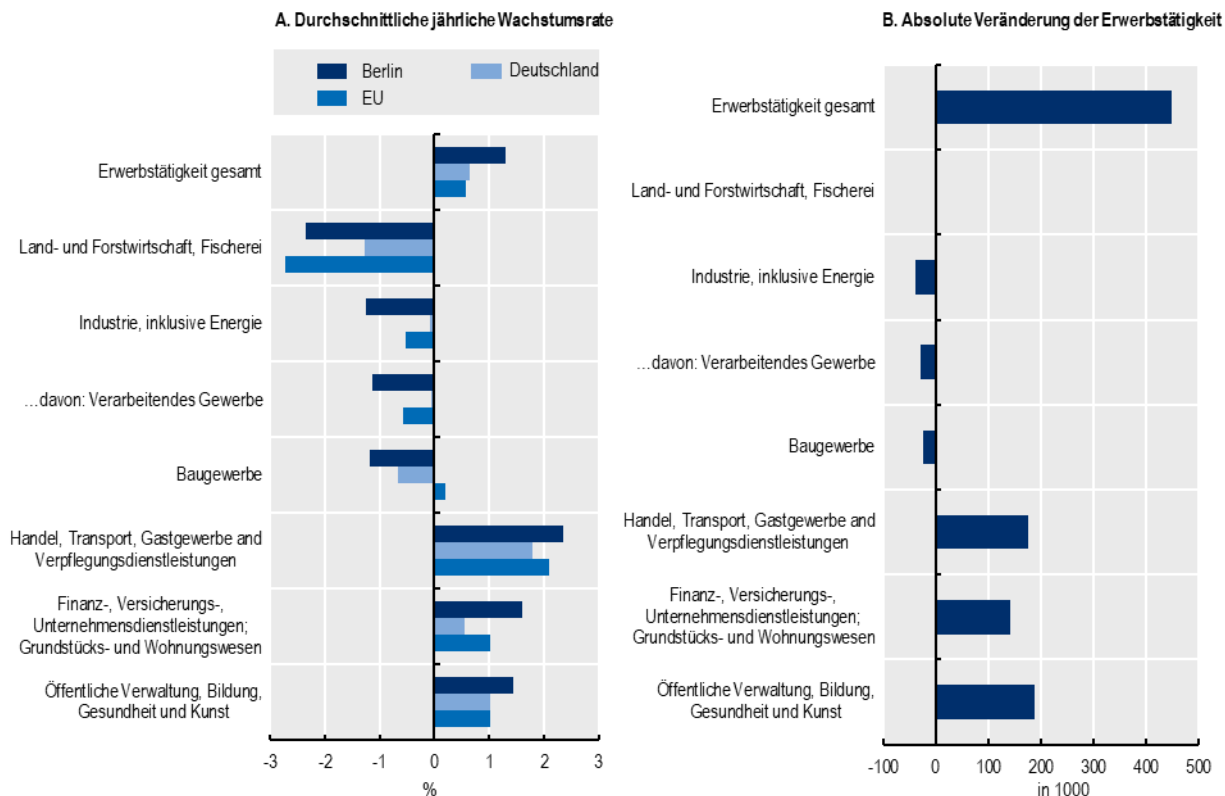
Prozentsatz der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren



Quelle: OECD Regional Database.

Abbildung 2.6. Neue Arbeitsplätze entstanden in Berlin vor allem in verschiedenen Dienstleistungssektoren

Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate in % (Bild A) und absolute Veränderung der Beschäftigungszahlen zwischen 2010 und 2019 (Bild B)

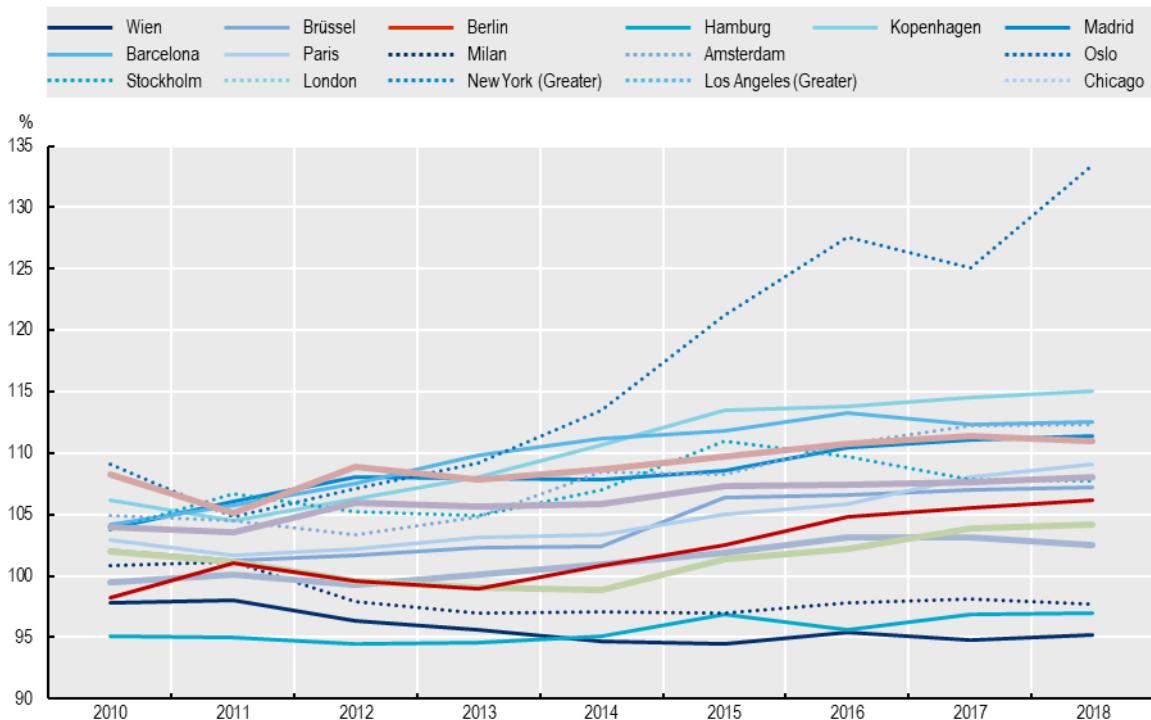


Quelle: OECD-Berechnungen anhand der OECD Regional Database.

Die Arbeitskräfte in Berlin konnten ihre Arbeitsproduktivität im Verlauf des letzten Jahrzehnts nur geringfügig steigern, die Produktivität der Arbeitskräfte stieg deutlich weniger als in einigen OECD-Regionen. Stagniert die Arbeitsproduktivität, kann dies ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Berlin darstellen. Abbildung 2.7 zeigt die relativen Veränderungen bei der regionalen Bruttowertschöpfung pro Arbeitnehmenden gegenüber dem Basisjahr 2008. Im internationalen Vergleich verlief der Produktivitätszuwachs in Berlin bis 2018 nur schleppend und lag bei lediglich 106 % der Produktivität pro Arbeitnehmende im Jahr 2008. In anderen OECD-Städten wie Oslo (133 %), Kopenhagen (115 %), Barcelona (113 %) oder Amsterdam (112 %) stieg die Produktivität je Arbeitnehmenden im selben Zeitraum deutlich stärker an. Infolgedessen lag die Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmenden in Berlin im Jahr 2019 bei 81.107 USD (konstante Preise, konstante KKP, Basisjahr 2015) – ein Wert, der deutlich niedriger ist als in anderen Großstädten des OECD-Raums, die in den vergangenen zehn Jahren ebenfalls nur geringe Produktivitätszuwächse aufweisen konnten, wie etwa Wien (99.038 USD), Hamburg (104.051 USD) oder Stockholm (110.507 USD).

Abbildung 2.7. Die Arbeitsproduktivität ist in Berlin seit 2008 nur langsam gestiegen

Veränderungen bei der regionalen Bruttowertschöpfung pro Arbeitnehmende gegenüber dem Basisjahr 2008



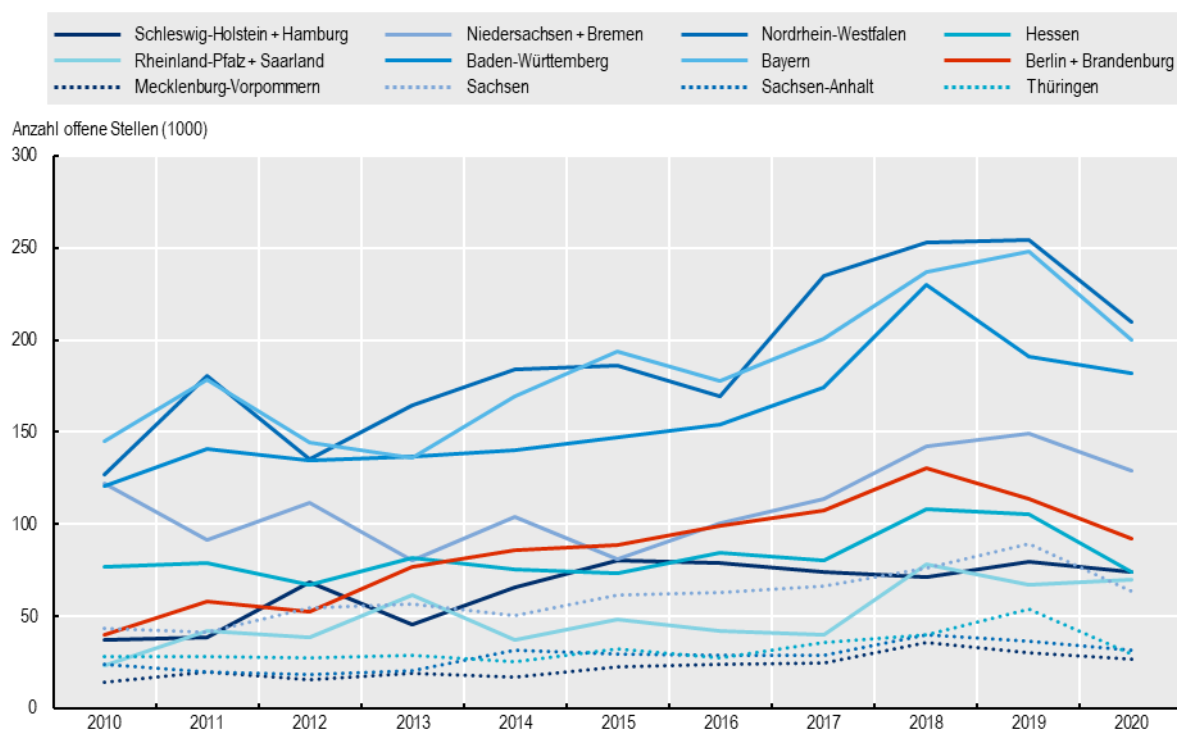
Anmerkung: Die Arbeitsproduktivität wird anhand des BIP pro Arbeitnehmende in USD gemessen, bei konstanten Preisen, konstanter KKP, Basisjahr 2015. Alle Werte sind bezogen auf den Ausgangszeitpunkt im Jahr 2008 dargestellt.

Quelle: OECD Regional Database.

Der Berliner Arbeitsmarkt hat sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts spürbar angespannt. Nach einer langen Phase schneller, vom Dienstleistungssektor getragener Beschäftigungszuwächse ist der Berliner Arbeitsmarkt inzwischen in eine neue Phase eingetreten. Für Arbeitgebende dürfte es zunehmend schwieriger werden, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, was letztlich einen Aufwärtsdruck auf die Löhne in den Sektoren bewirken wird, in denen ein Mangel an Arbeitskräften herrscht. Durch eine solche Entwicklung wächst die Bedeutung des lokalen Systems der Weiterbildung, und zwar aus zwei Gründen: Erstens lässt sich so das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften verbessern, die den Qualifikationsbedarf der Berliner Arbeitgebenden decken können. Da, zweitens, die Löhne in Sektoren mit hohen Qualifikationsanforderungen überproportional steigen dürften, besteht die Gefahr einer verschärften gesellschaftlichen Spaltung, wenn Arbeitnehmende mit niedrigem und mittlerem Bildungsstand nicht geschult und weitergebildet werden, um für lokale Arbeitgebende attraktiv zu bleiben.

Die Indikatoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften deuten tatsächlich darauf hin, dass der Berliner Arbeitsmarkt schon bald mit größeren Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen und einem Aufwärtsdruck auf die Löhne in Sektoren mit Arbeitskräftemangel zu tun haben wird. Abbildung 2.8 und Abbildung 2.9 zeigen die Zahl der offenen Stellen und die Zahl der Arbeitslosen pro offener Stelle in Berlin und Brandenburg gegenüber den anderen Bundesländern. Aus Abbildung 2.8 geht hervor, dass die Gesamtzahl der offenen Stellen in Berlin zwischen 2010 und 2020 gestiegen ist, und zwar von 39.800 im Jahr 2010 auf 113.600 im Jahr 2019, gefolgt von einem Rückgang auf 92.400 im Jahr 2020, dem ersten Jahr der COVID-19-Pandemie. In den meisten anderen Bundesländern war ein vergleichbarer Anstieg bei den offenen Stellen in absoluten Zahlen zu verzeichnen, wobei die Unterschiede vor allem auf die unterschiedlichen Bevölkerungszahlen in den einzelnen Regionen zurückzuführen sind. Ein solcher absoluter Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften muss jedoch der Angebotsseite des Arbeitsmarktes gegenübergestellt werden, die sich am besten durch die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte messen lässt. Abbildung 2.9 verdeutlicht, dass das Verhältnis von Arbeitssuchenden zu freien Stellen in Berlin deutlich gesunken ist. Noch im Jahr 2010 kamen auf jede freie Stelle etwa neun Arbeitslose. Bis 2019 sank dieses Verhältnis auf etwas mehr als einen Arbeitssuchenden pro freie Stelle und stieg anschließend auf etwa zwei Arbeitslose pro freie Stelle im Jahr 2020 an, dem ersten Jahr der Pandemie. Eine ähnliche Anspannung der Lage auf dem Arbeitsmarkt ließ sich auch in den anderen Bundesländern beobachten, die dort jedoch nicht ganz so schnell verlief wie in Berlin.

Abbildung 2.8. Die Gesamtzahl der freien Stellen in Berlin ist zwischen 2010 und 2019 gestiegen



Anmerkung: Die Daten für 2020 sind vorläufig.

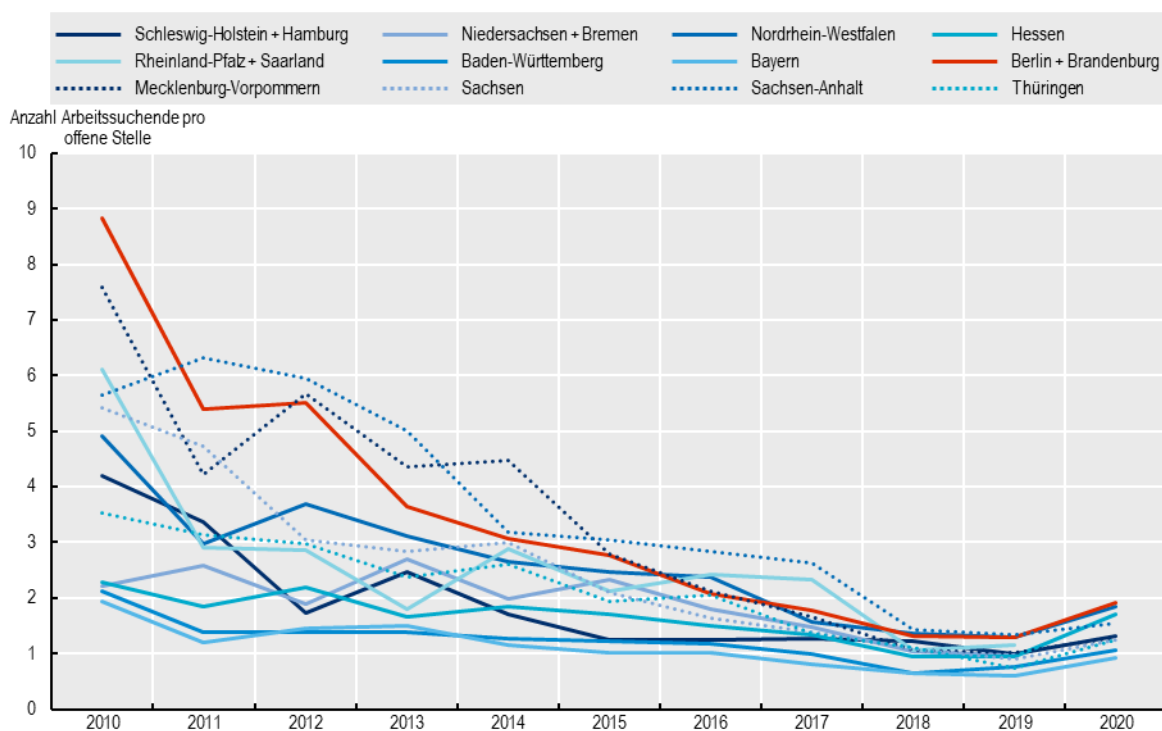
Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stellenerhebung.

Der Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften war vom Berliner Dienstleistungssektor getrieben.

Der Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor spiegelt sich auch in der sektoralen Aufschlüsselung eines Maßes für die direkte Nachfrage nach Arbeitskräften, der Zahl der offenen Stellen. Abbildung 2.10 zeigt die Gesamtzahl der offenen Stellen in Berlin zwischen 2010 und 2020,

aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen. Der Dienstleistungssektor verzeichnete den bei weitem größten Anstieg bei den absoluten Zahlen an Stellenangeboten, und das gilt sowohl für Unternehmens- als auch sonstige Dienstleistungen. Die Zahl der offenen Stellen im Bereich Unternehmensdienstleistungen stieg von 12.000 im Jahr 2010 auf 26.000 im Jahr 2019. Auch die Zahl der offenen Stellen im Bereich anderer Dienstleistungen – u.a. Dienstleistungen mit Bezug zum Gesundheits- und Sozialwesen, Bildungsdienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Hotel- und Gastgewerbe sowie Gastronomie – stieg von 13.000 im Jahr 2010 auf 43.000 im Jahr 2019. Im Baugewerbe (+11.100 freie Stellen zwischen 2010 und 2019) und in der Informations- und Kommunikationsbranche (+4.400) stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften ebenfalls an.

Abbildung 2.9. Berlins Arbeitsmarkt hat sich zwischen 2010 und 2019 deutlich angespannt

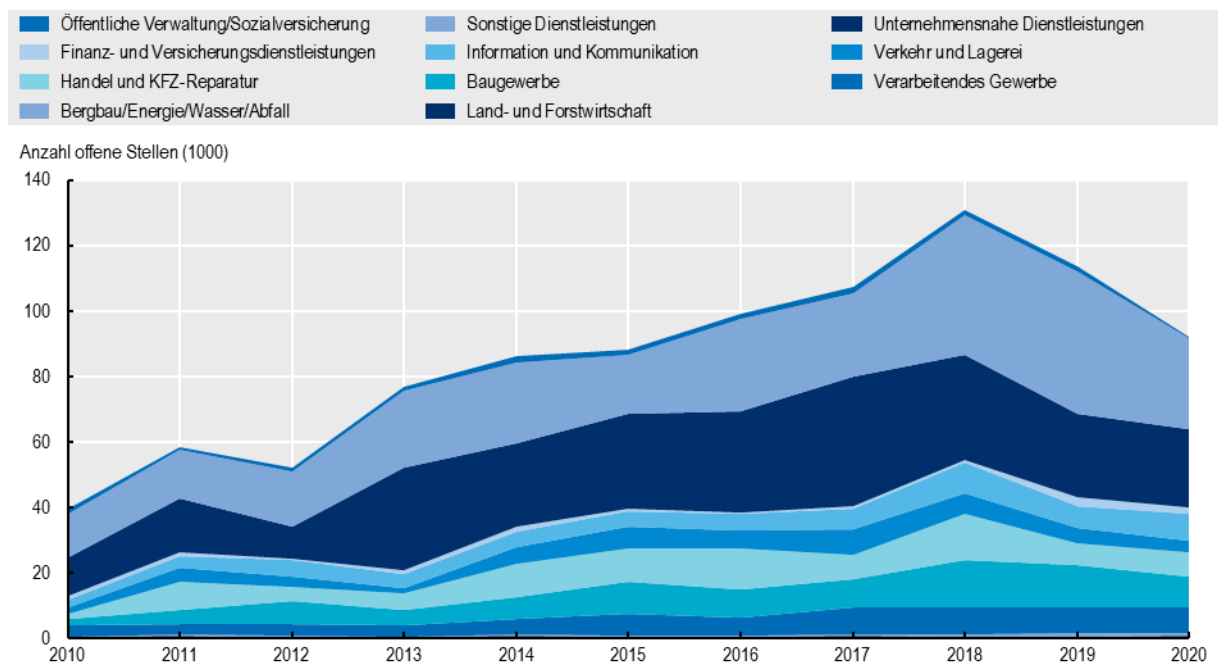


Anmerkung: „Arbeitssuchende“ bezieht sich auf alle Arbeitslosen im Alter von 15 bis 64 Jahren und stellt eine Schätzung anhand von EU-AKE-Daten dar. Die Daten für 2020 sind vorläufig.

Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stellenerhebung und OECD Regional Database.

Abbildung 2.10. Vor der COVID-19-Pandemie war die Anzahl der offenen Stellen im Berliner Dienstleistungssektor gestiegen

Zahl der freien Stellen nach Wirtschaftszweigen in Berlin im Zeitverlauf



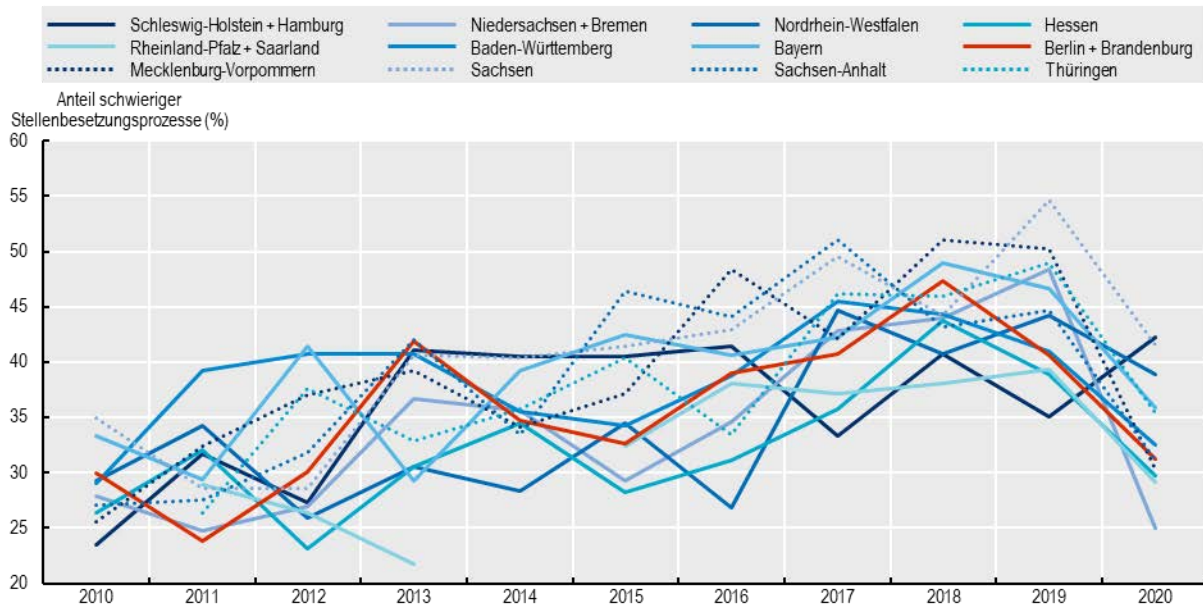
Anmerkung: Wirtschaftszweige, klassifiziert nach ISIC Rev. 4 klassifiziert Die Daten für 2020 sind vorläufig.

Quelle: IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stellenerhebung.

Bereits vor der COVID-19-Pandemie hatte eine zunehmende Anzahl von Unternehmen in Berlin Schwierigkeiten, freie Stellen zu besetzen. Der Anteil der Berliner und Brandenburger Unternehmen, die von Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Bewerber*innen während des jeweiligen Einstellungsverfahrens berichteten, stieg von 30,0 % im Jahr 2010 auf 40,6 % im Jahr 2019 (Abbildung 2.11). Die von Unternehmen gemeldeten zunehmenden Schwierigkeiten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen entsprechen dem in Deutschland insgesamt vorherrschenden Trend: Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil deutscher Unternehmen, die Schwierigkeiten beim Einstellungsverfahren meldeten, von 29,1 % auf 44,0 %. Die zwischen 2019 und 2020 in allen Bundesländern mit Ausnahme Schleswig-Holsteins und Hamburgs zu beobachtende Senkung des Anteils schwer zu besetzender Stellen dürfte auf den selektiven Rückgang bei den Einstellungen für vergleichsweise schwerer zu besetzende Stellen zurückzuführen sein.

Abbildung 2.11. Der Anteil der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben, freie Stellen zu besetzen, ist im Laufe des letzten Jahrzehnts überall in Deutschland gestiegen

Anteil der freien Stellen, die sich nur schwer besetzen ließen, nach Bundesländern, 2010-2020



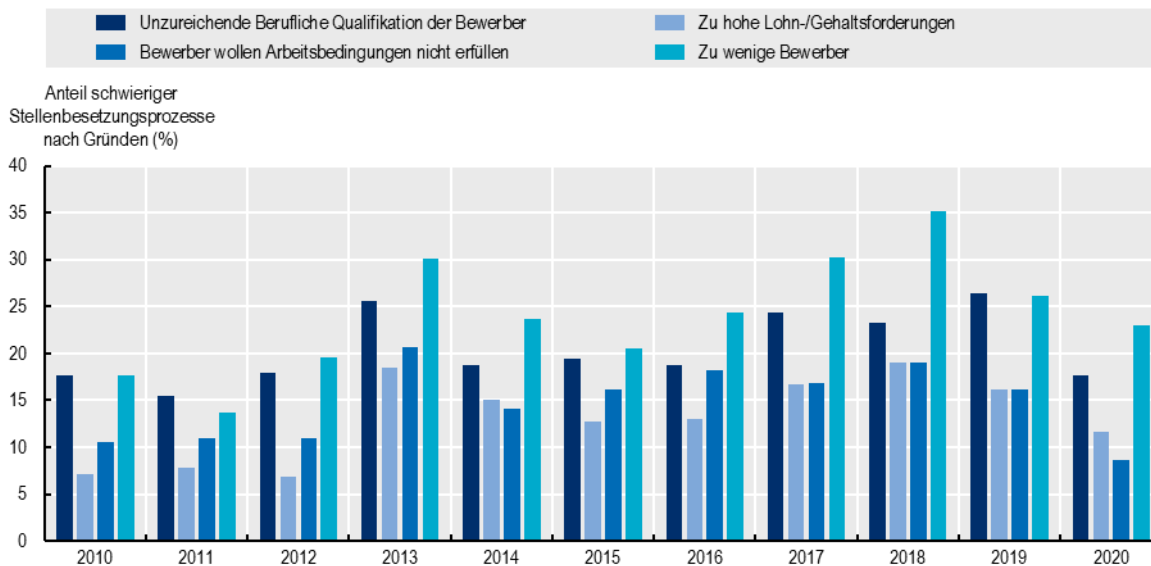
Anmerkung: Die Unternehmen werden zunächst gebeten, die letzte Einstellung eines neuen Mitarbeiters / einer neuen Mitarbeiterin (innerhalb der letzten 12 Monate) zu rekapitulieren. Anschließend werden sie gefragt, ob sie im Rahmen des Einstellungsverfahrens Schwierigkeiten hatten, einen geeigneten Bewerber zu finden. Die Daten für 2020 sind vorläufig.

Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stellenerhebung.

Eine unzureichende Anzahl von Bewerber*innen und die ungenügende fachliche Qualifikation der Bewerber*innen sind immer häufiger der Hauptgrund, warum Unternehmen freie Stellen nur schwer besetzen können. Abbildung 2.12 weist die von den Unternehmen selbst angegebenen Gründe für ihre Schwierigkeiten, geeignete Bewerber*innen für offene Stellen zu finden, aus. Im Jahr 2010 gaben Berliner Unternehmen an, mit Verweis auf die mangelnde berufliche Qualifikation der Bewerber*innen 17,7 % der offenen Stellen nur schwer besetzen zu können. Im Jahr 2019 stieg der Anteil der offenen Stellen, die sich aus eben diesem Grund nur schwer besetzen ließen, auf 26,4 %. Auch der Anteil der Stellen, die Berliner Unternehmen aufgrund einer unzureichenden Anzahl von Bewerber*innen nur schwer besetzen konnten, stieg von 17,1 % im Jahr 2010 auf 26,1 % im Jahr 2019. Andere Gründe, wie etwa die mangelnde Bereitschaft der Bewerber*innen, das geforderte Arbeitspensum zu akzeptieren (+5,7 Prozentpunkte zwischen 2010 und 2019) und überzogene Gehaltsforderungen (+9,0 Prozentpunkte) legten zwar ebenfalls deutlich zu, wurden aber weniger häufig genannt. Der Rückgang des Anteils offener Stellen, die Unternehmen zwischen 2019 und 2020 nur mit Mühe besetzen konnten, ist wahrscheinlich abermals auf selektive Einstellungsverfahren während der COVID-19-Pandemie zurückzuführen.

Abbildung 2.12. Berliner Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, geeignete Bewerber*innen zu finden

Anteil der freien Stellen, die Unternehmen in Berlin nur mit Mühe besetzen konnten, nach Gründen, 2010-2020



Anmerkung: Mehrfache (oder keine) Antwort(en) möglich, so dass sich die Prozentsätze nicht zu 100 % zusammenaddieren. Die Daten für 2020 sind vorläufig. Der Nenner ist die Gesamtzahl der freien Stellen.

Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stellenerhebung.

Soziale Spaltungen sind kennzeichnend für die Berliner Bevölkerung und Wirtschaft

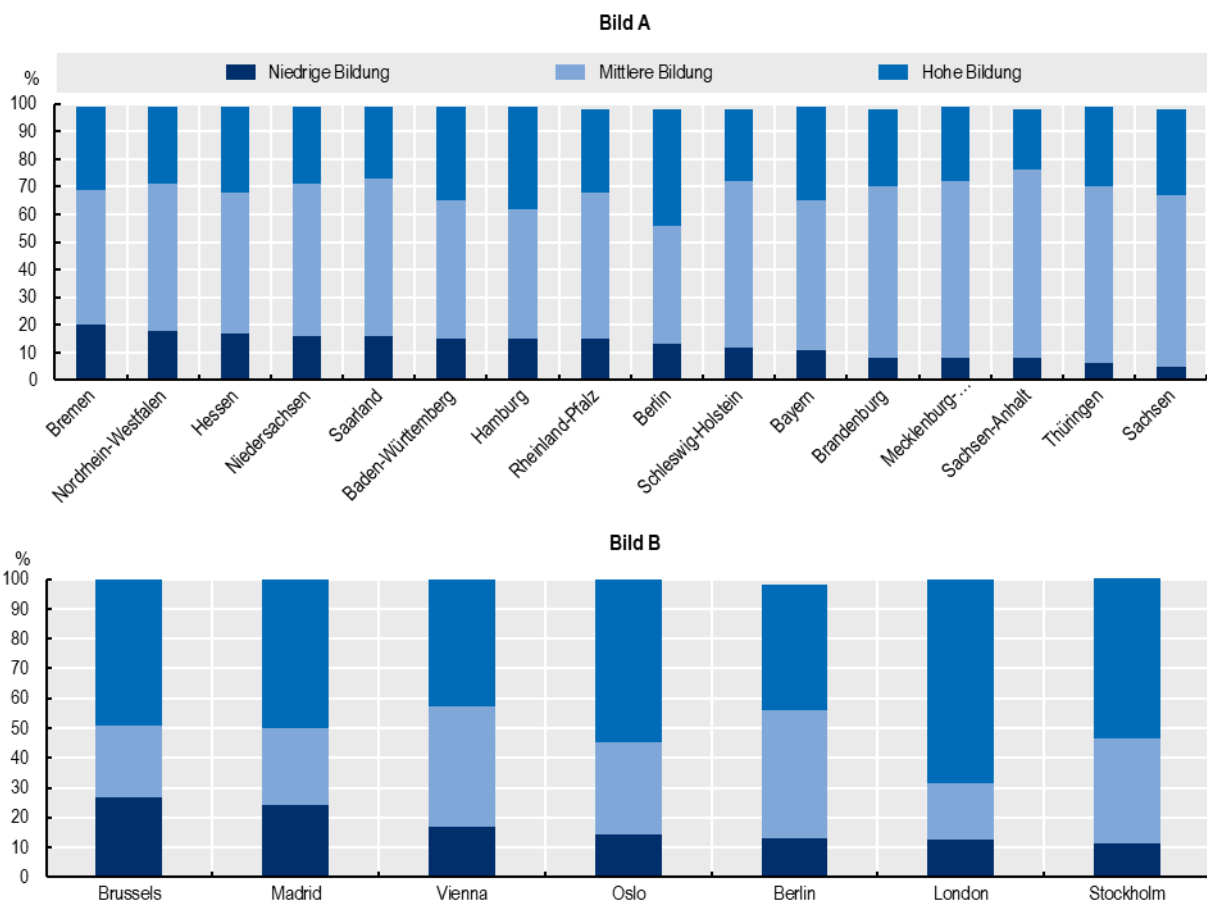
Die o.g. Analyse zeigt, dass der Berliner Arbeitsmarkt einen Punkt erreicht hat, an dem die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften das Angebot übersteigen könnte. Aus diesem Grund müssen die politischen Entscheidungsträger*innen Berlins sicherstellen, dass alle Arbeitskräfte über die richtigen Fähigkeiten verfügen, um auf dem lokalen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Einer der wichtigsten Indikatoren für das Qualifikationsniveau von Arbeitskräften ist der Stand der Erstausbildung. Um die Weiterqualifizierung von Arbeitskräften zu fördern, kann es jedoch auch hilfreich sein, zur gezielten Ausrichtung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen relevante Bevölkerungsmerkmale und geografische Unterschiede innerhalb des regionalen Arbeitsmarktes zu ermitteln. Im verbleibenden Teil dieses Kapitels wird das sozioökonomische Profil der Berliner Bevölkerung und der Arbeitskräfte beschrieben, um das regionale Arbeitskräfteangebot näher zu beschreiben, mit einem Schwerpunkt auf den jungen Erwachsenen und der vielfältigen Migrationsbevölkerung Berlins.

Das durchschnittliche Bildungsniveau in Berlin ist zwar höher als in anderen deutschen Regionen, aber niedriger als in anderen Großstädten des OECD-Raums. Abbildung 2.13 zeigt, dass unter den 25- bis 64-Jährigen in Berlin im Jahr 2020 13 % in die Kategorie der Personen mit niedrigem Bildungsstand fallen – damit sind Personen gemeint, deren formaler Bildungsabschluss unterhalb der Sekundarstufe liegt. 43 Prozent hatten einen mittleren Bildungsabschluss, also einen Abschluss der Sekundarstufe II, nicht jedoch einen tertiären Bildungsabschluss erreicht. 42 Prozent der Berliner Bevölkerung verfügten über einen Abschluss im tertiären Bildungsbereich und gelten damit als hochgebildet. Bild A von Abbildung 2.13 macht deutlich, dass Berlin den höchsten Anteil an Hochgebildeten unter den deutschen Bundesländern aufweist. Andererseits entspricht der Anteil der Personen mit niedrigem Bildungsstand genau dem Median der Regionen Deutschlands. Die wissenschaftliche Forschung weiß jedoch bereits seit

Langem, dass hochgebildete Menschen mit Blick auf die besseren Verdienstmöglichkeiten in relativ größerer Zahl in die Städte ziehen (siehe dazu die Zusammenfassung nach Brinkman (2015^[3]). Es ist daher sehr aufschlussreich, den Bildungsstand der Berliner Bevölkerung mit dem in anderen Großstädten im OECD-Raum zu vergleichen. Bild B zeigt, dass der Anteil der Hochgebildeten in Berlin im Vergleich zu anderen Großstädten im OECD-Bereich relativ gering ist. In Wien (42,7 %), Brüssel (49,3 %), Madrid (50,2 %), Stockholm (53,7 %), Oslo (54,9 %) und London (68,4 %) fällt der Anteil der Hochgebildeten unter den 25- bis 64-Jährigen sämtlich höher aus als in Berlin. Berlin hingegen hat im Vergleich zu den anderen Städten den größten Anteil an Personen mit mittlerem Bildungsstand (43 %).

Abbildung 2.13. Bildungsprofil der Berliner Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im nationalen und internationalen Vergleich

Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren im Jahr 2020



Anmerkung: Ein niedriger Bildungsstand entspricht einem Bildungsniveau unterhalb der Sekundarstufe II (ISCED2011 Stufe 0-2). Ein mittlerer Bildungsstand entspricht der Sekundarstufe II, nicht jedoch einem tertiären Bildungsabschluss (ISCED2011 Stufe 3-4). Ein hoher Bildungsstand entspricht einem Abschluss im tertiären Bildungsbereich (ISCED2011 Stufe 5-8).

Quelle: OECD Regional Database.

Der Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen ist in Berlin im Vergleich zu anderen deutschen Regionen hoch. Der Bildungsstand junger Erwachsener kann als guter Indikator für die Zukunft des regionalen Arbeitskräfteangebots dienen. Abbildung 2.14 zeigt den Anteil der Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die maximal die Sekundarstufe I abgeschlossen haben und in Berlin keine

weiterführende Schul- oder Berufsausbildung absolvieren, im Vergleich zu anderen deutschen Regionen. Im Jahr 2018 lag diese Zahl bei 13,6 % und Berlin damit an zweiter Stelle nach Bremen, wo ein noch höherer Anteil der jungen Erwachsenen in die Kategorie der Personen mit niedrigem Bildungsstand fiel (14,6 %). Deutschland kam im selben Jahr auf durchschnittlich 10,3 %. Im Zeitraum von 2010 bis 2018 konnten bei der Quote der Bildungs- und Ausbildungsabbrecher*innen in Berlin kaum Verbesserungen erzielt werden. Der Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen sank im Beobachtungszeitraum lediglich um 0,8 Prozentpunkte – gegenüber einem Rückgang von 1,5 Prozentpunkten in Deutschland insgesamt.

Abbildung 2.14. Berlin weist eine der höchsten Quoten an Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen in Deutschland auf

Anteil der Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die maximal die Sekundarstufe I abgeschlossen haben und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung absolvieren



Anmerkung: Die Abbrecherquote wird als Prozentsatz der Gesamtbevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren ausgedrückt. Die neuesten verfügbaren Daten stammen aus dem Jahr 2018.

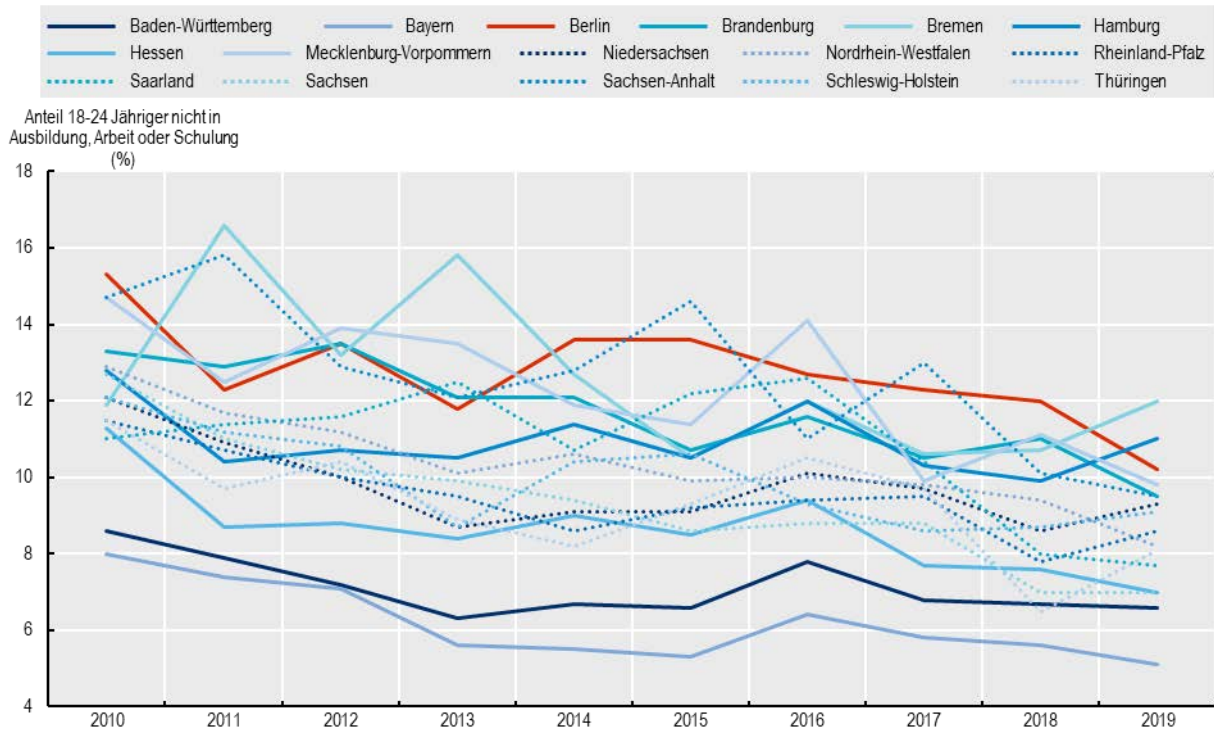
Quelle: OECD Regional Database.

Ein großer Anteil der jungen Berliner Bevölkerung befindet sich nicht in Ausbildung und ist arbeitslos oder inaktiv (NEET). Ein ergänzender Indikator zum Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen ist die NEET-Quote, die als Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die sich nicht in Ausbildung befinden und arbeitslos oder inaktiv sind (NEET), definiert ist. So haben Untersuchungen der OECD gezeigt, dass Unterschiede beim Aufbau von Lese- und Schreibkompetenzen in der OECD stark mit der NEET-Quote korrelieren. Umgekehrt bewirkt eine Verringerung der NEET-Quoten eine Verringerung der Leistungsunterschiede bei Lese- und Schreibtests und eine Verringerung der generationenübergreifenden Weitergabe von Bildungsvorteilen (OECD, 2021^[41]). Im Jahr 2019 lag die NEET-Quote der jungen Erwachsenen in Berlin mit 10,2 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 7,7 % und damit nach den beiden anderen Stadtstaaten Hamburg (11,0 %) und Bremen (12,0 %) an dritter

Stelle im Vergleich der Bundesländer. Trotz der relativ hohen NEET-Quote in Berlin verweist der Trend zwischen 2010 und 2019 auf einen relativ starken Rückgang um 5,1 Prozentpunkte, die drittgrößte Verbesserung im Bundesländervergleich. Die jüngsten Kohorten der 18- bis 24-Jährigen befinden sich demnach mit höherer Wahrscheinlichkeit in Ausbildung oder Beschäftigung als frühere Kohorten.

Abbildung 2.15. Ein großer Teil der jungen Bevölkerung Berlins befindet sich nicht in Ausbildung und ist arbeitslos oder inaktiv (NEET)

Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die keine Ausbildung absolvieren und arbeitslos oder inaktiv sind (NEET)



Quelle: OECD Regional Database.

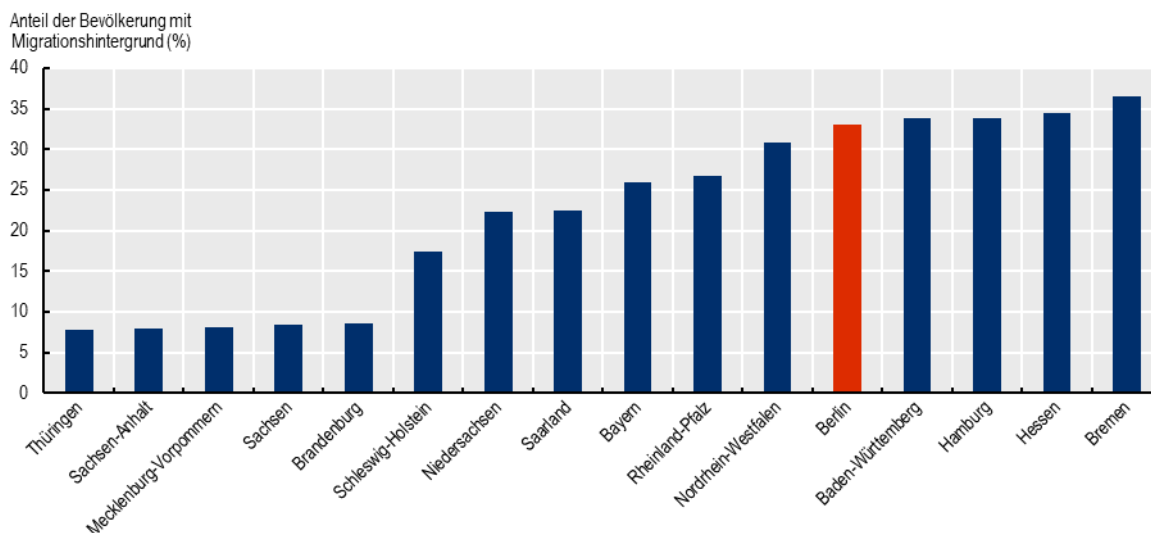
Eine Besonderheit der Berliner Bevölkerung ist ihre Vielfalt. Im Jahr 2020 lebten in Berlin Staatsangehörige von 193 Ländern. Abbildung 2.16 zeigt, dass der Anteil der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Jahr 2019 bei 33,1 % betrug. Lediglich in den Bundesländern Bremen (36,5 %), Hessen (34,4 %), Hamburg (33,9 %) und Baden-Württemberg (33,8 %) lag der relative Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund geringfügig höher. In allen anderen deutschen Regionen lag der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der jeweiligen Region 2019 deutlich darunter. Für die Zwecke dieses Berichts ist Migrationshintergrund so definiert, dass die betreffende Person entweder nicht die deutsche Staatsangehörigkeit oder mindestens ein Elternteil nicht die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an besitzt.

Migrant*innen sind sehr ungleichmäßig über die Berliner Bezirke verteilt. Ähnlich wie bei den Siedlungsmustern in ganz Deutschland wohnen auch die Berliner Migrant*innen aus historischen Gründen vornehmlich in den ehemaligen Westteilen der Stadt (Abbildung 2.17). In Berlin-Mitte, das vor der deutschen Wiedervereinigung in einen Ost- und einen Westteil geteilt war, hatten im Jahr 2021 54 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund gegenüber 18 % in Treptow-Köpenick. Weitere Bezirke mit hohem Migrant*innenanteil sind Neukölln und Friedrichshain-Kreuzberg. Personen mit

Migrationshintergrund aus Nicht-EU-Ländern stellen in allen Berliner Bezirken den größten Anteil an der Gesamtbevölkerung mit Migrationshintergrund.

Abbildung 2.16. Migrant*innen in Deutschland leben überwiegend in westdeutschen Städten

Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Bundesländern im Jahr 2019

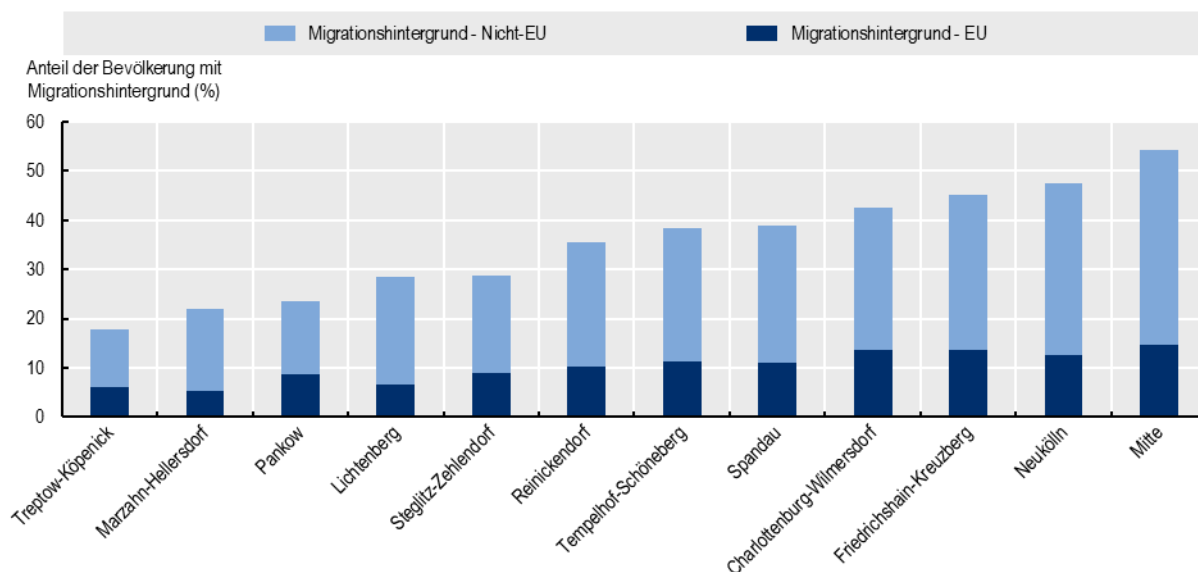


Anmerkung: Migrationshintergrund wird definiert als entweder (i) keine deutsche Staatsangehörigkeit oder (ii) mindestens ein Elternteil besitzt nicht die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Abbildung 2.17. Die Mehrheit der Migrant*innen kommt aus Ländern außerhalb der EU und ist ungleichmäßig über Berlin verteilt

Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach Berliner Bezirken, 2021



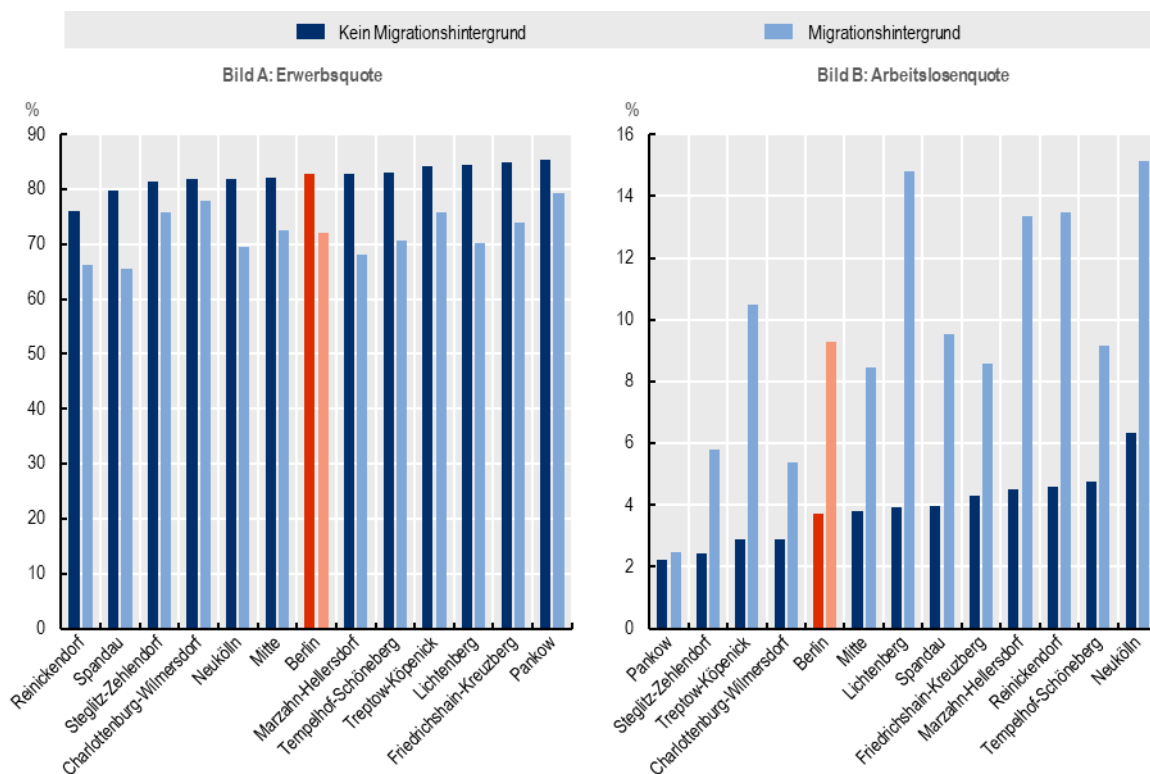
Anmerkung: Migrationshintergrund wird definiert als entweder (i) keine deutsche Staatsangehörigkeit oder (ii) mindestens ein Elternteil besitzt nicht die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg anhand der *Einwohnerregisterstatistik*.

Die Arbeitsmarktbeteiligung der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in allen Bezirken Berlins geringer ausgeprägt. Abbildung 2.18 zeigt die Erwerbsquote und die Arbeitslosenquote der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren in den Berliner Bezirken nach Migrationshintergrund im Jahr 2019. Aus Bild A geht hervor, dass die Erwerbsquote der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund in allen Berliner Bezirken niedriger ist. 72 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund waren 2019 erwerbstätig gegenüber 83 % bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund. Entsprechend lag die Arbeitslosenquote bei Deutschen ohne Migrationshintergrund, wie Bild B verdeutlicht, in Berlin bei 4 % – gegenüber 9 % bei den Deutschen mit Migrationshintergrund. Zusammengefasst lässt sich Abbildung 2.18 entnehmen, dass die Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine deutlich geringere Arbeitsmarktanbindung aufweist. Die ungleiche räumliche Verteilung der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Stadt bietet daher zumindest zum Teil eine Erklärung für die Unterschiede bei den Arbeitsmarktindikatoren.

Abbildung 2.18. Die Arbeitsmarktanbindung von Migrant*innen ist in allen Berliner Bezirken relativ gering ausgeprägt

Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, 2019



Anmerkung: Migrationshintergrund wird definiert als entweder (i) keine deutsche Staatsangehörigkeit oder (ii) mindestens ein Elternteil besitzt nicht die deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an.

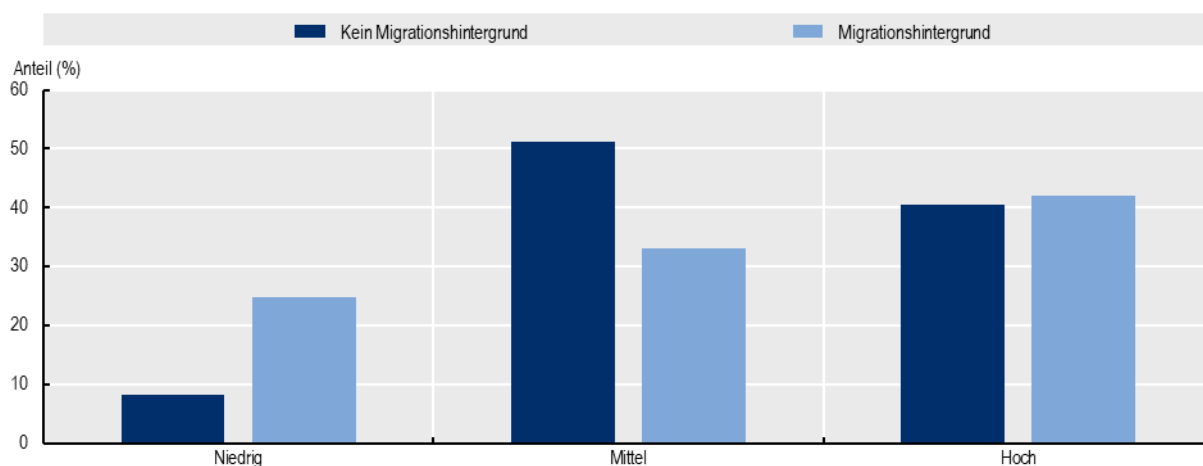
Quelle: OECD-Ausarbeitung zum Mikrozensus Deutschland.

Ein Grund für die relativ niedrige Erwerbsquote und die relativ hohe Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund ist der im Schnitt niedrigere Bildungsstand in dieser Bevölkerungsgruppe. Abbildung 2.19 zeigt die Bildungsabschlüsse der Berliner Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Im Jahr 2019 fallen 24,8 % der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 25 Jahren oder darüber in die Kategorie der niedrigen Bildung gegenüber 8,3 % bei Personen

ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, die einen mittleren offiziellen Bildungsabschluss erlangt haben, lag bei 33,2 % gegenüber 51,2 % bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. 42,0 % der Personen mit Migrationshintergrund hatten einen hohen Bildungsstand erreicht und damit mehr als der bundesdeutsche Durchschnitt von 40,5 %. Die Tatsache, dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund in Berlin zur Bevölkerungsgruppe mit niedrigem Bildungsstand gehören, ist wahrscheinlich ein Grund für die geringere Arbeitsmarktanbindung dieser Gruppe. Wie aus Kasten 2.1 hervorgeht, stehen Migrant*innen jedoch auch vor besonderen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Nichtübertragbarkeit von ausländischen Bildungsabschlüssen, mangelnde Kenntnisse der Landessprache und die Tatsache, dass viele Migrant*innen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, können sich auch bei Personen mit hohem Bildungsstand negativ auf ihre Beschäftigungsaussichten auswirken.

Abbildung 2.19. Ein relativ großer Teil der Berliner Migrant*innen fällt in die Kategorie der Menschen mit niedrigem Bildungsstand

Bildungsstand nach Migrationshintergrund, Bevölkerung ab 25 Jahren, 2019



Quelle: OECD-Ausarbeitung zum Mikrozensus Deutschland.

Kasten 2.1. Warum sind die Beschäftigungsquoten von Migrant*innen oft niedriger als bei der einheimischen Bevölkerung?

Es gibt drei Hauptgründe, warum Migrant*innen häufig eine geringere Arbeitsmarktanbindung aufweisen, gemessen an der Erwerbsquote und den Beschäftigungsquoten. Für jeden dieser Gründe gibt es politische Maßnahmen, die dazu beitragen können, die Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Der erste Grund ist, dass sich Abschlüsse aufgrund von Unterschieden in Qualität und Inhalt von Ausbildungen nicht über Grenzen hinweg übertragen lassen. Die Ausbildung im Ausland und sogar die Ausbildung für bestimmte Berufe kann sich von Land zu Land unterscheiden, was zum Teil auf die länderspezifischen beruflichen Anforderungen und zum Teil auf die unterschiedliche Qualität derjenigen Personen zurückzuführen ist, die berufsbezogene Fertigkeiten vermitteln. Eng damit verknüpft ist die Frage nach dem Signalwert ausländischer Bildungsabschlüsse: Arbeitgebende kennen sich in der Regel mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen weniger gut aus, weshalb sie unter Umständen ausländische Abschlüsse bei ihren Einstellungsentscheidungen als minderwertiger

einschätzen. Politische Bemühungen zur formellen Anerkennung ausländischer Abschlüsse und zur Bereitstellung von Umschulungsmaßnahmen, wenn die Abschlüsse unter dem nationalen Standard für den jeweiligen Beruf liegen, können die Chancen von Migrant*innen auf dem heimischen Arbeitsmarkt verbessern.

Der zweite Grund sind mangelnde Sprachkenntnisse. Verschiedene wissenschaftliche Studien haben ergeben, dass die Kenntnis der Amtssprache des Ziellandes in kausalem Zusammenhang mit einer höheren Erwerbsquote, Beschäftigung und Vergütung von Migrant*innen steht. Sprachkurse anzubieten, die es Migrant*innen ermöglichen, Arbeitsplätze anzunehmen, die eine Verständigung in der Amtssprache des Ziellandes erfordern, kann sich daher überaus positiv auf die Anbindung an den Arbeitsmarkt auswirken.

Der dritte Grund ist das Fehlen der Staatsangehörigkeit des Ziellandes. Die Tatsache, dass eine Person nicht die Staatsangehörigkeit des Landes besitzt, in dem sie lebt, kann sich in mehrfacher Hinsicht negativ auf ihre Anbindung an den Arbeitsmarkt auswirken. Die Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Sektor sind unter Umständen auf Staatsangehörige des jeweiligen Landes beschränkt; die schwächeren Signalwerte einer ausländischen Staatsangehörigkeit können sich durchaus auf Einstellungsentscheidungen auswirken, Diskriminierung unter Arbeitgebenden und – zumindest bei einigen Migrant*innengruppen – Ungewissheiten bezüglich der Aufenthaltsdauer können ebenfalls eine Rolle spielen. Werden Einbürgerungsprozesse erleichtert, kann dies folglich der Beschäftigung von Migrant*innen zugutekommen.

Quelle: Zusammenfassung anhand von Ludolph (2021^[5]), *The Value of Formal Host-Country Education for the Labour Market Position of Refugees: Evidence from Austria*.

Literatur

- Brinkman, J. (2015), "Big Cities and the Highly Educated: What's the Connection?", *Federal Reserve Bank of Philadelphia Research Department*. [3]
- Coibion, O., Y. Gorodnichenko and M. Weber (2020), "Labor Markets During the COVID-19 Crisis: A Preliminary View", National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w27017>. [2]
- Ludolph, L. (2021), *The Value of Formal Host-Country Education for the Labour Market Position of Refugees: Evidence from Austria*, <http://www.RePEc.org>. [5]
- OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [4]
- OECD (2010), *Higher Education in Regional and City Development - Berlin, Germany*, <https://www.oecd.org/germany/45359278.pdf> (accessed on 19 January 2022). [1]

3

Die Auswirkungen der Zukunft der Arbeit auf den Berliner Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Trends, Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in Berlin analysiert. Die Analyse legt den Schwerpunkt auf vier Dimensionen: i) Auswirkungen der Automatisierung, ii) Folgen der Digitalisierung und des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft, iii) Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen und iv) die sich verändernde Nachfrage nach Qualifikationen während der COVID-19-Pandemie. Dabei liefert dieses Kapitel einen Vergleich zwischen Berlin und anderen Regionen in Deutschland sowie mit ausgewählten vergleichbaren Metropolregionen in verschiedenen OECD-Ländern.

In Kürze

Automatisierung und Digitalisierung verändern den Berliner Arbeitsmarkt tiefgreifend und treiben den immer schnelleren Wandel der Arbeitswelt weiter voran

- **Die COVID-19-Pandemie hat Megatrends wie Automatisierung und Digitalisierung weiter beschleunigt.** Es gibt zahlreiche Belege dafür, dass Unternehmen in Zeiten von Wirtschaftskrisen eher in die Automatisierung investieren. Angesichts von Lockdowns und Abstandsregeln sind Unternehmen und Beschäftigte in Berlin zu Home-Office-Arbeit und der Nutzung digitaler Tools übergegangen und haben damit den Prozess der Digitalisierung zusätzlich beschleunigt.
- **Die Automatisierung könnte den Berliner Arbeitsmarkt grundlegend verändern.** Die Risiken der Automatisierung treffen vor allem Beschäftigte in Berufen geringer oder mittlerer Qualifikation, da die Automatisierung ein qualifikationslastiger technologischer Wandel ist, der vor allem hoch qualifizierten Arbeitnehmenden zugutekommt und sie in ihren Kompetenzen komplementiert. In Kombination mit COVID-19 könnten die Auswirkungen der Automatisierung benachteiligte Gruppen gleich doppelt hart treffen und die bestehenden Ungleichheiten in Berlin noch verstärken.
- **Die Automatisierung bedroht fast die Hälfte aller Arbeitsplätze in Berlin.** Schätzungen der OECD zufolge sind 14 % der Arbeitsplätze in Berlin hochgradig automatisierbar, die Automatisierungswahrscheinlichkeit wird mit über 70 % angegeben. Mit 32 % ist der Anteil der Arbeitsplätze, für die ein erhebliches Risiko besteht, stark von der Automatisierung betroffen zu werden, sogar noch höher. Für diese Arbeitsplätze dürften sich die Aufgaben und die dafür erforderlichen Qualifikationen signifikant ändern, so dass für die am stärksten gefährdeten Beschäftigten Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen werden müssen.
- **Viele Menschen in Berlin haben atypische Arbeitsverhältnisse in Form von Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit und Zeitarbeit.** Die Zunahme des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse bietet einigen Menschen neue Chancen, wie z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder einen leichteren Übergang in den Arbeitsmarkt für Jugendliche, stellt andere Menschen jedoch vor neue Herausforderungen. In den meisten Fällen sind Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen sozial schlechter abgesichert, haben weniger Zugang zu Schulungs- und Weiterbildungsangeboten und sind generell anfälliger für wirtschaftliche Erschütterungen wie die aktuelle COVID-19-Pandemie.
- **Infolge von COVID-19 und der Digitalisierung hat sich die Nachfrage nach Kompetenzen in Berlin bereits verändert.** Im Verlauf der Pandemie ist die relative Nachfrage nach weitergehenden digitalen Kompetenzen wie Programmierung oder Datenanalyse massiv gestiegen. Hinzu kommt, dass grundlegende digitale Kompetenzen bei den meisten neuen Arbeitsplätzen inzwischen offenbar als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Trotz dieser wachsenden Bedeutung fehlt es vielen Berlinern an digitalen Kompetenzen, was den Bedarf an Förderprogrammen unterstreicht, über die Arbeitnehmende Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit einem zunehmend digitalen Arbeitsumfeld erwerben können.

Einführung

In der gesamten OECD tragen Megatrends wie Digitalisierung, Automatisierung und künstliche Intelligenz (KI) zu einer der tiefgreifendsten Transformationen der lokalen Arbeitsmärkte seit Jahrzehnten bei. Wie anderswo auch werden sich diese Tendenzen in Berlin stark und nachhaltig auf den Arbeitsmarkt auswirken. Während die Folgen dieser Trends bereits spürbar sind, beschleunigt die COVID-19-Pandemie die Digitalisierung und Automatisierung noch weiter. Angesichts der geltenden Abstandsregeln arbeiten Millionen Beschäftigte im Homeoffice. Telearbeit oder hybride Beschäftigungsverhältnisse dürften, wie es scheint, in einem nicht zu vernachlässigenden Maße auch über die Pandemie hinaus Bestand haben. COVID-19 fungiert hier offenbar als Katalysator für nachhaltige Veränderungen bei der Arbeitsweise von Unternehmen und Menschen, die den technologischen Wandel dazu nutzen, innovative Lösungen zu finden, um weiter arbeiten zu können.

Vor diesem Hintergrund wird die Zukunft der Arbeit und die damit einhergehenden Veränderungen für einige Menschen und Branchen in Berlin mit größeren Risiken verbunden sein als für andere. Die Pandemie hat bereits bestehende strukturelle Probleme auf dem Berliner Arbeitsmarkt wie Qualifikationsdefizite, Qualifikationsungleichgewichte und eine Polarisierung zwischen gut bezahlten und prekären Arbeitsplätzen zusätzlich verschärft. Solide Strategien für die Weiterbildung und die Entwicklung von Kompetenzen sind ein unverzichtbares politisches Instrument, das dazu beitragen kann, diese Probleme anzugehen und sicherzustellen, dass Berlin auf die Zukunft der Arbeit und die neuen Arten von Arbeitsplätzen und alternativen Arbeitsmodellen wie Teilzeitarbeit, die weiter zunehmen werden, vorbereitet ist.

Bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Krise und der anschließenden Erholung müssen die politischen Entscheidungsträger*innen in Berlin neue Lösungen bieten. Für einen starken und nachhaltigen wirtschaftlichen Wiederaufbau müssen diese Lösungen nicht nur die direkten wirtschaftlichen Folgen der Pandemie, sondern auch die strukturellen Herausforderungen des Arbeitsmarktes angehen. Das Kapitel, das diese Trends und Herausforderungen analysiert, ist wie folgt strukturiert. Zunächst werden darin die Auswirkungen der Automatisierung auf den lokalen Arbeitsmarkt in Berlin untersucht. Zweitens beschreibt es, wie sich die Arbeitsplatzpolarisierung auf die Verfügbarkeit verschiedener Arten von Arbeitsplätzen auswirkt. Schließlich zeigt es Trends hinsichtlich der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf, die für den Einzelnen sowohl Chancen als auch neue Herausforderungen mit sich bringen.

Wie wirkt sich die Automatisierung auf den Berliner Arbeitsmarkt aus?

Die Arbeitsmärkte in den OECD-Ländern haben sich in den letzten Jahrzehnten strukturell erheblich verändert. Angetrieben durch neue Technologien, Produkte und Konsummuster sind verschiedene neue Arten von Arbeitsplätzen entstanden. Die Beschäftigung in einigen traditionellen Branchen ist dagegen andererseits rückläufig. Infolgedessen hat sich die Art der Qualifikationen, die Unternehmen suchen und die Arbeitnehmende benötigen, um beruflich erfolgreich zu sein, verändert. Globale Megatrends wie Automatisierung und Digitalisierung, die sich während der COVID-19-Pandemie zusätzlich beschleunigt haben, werden diesen Strukturwandel der Wirtschaft weiter vorantreiben und zu einer Zukunft der Arbeit unter deutlich anderen Vorzeichen führen. Die Pandemie war ein Katalysator für Veränderungen, da Unternehmen und Beschäftigte neue Arbeits- und Kooperationsformen angenommen haben – von einer plötzlichen Zunahme der Telearbeit bis hin zu einer deutlich weiteren Verbreitung digitaler Technologien und Dienstleistungen. Diese Entwicklungen werden, zumal sie zumindest teilweise fortbestehen dürften, sich maßgeblich auf die Praxis unserer Arbeit und die erforderlichen Qualifikationen auswirken.

Die Automatisierung bedroht fast die Hälfte aller Arbeitsplätze in Berlin

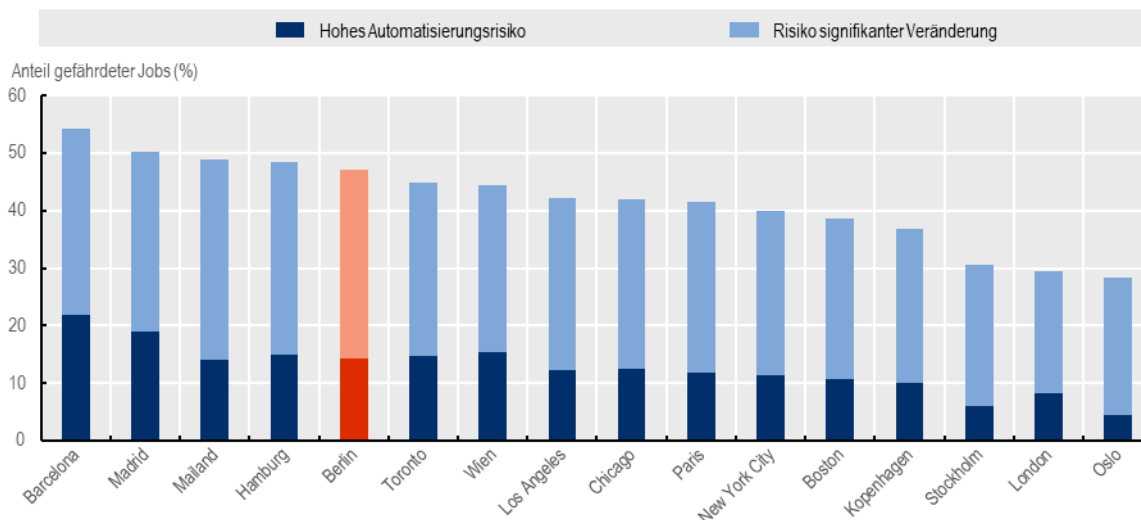
Die Automatisierung wird eine der bedeutendsten Transformationen der Arbeitsmärkte in den OECD-Ländern seit Jahrzehnten bewirken. Einerseits bietet die Automatisierung von Produktionsprozessen neue Möglichkeiten und steigert die Produktivität, wodurch sich Wohlstand und Lebensstandard erhöhen. Andererseits birgt sie neue und ungleiche Risiken für Arbeitnehmende, da es sich dabei um einen qualifikationslastigen technologischen Wandel handelt. Sie kommt einigen Beschäftigten zwar tendenziell zugute (vor allem hochqualifizierten Arbeitskräften), hat aber auch das Potenzial, die Arbeitsplätze anderer Beschäftigter (vor allem Arbeitskräfte mit geringen oder mittleren Qualifikationen) zu ersetzen oder stark zu verändern. Die Automatisierung wird dazu führen, dass bestimmte Aufgaben und Arbeitsplätze ersetzt werden, was die Gefahr mit sich bringt, dass einige Beschäftigte nicht von den Vorteilen, die die Automatisierung bietet, profitieren können, sondern angesichts des sich verändernden Arbeitsmarktes und der Qualifikationsanforderungen Schwierigkeiten haben könnten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (OECD, 2018^[1]). Daher könnte die Automatisierung die bestehenden sozioökonomischen Ungleichheiten sogar noch verschärfen, wenn die Löhne für einige Arbeitsplätze als Folge der Automatisierung sinken und die Polarisierung der Arbeitswelt in allen Qualifikationsarten weiter zunimmt (Acemoglu and Autor, 2011^[2]).

Im gesamten OECD-Raum sind etwa 46 % der Arbeitsplätze von der Automatisierung bedroht. Etwa 14 % der Arbeitsplätze sind hochgradig automatisierbar (d.h. die Automatisierungswahrscheinlichkeit liegt bei über 70 %). Für weitere 32 % der Arbeitsplätze besteht ein erhebliches Risiko, stark von der Automatisierung betroffen zu werden, was heißt, dass die zu diesen Arbeitsplätzen gehörenden Aufgaben und die dafür erforderlichen Qualifikationen sich stark verändern dürften. Im Durchschnitt sind die Metropolregionen in den OECD-Ländern eher weniger stark von der Automatisierung betroffen, da Arbeitsplätze dort eher im Dienstleistungssektor angesiedelt sind. In einigen Metropolregionen Spaniens, Italiens und Deutschlands ist das Automatisierungsrisiko für Arbeitsplätze jedoch noch höher als im OECD-Durchschnitt (Abbildung 3.1).

Das Risiko der Arbeitsplatzautomatisierung betrifft fast jeden zweiten Arbeitsplatz in Berlin. Im Vergleich zu anderen großen Metropolregionen im OECD-Raum besteht für Arbeitsplätze in Berlin ein relativ hohes Automatisierungsrisiko (Abbildung 3.1). Insgesamt sind 14 % der Arbeitsplätze in Berlin in hohem Maße automatisierbar, weitere 33 % der Arbeitsplätze dürften sich durch die Automatisierung erheblich verändern (s. Kasten 3.1 mit einer ausführlichen Erläuterung der Berechnung der Automatisierungsrisiken). Unter vergleichbaren Metropolregionen weisen nur Barcelona, Madrid, Mailand und Hamburg einen höheren Anteil an Arbeitsplätzen, die wahrscheinlich automatisiert oder maßgeblich transformiert werden, auf. Am anderen Ende des Spektrums scheinen die Arbeitsmärkte in Oslo und London den Auswirkungen der Automatisierung besser zu trotzen – hier werden nur etwa 28 % bzw. 29 % der Arbeitsplätze betroffen sein.

Abbildung 3.1. Fast jeder zweite Arbeitsplatz in Berlin ist von der Automatisierung bedroht

Anteil der Arbeitsplätze mit hohem und sehr hohem Automatisierungsrisiko, Berlin und ausgewählte Vergleichsstädte, 2018



Anmerkung: Die Metropolregionen zeigen die entsprechenden TL2-Regionen. „Hohes Automatisierungsrisiko“ bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, für deren Arbeitsplatz ein Automatisierungsrisiko von 70 % oder mehr besteht. „Erhebliches Änderungsrisiko“ spiegelt den Anteil der Beschäftigten, für deren Arbeitsplatz ein Automatisierungsrisiko zwischen 50 % und 70 % besteht.

Quelle: OECD-Berechnungen anhand von EU-AKE- und Zensusdaten.

Kasten 3.1. Schätzung des Automatisierungsrisikos in OECD-Ländern und Metropolregionen

Frey und Osborne (2017^[31]) (FO) schätzten die Anzahl der Berufe mit hohem Automatisierungsrisiko in den Vereinigten Staaten anhand einer zweistufigen Methode. Sie führten einen Workshop mit einer Gruppe von Expert*innen für maschinelles Lernen durch, denen sie eine Liste mit 70 Berufen und den entsprechenden O*NET1-Aufgabenbeschreibungen vorlegten. Die Expert*innen wurden gefragt: „Lassen sich die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes unter der Voraussetzung der Verfügbarkeit von Big Data ausreichend spezifizieren, um von modernen computergesteuerten Geräten ausgeführt zu werden?“. Auf diese Weise konnte jeder Beruf als automatisierbar oder nicht automatisierbar kodiert werden. FO verwendeten anschließend einen Algorithmus für maschinelles Lernen, um mehr über die Verbindungen zwischen der zu automatisierenden Codierung und der Liste der O*NET-Variablen herauszufinden. So waren sie in der Lage, die Variablen (und die damit verbundenen Hindernisse) mit höherer Vorhersagekraft zu ermitteln. Eine hohe Punktzahl bei diesen Hindernissen deutet wahrscheinlich darauf hin, dass ein Beruf vor der Automatisierung sicher ist. Sie konnten dann für jeden Beruf in den USA eine „Wahrscheinlichkeit der Computerisierung“ berechnen, was zu der Gesamteinschätzung führte, dass für 47 % der US-Arbeitsplätze eine Automatisierungswahrscheinlichkeit von mehr als 70 % besteht.

Tabelle 3.1. Automatisierungshindernisse

Computerisierungshindernisse	O*NET-Variable
Wahrnehmung und Manipulation	Fingerfertigkeit Manuelle Fertigkeit Beengter Arbeitsbereich; ungünstige Positionen

Kreative Intelligenz	Originalität Bildende Kunst
Soziale Intelligenz	Soziale Wahrnehmung Verhandlung Überredung Unterstützung und Pflege anderer Menschen

Anmerkung: Vgl. Frey und Osborne (2017^[3]) mit weiteren Einzelheiten zur Definition von Automatisierungshindernissen.
Quelle: nach Frey and Osborne (2017^[3]), *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?*.

Aufbauend auf diesem Ansatz haben Nedelkoska und Quintini (2018^[4]) (NQ) das Automatisierungsrisiko für 32 OECD-Länder errechnet. Der Ansatz stützt sich auf Daten auf individueller Ebene aus der OECD-Erhebung über die Qualifikationen von Erwachsenen (PIAAC), die Informationen über die verschiedenen für einen Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen und die Qualifikationen der einzelnen Personen liefern. Diese Methode lehnt sich zwar an FO an, weist aber vier wesentliche Unterschiede auf: (i) Die Ausbildungsdaten für das NQ-Modell stammen aus Kanada und sollen so die große Stichprobe des Landes in der PIAAC nutzen; (ii) die O*NET-Berufsdaten für die 70 ursprünglichen Berufe bei FO wurden manuell in die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) umcodiert; (iii) NQ verwendet eine logistische Regression gegenüber dem Gauß-Prozess-Klassifikator von FO; (iv) NQ fand Äquivalente in PIAAC, die den Hindernissen von FO entsprechen. PIAAC enthält Variablen, die zwar die von FO ermittelten Hindernisse aufgreifen, es gibt jedoch keine perfekte Übereinstimmung für jede Variable. Es konnte keine Frage in PIAAC identifiziert werden, die Berufselemente im Zusammenhang mit „Unterstützung und Pflege anderer Menschen“ in Bezug auf Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen berücksichtigt. Dies deutet darauf hin, dass die Risiken der Automatisierung auf der Grundlage von NQ möglicherweise leicht überschätzt werden.

Tabelle 3.2. Automatisierungshindernis Entsprechung

FO-Computerisierungshindernis	PIAAC-Variable
Wahrnehmung und Manipulation	Fingerfertigkeit
Kreative Intelligenz	Problemlösung (einfach) Problemlösung (komplex)
Soziale Intelligenz	Lehre Beratung Planung für andere Menschen Kommunikation Verhandlung Einfluss Verkauf

Anmerkung: Weitere Einzelheiten zur Definition der PIAAC-Variablen finden Sie in der nachstehenden Quelle.

Quelle: Nedelkoska und Quintini (2018^[4]), "Automation, Skills Use and Training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 202.

Jüngste Studien haben deutlich gemacht, wie schwierig es ist, das Risiko der Automatisierung vorherzusagen, da hier verschiedene Modelle und Variablen ins Spiel kommen. Die ursprüngliche Untersuchung von Frey und Osborne über die Auswirkungen der Automatisierung auf die Arbeitsplätze legte den Schwerpunkt auf maschinelles Lernen und mobile Robotik – das sind jedoch nicht die einzigen wichtigen technologischen Entwicklungen, die sich auf die Zukunft der Qualifikationen auswirken werden. Andere haben bereits das Aufkommen verschiedener Formen der Telepräsenz und virtueller/erweiterter/gemischter Formen der Realität sowie die weitere Verbreitung digitaler Plattformen als Trends identifiziert, die wichtige Auswirkungen auf die Zukunft haben werden. Die inhärente Unvorhersehbarkeit des technologischen Fortschritts bedeutet, dass Schätzungen zu den von der Automatisierung bedrohten Arbeitsplätzen in der wachsenden Literatur sehr unterschiedlich ausfallen

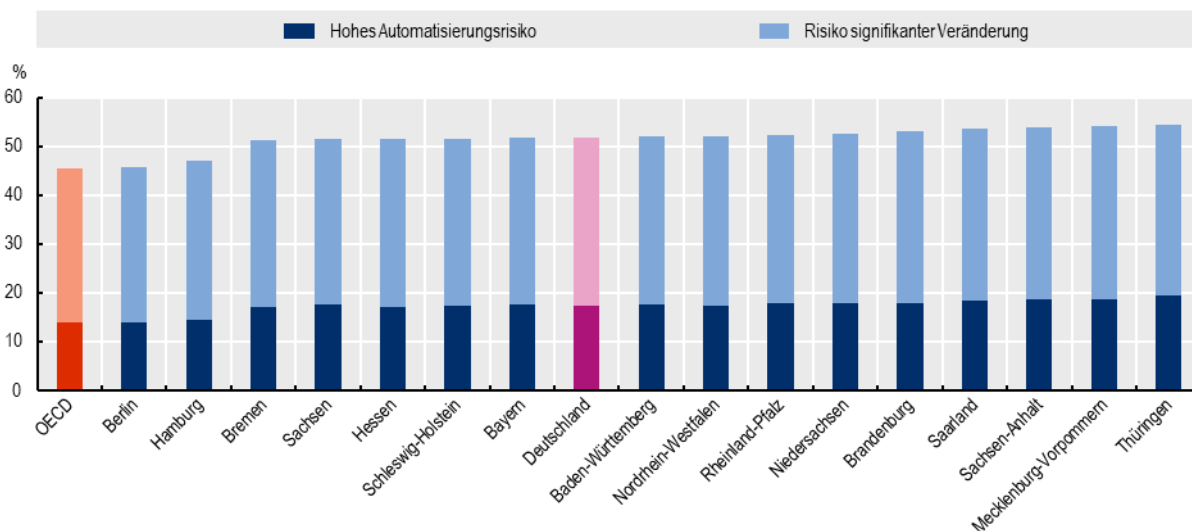
können; die Zeiträume, innerhalb derer diese Auswirkungen eintreten werden, sind ähnlich groß und reichen von 10 bis 50 Jahren. Sowohl die Form als auch das Ausmaß des Umbruchs sind ungewiss. Sicher ist, dass Arbeitnehmende neue Fähigkeiten erlernen und neue Kompetenzen entwickeln müssen, um sich an die ihnen bevorstehenden Veränderungen anzupassen (Crawford Urban and Johal, 2020^[5]).

Quelle: Anhand von OECD (2020^[6]), *Preparing for the Future of Work in Canada*.

Berlin weist im Bundesländervergleich den geringsten Anteil an automatisierungsgefährdeten Arbeitsplätzen auf. In Berlin ist sowohl der Anteil der Arbeitsplätze mit hohem Automatisierungsrisiko als auch der Anteil der Arbeitsplätze, die sich erheblich verändern werden, niedriger als in jedem anderen Bundesland (Abbildung 3.2). Sie liegen jedoch immer noch über dem OECD-Durchschnitt. In Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern ist die Gefahr, dass Arbeitsplätze automatisiert werden, am größten, wobei für über 50 % der Arbeitsplätze entweder ein hohes Automatisierungsrisiko oder ein Risiko erheblicher Veränderungen besteht. Insgesamt sind die Automatisierungsrisiken in den deutschen Bundesländern größer als im OECD-Raum, was zum Teil auf den höheren Anteil von Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe in Deutschland zurückzuführen ist.

Abbildung 3.2. Automatisierungsrisiken sind im übrigen Deutschland größer als in Berlin

Prozentsatz der Arbeitsplätze mit hohem und sehr hohem Automatisierungsrisiko in ganz Deutschland, 2020

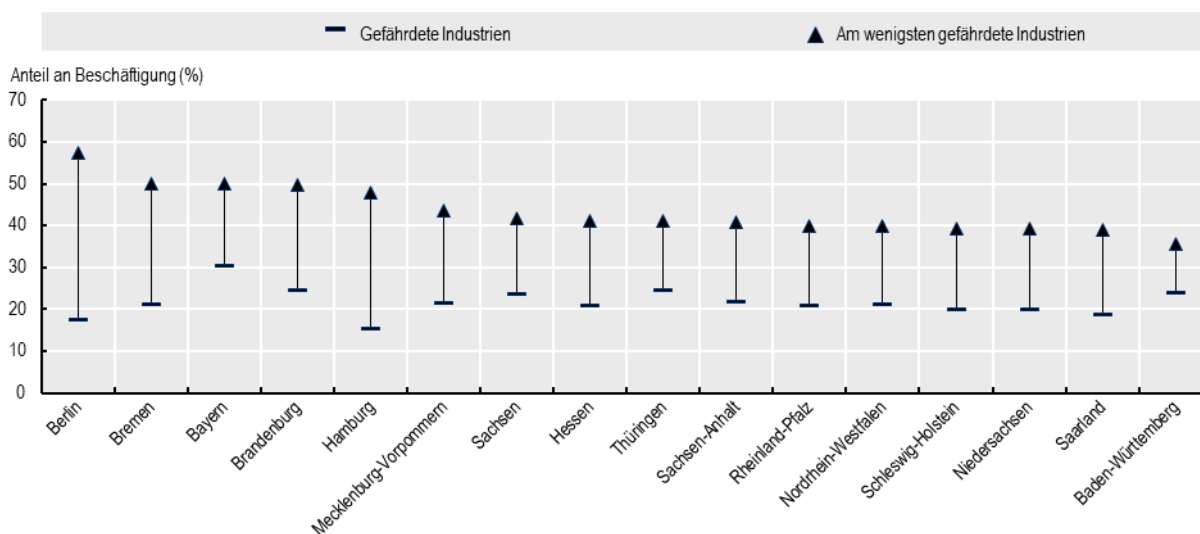


Anmerkung: „Hohes Automatisierungsrisiko“ bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, für deren Arbeitsplatz ein Automatisierungsrisiko von 70 % oder mehr besteht. „Risiko erheblicher Veränderungen“ bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, für deren Arbeitsplatz ein Automatisierungsrisiko zwischen 50 % und 70 % besteht. Die OECD-Durchschnittsschätzungen stammen von Nedelkoska und Quintini (2018). Quelle: OECD-Berechnungen anhand von EU-AKE-Daten.

Das Berufsprofil der lokalen Arbeitsmärkte trägt zu einer Erklärung bei, warum das Automatisierungsrisiko innerhalb Deutschlands und zwischen den OECD-Metropolregionen unterschiedlich ist. Berufliche Unterschiede spiegeln vor allem unterschiedliche Industriestrukturen der Regionen oder Metropolregionen wider. In Sektoren wie der Landwirtschaft, dem Baugewerbe, der Lebensmittel- und Getränkeindustrie, dem verarbeitenden Gewerbe oder dem Verkehr ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass Arbeitsplätze durch die Automatisierung verloren gehen (Kasten 3.1). Deutsche Regionen, für die ein höheres Automatisierungsrisiko besteht als für Berlin, sind tendenziell stärker auf Beschäftigung in solchen Sektoren angewiesen. Fast 60 % der Beschäftigten in Berlin arbeiten in einem Sektor mit geringem Automatisierungsrisiko, während nur etwa 38 % in Sektoren mit hohem Risiko tätig sind (Abbildung 3.3). Im Gegensatz dazu beträgt in Thüringen der Anteil der Beschäftigten in Branchen mit hohem Automatisierungsrisiko 25 %, während nur 40 % der Beschäftigten in Branchen mit geringem Automatisierungsrisiko arbeiten. Für die Beschäftigten in Berlin besteht ein geringeres Automatisierungsrisiko, weil viele von ihnen in Berufen und Branchen arbeiten, die weniger Routineaufgaben beinhalten, z. B. im Bereich Fachdienstleistungen und wissenschaftliche Dienstleistungen, im Finanzwesen oder im Immobiliensektor.

Abbildung 3.3. Berlin hat den größten Anteil an Beschäftigten in Branchen mit geringem Automatisierungsrisiko in Deutschland

Beschäftigungsanteile in Branchen mit dem geringsten und höchsten Automatisierungsrisiko in Deutschland, 2019



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Beschäftigungsanteile in den 20 Branchen mit dem höchsten durchschnittlichen Automatisierungsrisiko (Hochrisikobranchen) und den 20 Branchen mit dem niedrigsten durchschnittlichen Automatisierungsrisiko (Niedrigrisikobranchen). Die Wirtschaftszweige sind nach der dreistelligen ISIC Rev. 4 klassifiziert. Automatisierungsrisiken werden in Nedelkoska und Quintini (2018) dargestellt. Die Abbildung umfasst die Wirtschaftszweige nach ISIC Rev. 4-Codes A bis J, L bis N und S95.

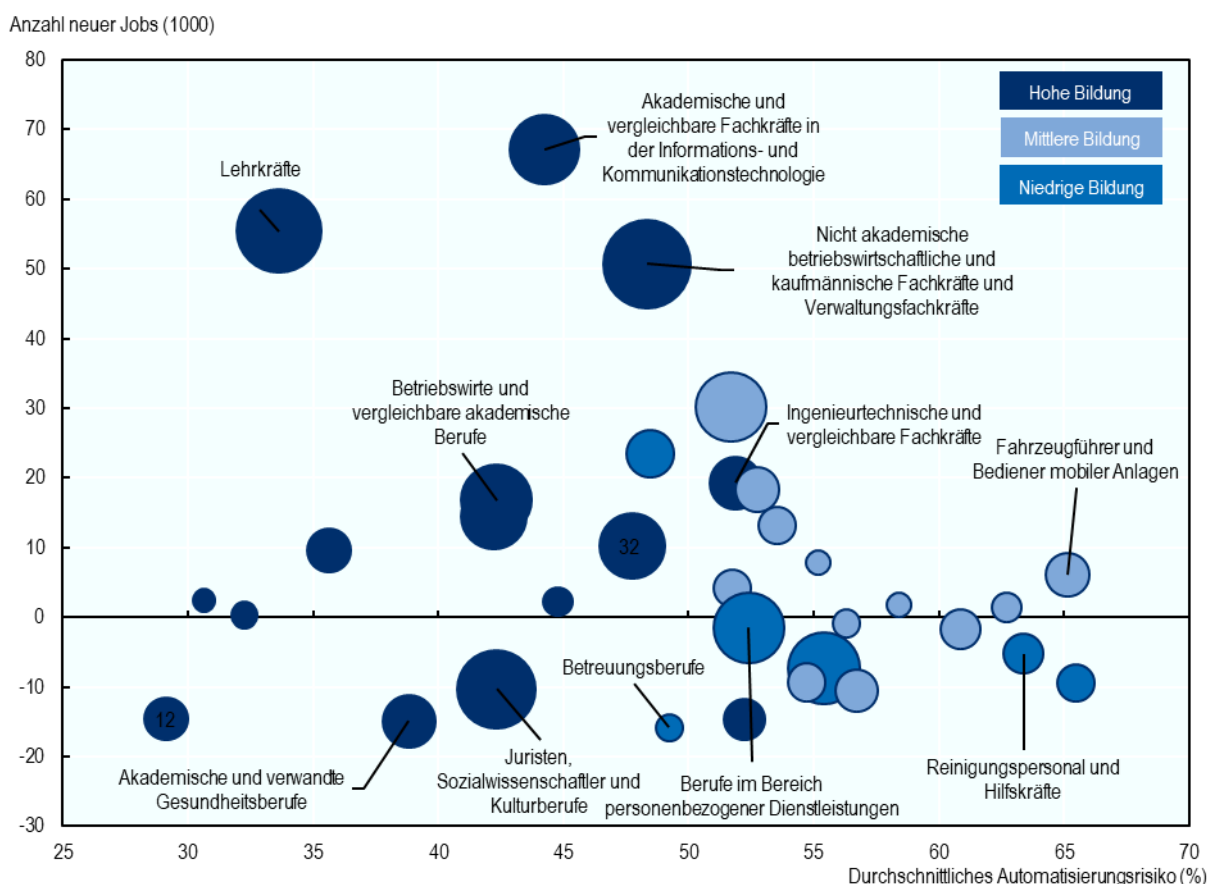
Quelle: SBS-Daten nach NUTS-2-Regionen und NACE Rev. 2, Eurostat; Deutschland-Statistik 13311-0002.

Vielversprechend ist, dass der Großteil der zuletzt in Berlin geschaffenen Arbeitsplätze in Berufen mit geringem bis mittlerem Automatisierungsrisiko angesiedelt ist. Seit 2011 ist die überwiegende Mehrheit der neuen Arbeitsplätze in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen entstanden, für die ein geringeres Automatisierungsrisiko besteht (Abbildung 3.4). So stieg beispielsweise die Zahl der Arbeitsplätze für Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie um rund 70.000. Ebenso schuf die Berliner Wirtschaft auch 55.000 Arbeitsplätze für pädagogische Fachkräfte, für Berufe also, für die nicht nur hohe Qualifikationsanforderungen gelten, sondern die auch ein relativ geringes Automatisierungsrisiko aufweisen. Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen, die sich gegenüber

der Automatisierung als robuster erwiesen, wie z. B. persönliche Dienstleistungen, schnitten besser ab als besonders anfällige gering qualifizierte Berufe. Die jüngsten Entwicklungen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen tragen dazu bei, das Automatisierungsrisiko für die Berliner Arbeitnehmenden zu senken. Die Daten zur Schaffung von Arbeitsplätzen machen jedoch auch deutlich, dass die Möglichkeiten für Geringqualifizierte schrumpfen, da in Berufen, die Menschen mit niedrigem Bildungsstand Arbeitsplätze bieten, wenig bis gar kein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen ist.

Abbildung 3.4. Die Mehrzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze in Berlin sind hochqualifizierte Berufe mit geringerem Automatisierungsrisiko

Schaffung von Arbeitsplätzen gegenüber dem Automatisierungsrisiko in Berlin, 2011 bis 2020



Anmerkung: Die Veränderung der Zahl der Arbeitsplätze (in Tausend) wurde für den Zeitraum von 2011 bis 2020 errechnet. Die Berufe (ISCO-08-Code in jeweiligen Kreis angegeben) sind auf der horizontalen Achse von geringem bis hohem Automatisierungsrisiko geordnet. Die Veränderungen bei der Anzahl der Arbeitsplätze für jeden Beruf sind auf der vertikalen Achse angegeben. Die Größe des jeweiligen Kreises stellt den relativen Anteil der Berufe in Berlin im Jahr 2020 dar.

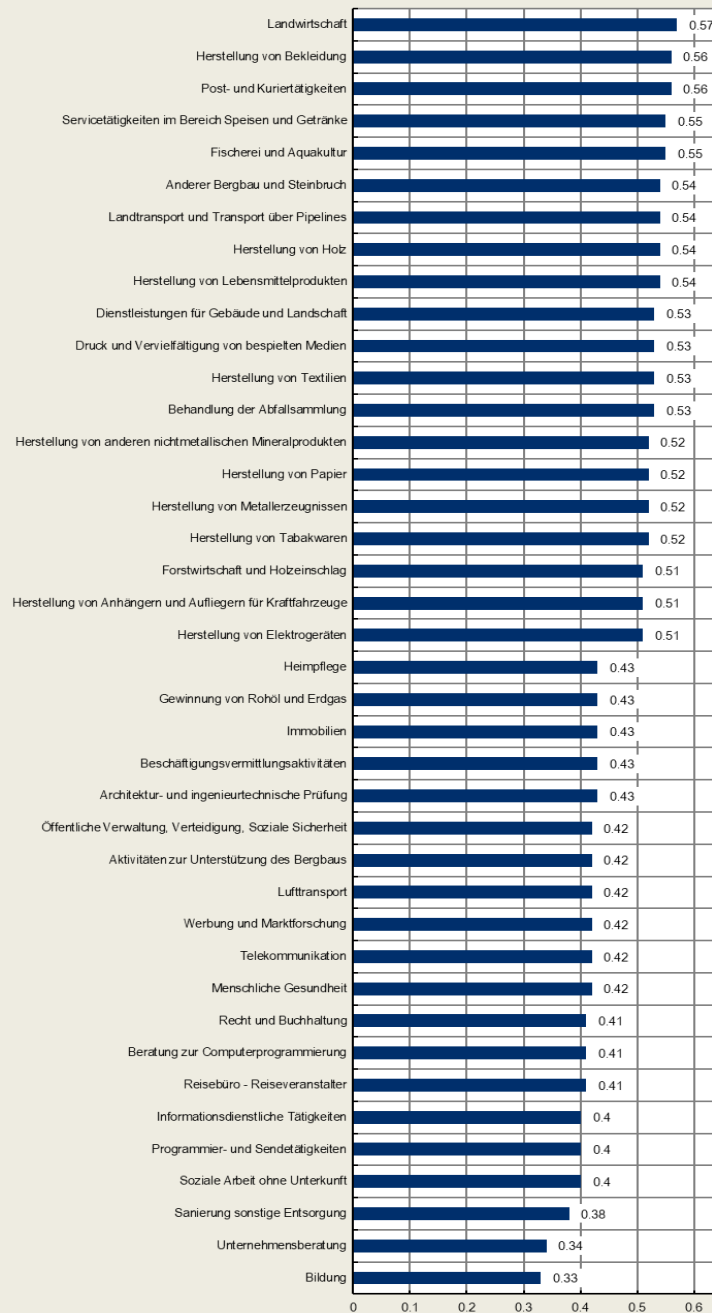
Quelle: OECD-Berechnungen anhand von EU-AKE-Daten.

Kasten 3.2. In welchen Branchen besteht das größte Automatisierungsrisiko?

Die folgende Tabelle weist die 20 Branchen mit dem höchsten durchschnittlichen Automatisierungsrisiko und die 20 Branchen mit dem geringsten Risiko aus. Die Branchen mit hohem Automatisierungsrisiko gehören meist zum primären und sekundären Sektor. Für

Dienstleistungsbranchen besteht nur selten ein hohes Automatisierungsrisiko, Ausnahmen bilden die Bereiche Lebensmittel- und Getränkedienstleistungen, Landverkehr, Abfallsammlung und Abfallbehandlung sowie Gebäude- und Landschaftsdienstleistungen. Dagegen gehören fast alle Branchen mit relativ geringer Automatisierungswahrscheinlichkeit zum Dienstleistungssektor.

Abbildung 3.5. Mittlere Automatisierungswahrscheinlichkeit



Anmerkung: Die Abbildung umfasst nur die 20 Branchen mit dem höchsten durchschnittlichen Automatisierungsrisiko und die 20 Branchen mit dem geringsten durchschnittlichen Automatisierungsrisiko. Die Klassifikation ist ISIC Rev. 4, 2-stellig.

Quelle: Survey of Adult Skills (PIAAC) 2012, 2015; Nedelkoska and Quintini (2018^[4]), *Automation, skills use and training*.

Digitale Kompetenzen werden im Zuge von Automatisierung und Digitalisierung in Berlin immer wichtiger. Digitale Kompetenzen sind für Menschen unerlässlich, um ihre Chancen zu maximieren, effizient am Arbeitsplatz zu arbeiten, und zudem unverzichtbar, wenn es darum geht, Produktivität und Wachstum in Berlin zu sichern. Digitale Kompetenzen sind besonders wichtig für die Gruppen, die am stärksten von Entlassungen bedroht sind, da neue Arbeitsplätze zunehmend grundlegende oder weitergehende digitale Kompetenzen und die Fähigkeit zur Arbeit in einem technologieintensiven Umfeld voraussetzen. Um die Beschäftigungsfähigkeit gefährdeter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, könnte sich Berlin interessante lokale Initiativen wie die Local Digital Skills Partnership in Lancashire im Vereinigten Königreich genauer ansehen, die darauf abzielen, Arbeitnehmenden in enger Zusammenarbeit mit der lokalen Wirtschaft die begehrten digitalen Kompetenzen zu vermitteln (Kasten 3.3).

Kasten 3.3. Lancashire Digital Skills Partnership, Vereinigtes Königreich

Die Lancashire Digital Skills Partnership (LDSP) versucht, die digitalen Kompetenzen in Lancashire mit einem inklusiven Ansatz zu verbessern, indem sie öffentliche, private und gemeinnützige Akteure zusammenbringt. Die LDSP ist Teil des Skills and Employment Hub (LEP) der Lancashire Enterprise Partnership und wurde in Zusammenarbeit mit dem britischen Ministerium für Digitales, Kultur, Medien und Sport (DCMS) ins Leben gerufen.

Der strategische Rahmen umfasst vier Hauptthemen: Künftige Arbeitskräfte (künftige Pipeline an digitalen Kompetenzen und Talenten), qualifizierte und produktive Arbeitskräfte (digitale Kompetenzen am Arbeitsplatz und für die Einführung von Technologien), inklusive Arbeitskräfte (digitale Inklusion) und ein fundierter Ansatz (Einflussnahme auf und Information über die Prioritäten von Lancashire im Bereich Beschäftigung und Kompetenzen).

Die LDSP hat Vorschläge unterbreitet, die auf einer Analyse der digitalen Landschaft von Lancashire beruhen und in acht Hauptsäulen von Aktivitäten unterteilt sind: Berufsausbildung, Gleichberechtigung und Diversität, Lehrplangestaltung, Förderung von Lancashire als Ort zum Leben und Arbeiten im digitalen Sektor, Entwicklung der digitalen Kompetenzen von Unternehmen, digitale Lehrstellen, Kohärenz zwischen den digitalen Strategien der kommunalen Behörden und anderer Partner sowie digitale Inklusion.

Trotz einiger Probleme bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen in der Digitalbranche, z. B. einer hohen Zahl von unbesetzten Stellen durch Fachkräftemangel, ist die prognostizierte deutliche Entwicklung ein Schlüsselaspekt für den LEP. Ziel ist es, lokalen Arbeitgebenden bei der Suche nach Bewerber*innen für schwer zu besetzende Stellen in speziellen digitalen Kompetenzbereichen und Arbeitsuchende mit garantierten Vorstellungsgesprächen zu unterstützen. Die LDSP entwirft und erstellt gemeinsam mit Unternehmen und Bildungsanbietern neue Strategien und Ausbildungspakete in digitalen Sektoren mit Qualifikationsbedarf. Beispielsweise bieten die intensiven und flexiblen (bis zu 16 Wochen dauernden) Skills Bootcamps die Möglichkeit, Kompetenzen zu entwickeln, die in den lokalen Sektoren benötigt werden, Vorstellungsgespräche nach dem Bootcamp werden dabei garantiert.

Das Gemeinschaftsprojekt Fast Track Digital Work Force Fund von DCMS und LDSP finanzierte acht Projekte in den Bereichen digitales Marketing, Roboter, Datenwissenschaft und Cybersicherheit, um unterrepräsentierten Teilnehmer*innen und den Zugang zur digitalen Branche zu ermöglichen und Vielfalt und Inklusion zu fördern. Darüber hinaus hat die LDSP Beziehungen zu Unternehmenspartnern wie Google, AWS, openSAP, der Lloyds Banking Group oder Freeformers etabliert, um der Grafschaft weitere Ausbildungsmöglichkeiten anbieten zu können, z. B. in den Bereichen Programmierung oder Big Data.

Quelle: OECD (2021^[7]), *Future-Proofing Adult Learning in London, UK*.

Die Arbeitsmärkte in der OECD polarisieren sich und bilden damit teilweise auch eine Verschiebung des Arbeitskräfteangebots ab

Schon vor Beginn der COVID-19-Pandemie durchliefen die meisten Volkswirtschaften in den OECD-Ländern dramatische Veränderungen auf ihren Arbeitsmärkten. In den letzten Jahrzehnten fand auf den Arbeitsmärkten im OECD-Raum eine zunehmende Polarisierung statt. Der Anteil der Beschäftigung in Arbeitsplätzen mit mittlerem Qualifikationsniveau ist gegenüber Arbeitsplätzen mit höherem oder niedrigerem Qualifikationsniveau deutlich zurückgegangen (OECD, 2017^[8]). Zu hochqualifizierten Arbeitsplätzen gehören Manager*innen, Fachkräfte und Techniker*innen; zu den

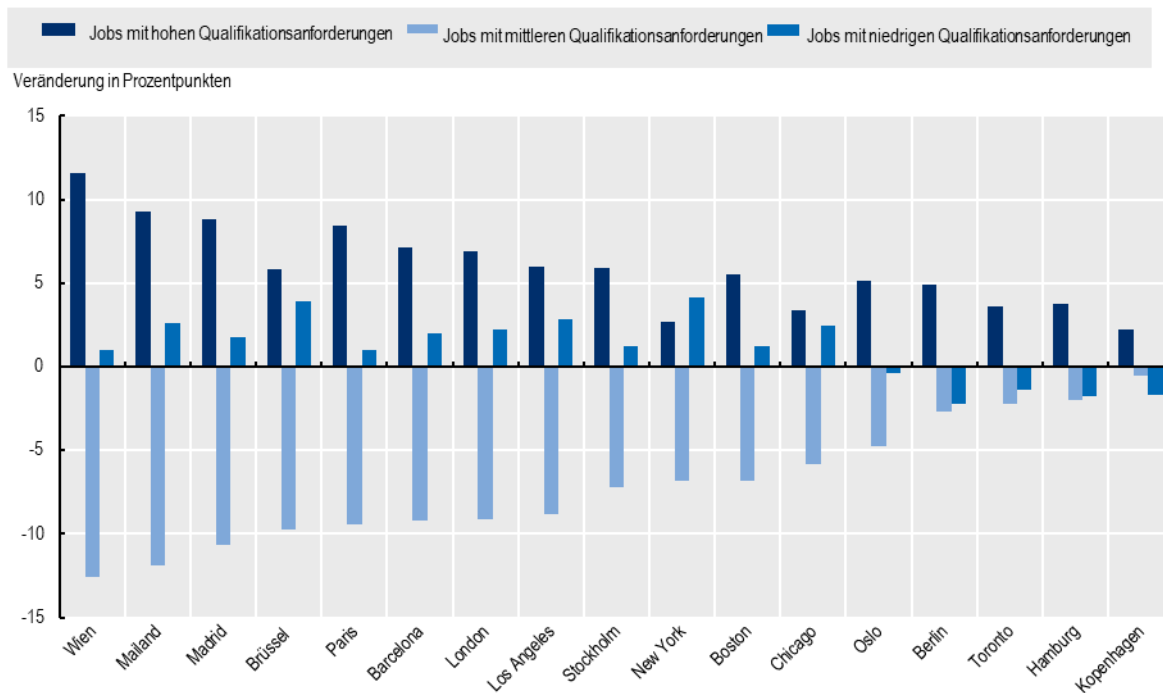
Arbeitsplätzen mit mittlerer Qualifikation gehören Büroangestellte, Handwerker*innen und verwandte Berufe, Maschinenführer*innen und Monteure; bei den Arbeitsplätzen mit geringer Qualifikation finden sich einfache Berufe, Beschäftigte im Dienstleistungssektor und Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten. In fast allen OECD-Ländern ist die Arbeitsplatzpolarisierung in erster Linie durch eine Verschiebung hin zu Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet (OECD, 2019^[9]).

Die berufliche Polarisierung ist nicht nur Teil der sich auf dem Arbeitsmarkt vollziehenden Transformationen, sondern stellt die Gesellschaften in OECD-Ländern auch vor soziale Herausforderungen. Sie gibt Anlass zu Sorgen in der Öffentlichkeit angesichts zunehmender Ungleichheit in den OECD-Ländern. Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau wurden in der Vergangenheit mit einem Lebensstil der Mittelschicht und sozioökonomischer Mobilität für künftige Generationen assoziiert. In den letzten Jahren hat sich die allgemeine Verteilung von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt jedoch in Richtung höher qualifizierter Arbeitsplätze verschoben, da der Bereich der Berufe mit hohen Qualifikationsanforderung inzwischen schneller wächst als Berufe mit mittlerem und niedrigem Qualifikationsniveau, wodurch sich auch das Verhältnis zwischen Qualifikationen und Einkommensklassen verändert hat. Arbeitnehmende mit mittleren Qualifikationen sind daher heute eher in den unteren als in den mittleren Einkommensklassen zu finden (OECD, 2019^[9]). Darüber hinaus weist die Lohnstruktur in vielen OECD-Ländern heute – statt eines Wachstums an beiden Enden der Lohnstruktur – eine wachsende Kluft zwischen Spitzenverdiener*innen und anderen Beschäftigten auf.

Der auf Qualifikationen ausgerichtete technologische Wandel hat im OECD-Raum zu einer stärkeren Polarisierung des Arbeitsmarktes geführt. In den Großstädten, die in der Regel bei den Transformationen auf dem Arbeitsmarkt führend sind, ist dies besonders auffällig. In allen OECD-Metropolregionen vollzieht sich eine zunehmende Polarisierung der Arbeitsmärkte in Arbeitsplätze für Hoch- und Niedrigqualifizierte. Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen verschwinden im Gegensatz dazu vielerorts sehr schnell. Alle 17 betrachteten OECD-Metropolregionen, einschließlich Berlins, haben seit 2000 in relativen Zahlen Arbeitsplätze für mittlere Qualifikationen eingebüßt (Abbildung 3.6). Im Durchschnitt ist der Anteil der Beschäftigten in solchen Arbeitsplätzen zwischen 2000 und 2018 um mehr als 7 Prozentpunkte zurückgegangen. In den meisten dieser Metropolregionen wurden Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsanforderungen sowohl durch Arbeitsplätze für Hochqualifizierte als auch durch Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte ersetzt, wobei erstere den größten relativen Zuwachs an Arbeitsplätzen verzeichnen konnten. In 16 Metropolregionen wurden Arbeitsplätze mit mittlerem Qualifikationsniveau größtenteils durch Arbeitsplätze mit hohem Qualifikationsniveau ersetzt.

Abbildung 3.6. Die Arbeitsplatzpolarisierung ist in Berlin weniger stark ausgeprägt als in den meisten anderen OECD-Metropolregionen

Veränderung des Anteils der Beschäftigung in Arbeitsplätzen für hohe, mittlere und geringe Qualifikationsanforderungen in Berlin und ausgewählten Vergleichsstädten, 2000-18



Anmerkung: Die Daten entsprechen den TL2-Regionen, die die jeweilige Metropolregion bilden.
Quelle: OECD-Berechnungen auf Grundlage von Erhebungen zur Erwerbsbevölkerung.

Im Vergleich zu anderen OECD-Metropolregionen verschwanden in Berlin weniger Arbeitsplätze für mittlere Qualifikationen. Seit 2000 ist der Anteil der Arbeitsplätze für mittlere Qualifikation um 2,7 Prozentpunkte gesunken (Abbildung 3.6). Ein signifikanter Anstieg bei den hochqualifizierten Arbeitsplätzen (+ 4,9 Prozentpunkte) hat den Verlust bei den Arbeitsplätzen für mittlere Qualifikationen jedoch mehr als kompensiert. Im Gegensatz zu den meisten vergleichbaren OECD-Metropolregionen ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte in Berlin nicht gleichzeitig gestiegen. Der Anteil der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte ging hingegen nur um 2,2 Prozentpunkte zurück. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich auf dem Berliner Arbeitsmarkt eine Verschiebung hin zu hochqualifizierten Arbeitsplätzen vollzogen hat, wobei die Zahl der Arbeitsplätze für Personen mit mittlerer und geringer Qualifikation in ähnlichem Maße rückläufig ist.¹

Der grüne Wandel: eine Chance für Berlin?

Der grüne Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ist eine weitere maßgebliche Entwicklung, die die Arbeitsmärkte in den kommenden Jahrzehnten prägen wird. Um das politische Ziel, die Emissionen zu reduzieren und eine Netto-Null-Wirtschaft zu etablieren, zu erreichen, ist entschlossenes Handeln vieler Länder weltweit erforderlich. Diese Maßnahmen, zu denen der Ausstieg aus fossilen Brennstoffen und der Übergang zu erneuerbaren Energien gehört, werden sich zwangsläufig auch auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Arbeitsplätze und Wirtschaftszweige, die den grünen Wandel unterstützen, könnten einen Aufschwung erleben, während andere, emissionsintensive Sektoren

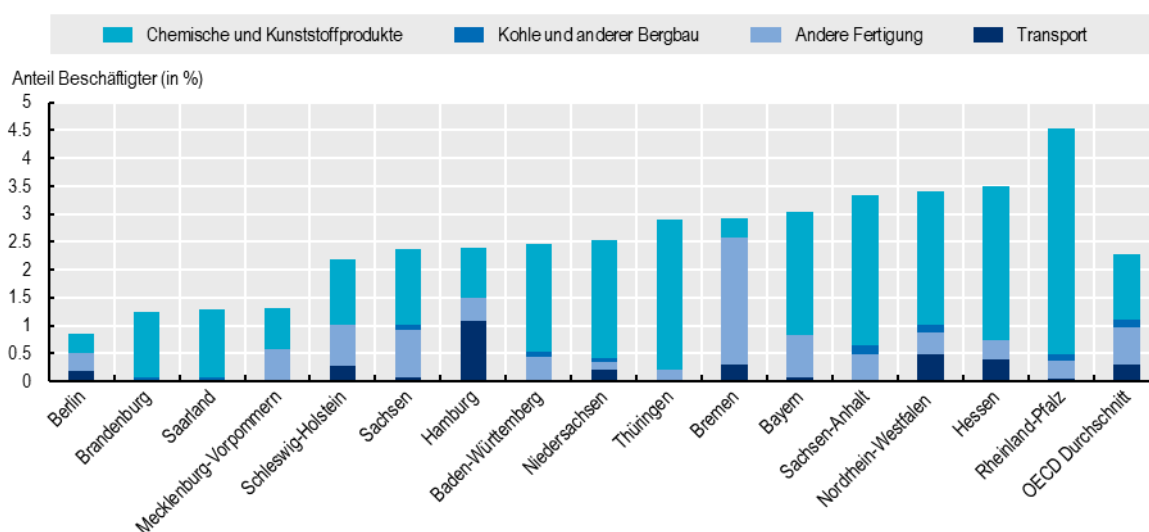
wie die chemische Industrie oder Teile des verarbeitenden Gewerbes von Arbeitsplatzverlusten oder zumindest einem erheblichen Strukturwandel betroffen sein könnten.

Die Chancen und Herausforderungen, die der grüne Wandel mit sich bringt, werden auf den lokalen Arbeitsmärkten sehr unterschiedlich ausfallen. Aufgrund von Unterschieden in der Wirtschaftsstruktur und hinsichtlich des Anteils der Arbeitsplätze in verschiedenen Sektoren werden einige lokale Arbeitsmärkte erheblichen Risiken gegenüberstehen, während andere von Aufschwung grüner Sektoren profitieren könnten. Der Mangel an eindeutigen empirischen Daten zu grünen Arbeitsplätzen und Kompetenzen in den einzelnen Regionen erschwert derzeit noch eine Bewertung der Bereiche, in denen der grüne Wandel neue wirtschaftliche Möglichkeiten außerhalb der erneuerbaren Energien bieten könnte. Betrachtet man jedoch eine Teilmenge emissionsintensiver Arbeitsplätze, so lässt sich abschätzen, in welchem Ausmaß Arbeitsplätze in allen OECD-Regionen durch die Umstellung auf eine Netto-Null-Wirtschaft gefährdet sein könnten.

Für Berlin scheinen nur geringfügige Beschäftigungsrisiken infolge des Netto-Null-Übergangs zu bestehen. Abbildung 3.7 liefert Daten zum Anteil der Arbeitsplätze in vier Sektoren des verarbeitenden Gewerbes, die im Durchschnitt ein hohes Maß an Emissionen mit sich bringen. Diese Sektoren sind Verkehr, Kohleförderung und sonstiger Bergbau, chemische und Kunststoffindustrie sowie anderes verarbeitendes Gewerbe. In Berlin kommen diese Sektoren nur auf rund 0,8 % der Gesamtbeschäftigung und damit auf den niedrigsten Anteil in allen deutschen Bundesländern. Entsprechend liegt der Anteil der Beschäftigten in diesen Sektoren auch weit unter dem OECD-Durchschnitt von 2,2 %. In dem Maße, in dem sich diese Arbeitsplätze als „braune Arbeitsplätze“ einstufen lassen, die durch den Übergang zu einer Netto-Null-Wirtschaft mit einem erhöhten Risiko rechnen müssen, scheint der Berliner Arbeitsmarkt relativ gut geschützt zu sein. Die entsprechende Dominanz des Dienstleistungssektors in der Berliner Wirtschaft bietet einen zusätzlichen Schutz vor negativen Erschütterungen durch den grünen Wandel, der sich am stärksten auf Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe auswirken dürfte. Geht man noch einen Schritt weiter, so könnte der grüne Wandel in Berlin in der Tat neue wirtschaftliche Chancen bieten, die von den jungen Arbeitskräften und der dynamische Unternehmerszene der Stadt getragen würden.

Abbildung 3.7. Die Beschäftigungsrisiken durch den Übergang zur Netto-Null-Wirtschaft sind in Berlin gering

Prozentualer Anteil der regionalen Gesamtbeschäftigung in Branchen, die durch den Netto-Null-Übergang gefährdet sind, große Regionen (TL2), 2017



Anmerkung: Die y-Achse zeigt den Beschäftigungsanteil in den gefährdeten Branchen bis 2040. Für Einzelheiten zur Methodik siehe OECD (2021, p. 106^[10]).

Quelle: OECD-Schätzungen anhand von EU-AKE-Daten.

Kasten 3.4. Bewertung der Beschäftigungsrisiken infolge des Übergangs zur Netto-Null-Wirtschaft

Mithilfe des dynamischen allgemeinen Gleichgewichtsmodells OECD ENV-Linkages lassen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen von Klimaschutzszenarien mehrere Jahrzehnte in die Zukunft veranschaulichen, indem es Aktivität und Beschäftigung mit Treibhausgasemissionen verknüpft (Château, Dellink and Lanzi, 2014^[11]). Auf der Grundlage dieses Modells und durch dessen Anwendung auf große OECD-Regionen identifiziert die OECD-Analyse regionale Beschäftigungsrisiken in verschiedenen Sektoren vor dem Hintergrund der Ziele des Pariser Klimaabkommens (OECD, 2021^[10]).

Zu den zweistelligen ISIC-Sektoren, für die das Risiko von Arbeitsplatzverlusten durch den Übergang zu einer Netto-Null-Kohlenstoff-Wirtschaft besteht, gehören: Steinkohle- und Braunkohleförderung; Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau; Herstellung von Textilien; Kokerei und Mineralölverarbeitung; Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen; Herstellung von Gummi- und Kunststoffherzeugnissen; Herstellung von sonstigen Fahrzeugen; Schifffahrt; Luftfahrt. In der petrochemischen Industrie sind die meisten Arbeitsplätze in Sektoren angesiedelt, für die die Gefahr des Verlusts von Arbeitsplätzen aufgrund des Übergangs zu einer kohlenstofffreien Wirtschaft in den OECD- und Partnerländern besteht: 32 % der Arbeitsplätze in den gefährdeten Sektoren sind in der Herstellung von Gummi- und Kunststoffherzeugnissen angesiedelt und 20 % der Arbeitnehmenden sind in der Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen beschäftigt.

Quelle: OECD (2021^[10]), *OECD Regional Outlook 2021*.

Veränderter Qualifikationsbedarf in Berlin

Die Transformation der Arbeitswelt verändert auch die Qualifikationen, die Unternehmen benötigen. Infolgedessen könnte so eine Diskrepanz zwischen der Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen und dem Angebot entstehen, das auf der Ausbildung und den Qualifikationen der Arbeitskräfte beruht. Da Kompetenzen und ihr effektiver Einsatz eine wesentliche Triebkraft für wirtschaftliche Entwicklung und Produktivität sind, könnten zunehmende Qualifikationsdefizite und -lücken den wirtschaftlichen Wohlstand und das Wachstum Berlins beeinträchtigen. In der OECD lässt sich ein beträchtlicher Teil der Unterschiede in der Arbeitsproduktivität zwischen den Ländern unter anderem mit Qualifikationslücken erklären (Adalet McGowan and Andrews, 2017^[12]). Analysen auf Branchenebene zeigen, dass Unternehmen in Branchen mit größeren Qualifikationsdefiziten tendenziell eine geringere Arbeitsproduktivität aufweisen (Adalet McGowan and Andrews, 2015^[13]). Entscheidend ist, dass Qualifikationen auch für die Resilienz von Bedeutung sind, Arbeitnehmende dank ihren Qualifikationen flexibler auf sich verändernde Arbeitsmärkte und Wirtschaftskrisen reagieren können.

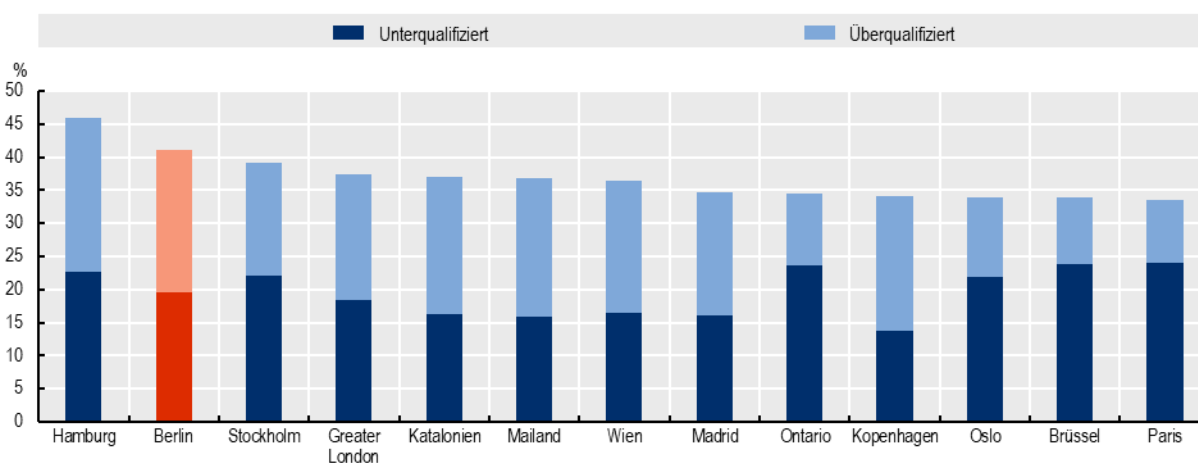
Arbeitnehmende so für die Arbeitsplätze auszuwählen, dass sie ihre Kompetenzen dort bestmöglich einsetzen können, ist ein wesentliches Element funktionierender Arbeitsmärkte. Ein Missverhältnis zwischen den Qualifikationen der Beschäftigten und den für ihre Arbeitsplätze geltenden Anforderungen kann sich hingegen negativ auswirken – von geringerer Arbeitszufriedenheit, niedrigeren Löhnen und geringerer Arbeitsproduktivität bis hin zu ungenutztem Potenzial des Humankapitals (OECD, 2018^[11]). Ein Missverhältnis im Hinblick auf die vorhandenen Qualifikationen ist eine der Ursachen für solche Qualifikationsdefizite. Es entsteht dann, wenn der Bildungsstand der Arbeitnehmenden über (Überqualifikation) oder unter (Unterqualifikation) dem Niveau liegt, das normalerweise für die Bewältigung der Aufgaben am Arbeitsplatz erforderlich ist.

Qualifikationsdefizite sind in Berlin weit verbreitet. Rund 41 % aller Beschäftigten in Berlin haben einen Arbeitsplatz, der nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht (Abbildung 3.8). Zweiundzwanzig Prozent der Beschäftigten in Berlin haben einen Job, für den sie formal überqualifiziert sind. Weitere 19 % scheinen für ihre Tätigkeit nicht ausreichend qualifiziert zu sein, d. h. sie verfügen nicht über die Fähigkeiten und Qualifikationen, die normalerweise für die Ausübung ihrer Position erwartet werden. Im Vergleich zu ausgewählten großen und wirtschaftlich bedeutenden OECD-Metropolregionen weist Berlin den zweithöchsten (von 13 untersuchten) Grad an Qualifikationsdefiziten auf, was die starke Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in der lokalen Wirtschaft verdeutlicht. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen Beschäftigte überqualifiziert sind, wenn Beschäftigte also unterhalb ihres Bildungsstands arbeiten – der Wert liegt hier deutlich über den OECD- und EU-Durchschnittswerten von 17 % bzw. 13 %.

Qualifikationslücken und -defizite hemmen bereits jetzt die Berliner Wirtschaft. Angesichts der sich rasch verändernden Nachfrage nach neuen Kompetenzen und der Entstehung neuer Arten von Arbeitsplätzen könnte sich das Problem weiter verschärfen, wenn nicht dagegen angegangen wird. Es ist daher wichtiger denn je, ein robustes System der Weiterbildung und Ausbildung zu etablieren, das allen Personen und Unternehmen flexible Möglichkeit zur Teilnahme bietet. Dank einem solchen System können Arbeitnehmende neue Fähigkeiten erwerben, sich umschulen lassen oder bestehende Fähigkeiten erweitern, um sie auf den neuesten Stand der Entwicklung zu bringen. Eine wichtige Voraussetzung für den Umgang mit und die Abfederung von Qualifikationsdefiziten und -lücken besteht darin, fundierte Daten über den lokalen Arbeitsmarkt zu erheben. Mehrere öffentlich zugängliche Instrumente liefern solche Daten, die von politischen Entscheidungsträger*innen genutzt werden können, um die regionale Nachfrage nach Arbeitskräften im Blick zu behalten, was dazu beiträgt, eine wirksame Politik zu gestalten (Abbildung 3.5).

Abbildung 3.8. Mehr als 40 % der Beschäftigten in Berlin sind nicht ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt

Prozentsatz der Beschäftigten in Metropolen, die einen Arbeitsplatz haben, der nicht ihrem Bildungsstand entspricht, 2018



Anmerkung: ISCED-Gruppen 0-2, 3, 4, 5-8. Für Kanada: ISCED-Gruppen 0-2, 3, 4, 5-6. Die ISCED-Gruppen 302, 303 und 304 werden nach der neuesten ISCED-Klassifikation von 2011 als 3 eingestuft.

Quelle: OECD-Berechnungen auf Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2018 und Berechnungen auf Grundlage des Stats Canada Census 2016.

Kasten 3.5. Von der Bundesagentur für Arbeit eingesetzte Instrumente zur Analyse des regionalen Arbeitskräftebedarfs in Berlin

Die *Bundesagentur für Arbeit* bietet verschiedene öffentlich zugängliche Instrumente, die es ermöglichen, den regionalen Arbeitskräftebedarf nach Berufen zu verfolgen:

Fachkräfte radar: Das Tool überwacht das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit für eine Vielzahl von Berufen in den deutschen Bundesländern und Arbeitsmarktregionen.²

Fachkräftebedarfe: Ein interaktives Tool, das Diagramme und Tabellen zu den wichtigsten Statistiken zum Arbeitskräftemangel für verschiedene Berufe nach Bundesländern, Arbeitsmarktregionen und Kreisen präsentiert.³

Engpassanalyse: Das Instrument präsentiert Indikatoren für den Arbeitskräftemangel für verschiedene Berufe und Berufsgruppen in verschiedenen Bereichen in Deutschland. Für jeden Beruf/jede Berufsgruppe weist das Instrument ein zusammengesetztes Maß für die Anspannung des Arbeitsmarktes aus, das auf sechs Indikatoren beruht: die Zeit bis zur Besetzung einer freien Stelle, das Verhältnis zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen, berufsspezifische Arbeitslosenquoten, die Veränderung des Anteils von Ausländer*innen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesen Berufen, die Abgangsquote aus der Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf und die Veränderung des Medianlohns.⁴

Entgeltatlas: Das Tool bietet Informationen über die Durchschnittsgehälter nach Berufen in deutschen Bundesländern und mehreren Großstädten.⁵

Die atypische Beschäftigung nimmt in Berlin zu

Auf vielen Arbeitsmärkten im OECD-Raum vollzieht sich ein allmählicher Übergang weg von traditionellen unbefristeten Verträgen. Die Anzahl atypischer Arbeitsverhältnisse, wozu auch Zeitarbeit, Teilzeitarbeit oder Selbstständigkeit gehören, hat zugenommen (siehe Kasten 3.6 mit Informationen zur Definition atypischer Beschäftigung). Der Wandel der Verbraucherpräferenzen und neue technologische Entwicklungen sind zwei wichtige Faktoren, die die Zunahme von atypischen Beschäftigungsformen erklären. Letztes ermöglicht es den Unternehmen, ihre Arbeitsplätze flexibler zu gestalten und Aufgaben auszulagern, einschließlich der Einstellung von Zeitarbeitskräften oder freiberuflichen Mitarbeiter*innen. Ersteres hat dazu geführt, dass sich die Unternehmen zunehmend auf Just-in-time-Lieferungen und maßgeschneiderte Dienstleistungen verlegen.

Kasten 3.6. Definition atypischer Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden durch das definiert, was sie nicht sind: abhängige Vollzeitbeschäftigung mit einem unbefristeten Vertrag bzw. das, was gemeinhin als „Normalarbeitsverhältnis“ gilt. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen daher:

- Zeitarbeiter*innen – Arbeitnehmende mit befristeten Verträgen, einschließlich Gelegenheitsarbeiter*innen (Dauer ist nicht festgelegt, aber die Arbeitszeit kann variieren) und Saisonarbeiter*innen;
- Teilzeitbeschäftigte;
- Selbstständige.

Obwohl diese Definition als problematisch angesehen werden kann – da sie prekäre und nicht prekäre Formen der Arbeit in einen Topf wirft –, halten sich die wissenschaftliche Forschung und die internationalen Organisationen zum Großteil an diese Festlegung. Daher wird in diesem Kapitel diese Definition verwendet.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Unterscheidung zwischen verschiedenen Formen der Beschäftigung zunehmend komplizierter wird. Insbesondere gibt es eine immer größer werdende Grauzone zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung. Die zunehmende Zahl der Selbstständigen, die nur für ein Unternehmen arbeiten, bildet eine Gruppe im Grenzbereich zwischen zwei Kategorien. Während diese unscharfen Grenzen im Mittelpunkt der aktuellen Debatte über die Vor- und Nachteile der Gig-Economy stehen, gibt es tatsächlich nur wenige Daten, anhand derer sich die Debatte von der Forschung belegen ließe.

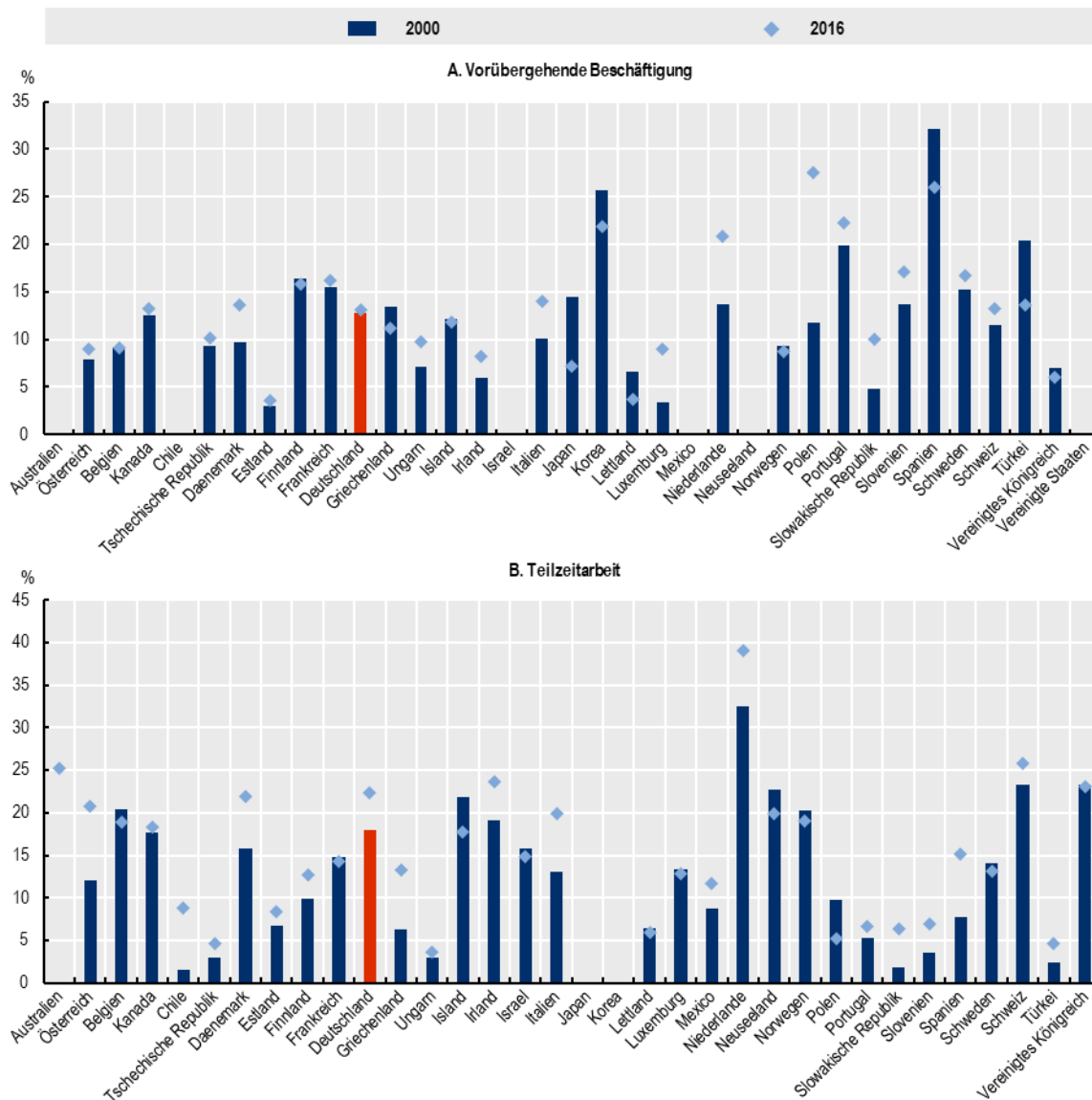
Quelle: OECD (2018^[14]), *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>, OECD (2015^[15]), „Non-standard work, job polarisation and inequality“, in *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-7-en>.

Atypische Beschäftigung bringt neue Chancen, aber auch Herausforderungen für die lokalen Arbeitsmärkte mit sich. Sie bietet einigen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, eine Beschäftigung zu finden oder flexibler zu sein, verschlechtert aber auch die Arbeitsbedingungen für andere. Einerseits können atypische Beschäftigungsverhältnisse die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und die Flexibilität der Arbeitnehmenden generell erhöhen. Sie können so dazu beitragen, die Erwerbsquote zu verbessern, insbesondere für diejenigen, die sonst keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hätten. So können Frauen beispielsweise berufliche und private Verpflichtungen besser miteinander vereinbaren. Atypische Beschäftigung kann zudem den Übergang von der Schule ins Berufsleben erleichtern, indem sie jungen Menschen ein Sprungbrett ins Erwerbsleben bietet (OECD, 2018^[14]). Andererseits sind atypische Beschäftigungsverhältnisse häufig mit schlechteren Arbeitsbedingungen verbunden, d. h. mit geringerer Arbeitsplatzsicherheit, höheren Einkommensschwankungen und einem langsameren beruflichen Aufstieg.

In den meisten OECD-Ländern haben atypische Beschäftigungsverhältnisse seit 2000 zugenommen. Befristete Arbeitsverträge sind in den OECD-Ländern inzwischen immer häufiger anzutreffen, vor allem bei jungen Arbeitnehmenden (Abbildung 3.9 Bild A). Der Anteil der Beschäftigten im OECD-Raum unter 26 Jahren, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben, ist von 17 % im Jahr 1980 auf 25 % im Jahr 2016 gestiegen. Darüber hinaus ist auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich gestiegen (Abbildung 3.9 Bild B). Während dieser Trend größtenteils auf den Eintritt von Frauen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, für die es in der Vergangenheit oft schwierig war, Familie und Beruf zu vereinbaren, hat die Teilzeitarbeit auch bei Männern zugenommen.

Abbildung 3.9. Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in allen OECD-Ländern zugenommen

Anteil der Zeit- und Teilzeitarbeit, OECD-Länder, 2000-2016



Quelle: OECD (2018), „Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job & Full-time and part-time employment – common definition: incidence“, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-data-en>.

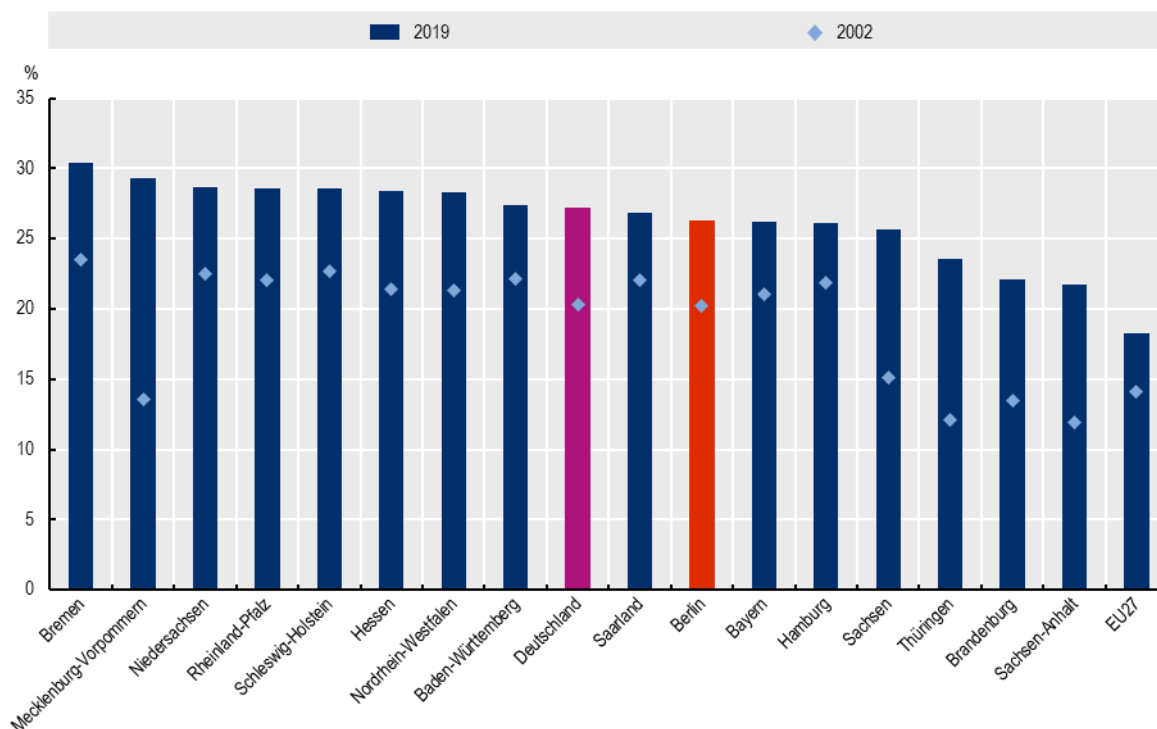
Teilzeitarbeit hat in Berlin, Deutschland und im gesamten OECD-Raum zugenommen

In Berlin haben Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in ähnlichem Maße zugenommen wie in Deutschland insgesamt. Im Jahr 2019 waren rund 26 % der Stellen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, was einem Anstieg um 6 Prozentpunkte gegenüber 2002 entspricht (Abbildung 3.10). In Deutschland insgesamt liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung etwas höher, nämlich bei 27 %. Im Vergleich der EU27-Länder ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in Berlin und Deutschland relativ hoch. Im Durchschnitt haben 18 % der 16- bis 64-Jährigen in der EU27 eine Teilzeitstelle. Dieser Unterschied lässt sich mit mehreren Gründen erklären. So ist etwa der Anteil der Frauen an den

Teilzeitbeschäftigten hoch. Eine Teilzeitbeschäftigung kann demnach ein Mittel sein, um eine gute Work-Life-Balance zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. In Ländern wie den Niederlanden, der Schweiz, Deutschland, dem Vereinigten Königreich oder Norwegen lässt sich der Anstieg bei der Teilzeitbeschäftigung teilweise damit erklären, dass mehr Frauen am Arbeitsmarkt teilhaben; Frauen arbeiten dabei mehr als doppelt so häufig wie Männer in Teilzeit, und durchschnittlich fast ein Viertel der Frauen – häufig Mütter – arbeitet in Teilzeit (OECD, 2020_[16]). Eine Teilzeitbeschäftigung ist jedoch oft auch mit Nachteilen verbunden.

Abbildung 3.10. Mehr als ein Viertel der 16- bis 64-Jährigen in Berlin ist teilzeitbeschäftigt

Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung nach Bundesländern, 2002 und 2019, 16- bis 64-Jährige



Anmerkung: 2002 frühester verfügbarer Wert.

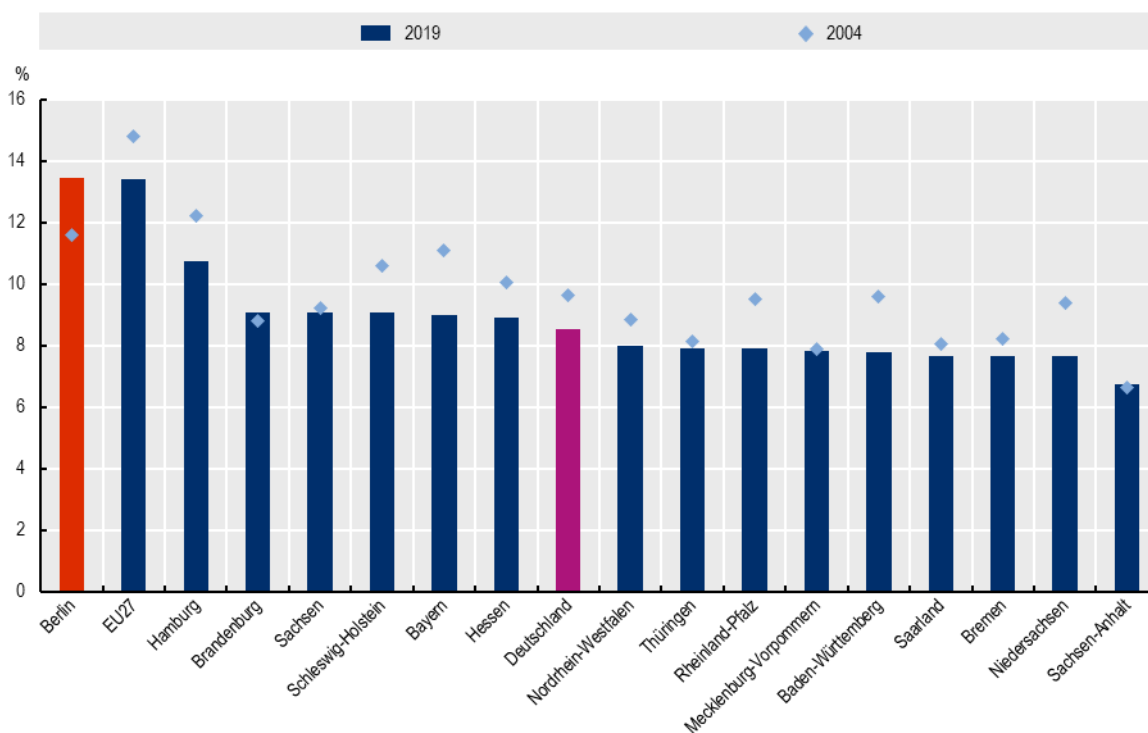
Quelle: Eurostat, Tabelle lfst_r_lfe2eftpt.

Teilzeitbeschäftigte genießen in den OECD-Ländern eine niedrigere Arbeitsplatzsicherheit und erzielen eher niedrigere Stundenlöhne (OECD, 2018_[17]). Die Armutsquoten sind bei Teilzeitbeschäftigten tendenziell höher als bei Arbeitnehmenden in Normalarbeitsverhältnissen. Während im Durchschnitt 10 % der Teilzeitbeschäftigten in einem Haushalt mit einem verfügbaren Jahreseinkommen von weniger als 50 % des nationalen Medianeinkommens leben, trifft das nur auf 3 % der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen zu (OECD, 2020_[16]). Hinzu kommt, dass Teilzeitbeschäftigte eher seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, was sich negativ auf ihr künftiges Einkommen auswirkt. Eine geringere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet auch, dass sich Teilzeitbeschäftigte weniger gut an die Zukunft der Arbeit und die sich ändernden Qualifikationsanforderungen anpassen können. Wie bereits im vorangegangenen Abschnitt dargelegt, verändern Automatisierung und Digitalisierung die Bedarfe des Arbeitsmarktes und die Kompetenzprofile, die Arbeitgebende suchen. Teilzeitbeschäftigte sind weniger gut in der Lage, über die Nutzung von Lernmöglichkeiten zur Umschulung oder Höherqualifizierung auf diese Entwicklungen zu reagieren.

Eine weitere Dimension der atypischen Beschäftigung ist die Selbständigkeit, die in Berlin stark zugenommen hat. Mehr als 13 % aller Erwerbstätigen in Berlin sind selbständig, Berlin ist damit das Bundesland mit der höchsten Selbständigenquote in Deutschland (Abbildung 3.11). Selbständigkeit ist in Berlin nicht nur viel weiter verbreitet als in anderen Teilen Deutschlands, sondern hat in den letzten 15 Jahren noch zugenommen, während sie in Deutschland insgesamt rückläufig ist. Der Anteil der Selbständigen stieg in Berlin zwischen 2004 und 2019 von rund 11,7 % auf 13,4 %, während er bundesweit von 9,8 % auf 8,5 % sank. Im Jahr 2019 war der Anteil der Selbständigen unter den Erwerbstätigen in Berlin ähnlich hoch wie im Durchschnitt der EU27-Länder. Im Gegensatz zur Entwicklung der Berliner Wirtschaft ist die Selbständigenquote in der EU27 von 2004 bis 2019 jedoch deutlich zurückgegangen. Ein Faktor, der zum Anstieg der Selbständigkeit in Berlin beiträgt, ist die Herausbildung der Digitalwirtschaft. Einige Selbständige in der Digitalwirtschaft konnten von neuen Märkten und Möglichkeiten profitieren, wenn sie als unabhängige Fachkräfte oder Freiberufler*innen Arbeit mit hohem Mehrwert fanden. Für andere hingegen nimmt die Selbständigkeit in der digitalen Wirtschaft prekäre Formen an, da einige nur für einen einzigen Kunden arbeiten, ohne dass sie jedoch die Vorteile eines formellen Arbeitgebenden-Arbeitnehmenden-Verhältnisses genießen könnten, einschließlich Sozialversicherung oder Arbeitsbestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden.

Abbildung 3.11. Die Selbständigkeit in Berlin hat zugenommen

Entwicklung der Selbständigenquote in den Bundesländern, 2004 und 2019



Anmerkung: 2004 frühester verfügbarer Wert.

Quelle: Eurostat, Tabelle Ifst_r_lfe2estat.

COVID-19 und die Digitalisierung führen zu steigender Nachfrage nach digitalen Kompetenzen

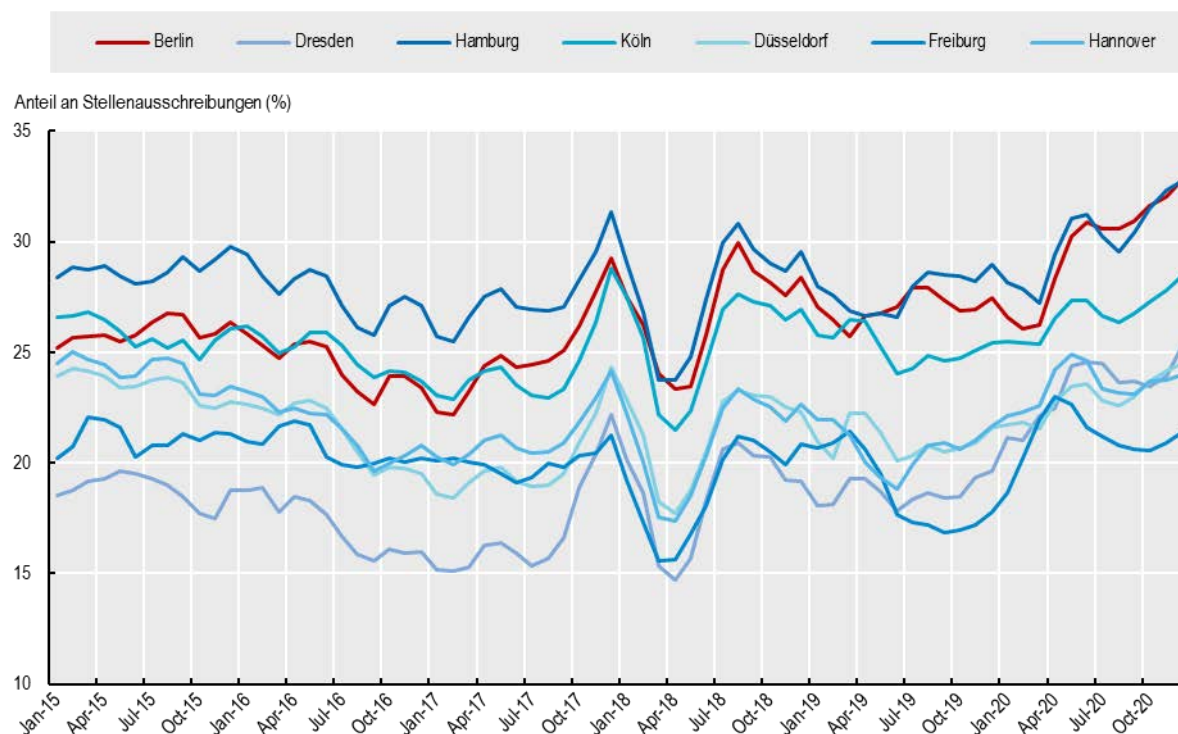
Während der COVID-19-Pandemie stieg in Berlin die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen sprunghaft an. Im Zuge der Umstellung auf Telearbeit wurden neue Technologien eingeführt und weithin

technologische Lösungen für Arbeitselemente wie z. B. Besprechungen übernommen, die aufgrund der geltenden Abstandsregeln nur eingeschränkt realisierbar waren. Dieser Schub, der Unternehmen und Arbeitnehmende dazu gezwungen hat, mit neuen Arbeitsformen zu experimentieren und für die Erledigung einiger Aufgaben auf virtuelle Methoden zu setzen, dürfte nachhaltige Auswirkungen haben. Er hat deutlich gemacht, wie wichtig es inzwischen ist, in einem digitalen Umfeld arbeiten zu können, und damit die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen erhöht.

In Berlin ist ein deutlicher Anstieg der Zahl neuer Arbeitsplätze zu verzeichnen, für die weitergehende Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) erforderlich sind. Vom Beginn der Pandemie bis Ende 2020 stieg der Anteil der Stellenausschreibungen in Berlin, die fortgeschrittene IKT-Kenntnisse erfordern, von 26 % auf 33 % (Abbildung 3.12). Solche Arbeitsstellen erfordern spezielle Fähigkeiten wie Programmieren, Codieren und Datenanalyse (weitere Einzelheiten in Kasten 3.7). Während in vielen deutschen Städten während der Pandemie eine wachsende Nachfrage nach IKT-Kenntnissen zu verzeichnen war, stieg die Nachfrage in Berlin besonders schnell an, was darauf hindeutet, dass Berlin möglicherweise eine schnellere Transformation seiner lokalen Wirtschaft erlebt als andere Orte in Deutschland. Ein Blick auf die in Stellenausschreibungen genannten Anforderungen an die Bewerber*innen bietet eine zeitgemäße Alternative zur Messung des Arbeitskräftebedarfs und des sich verändernden Qualifikationsmix' in der Berliner Wirtschaft.

Abbildung 3.12. Die Nachfrage nach fortgeschrittenen IKT-Kompetenzen ist in Berlin während der Pandemie gestiegen

Anteil der Stellenausschreibungen, die fortgeschrittene IKT-Kenntnisse erfordern, deutsche Städte, 2015-20



Anmerkung: Eine Beschreibung der angewandten Methodik entnehmen Sie bitte Kasten 3.7.

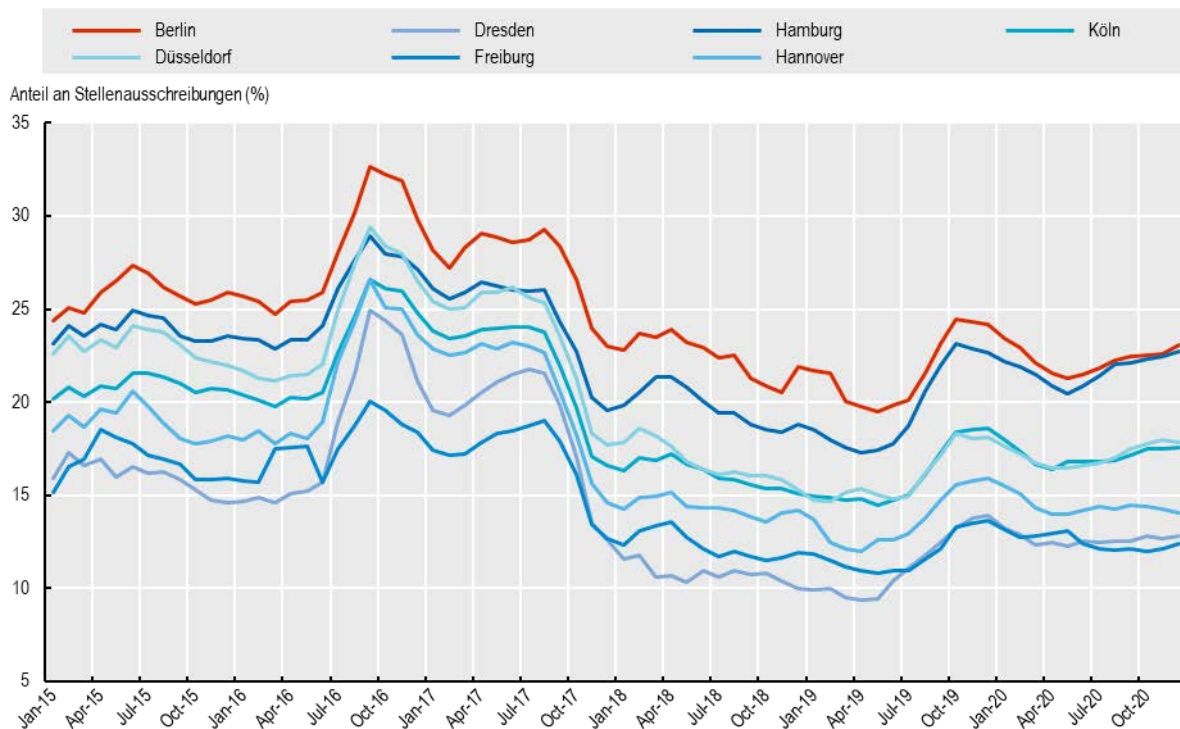
Quelle: OECD-Berechnungen anhand von Daten von Burning Glass Technology zu Stellenangeboten.

Im Gegensatz zu fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen wie Programmierung oder Datenanalyse ist die Nachfrage nach eher grundlegenden digitalen Kompetenzen nicht gestiegen. Nicht für alle

digitalen Kompetenzen ließ sich ein deutlicher Anstieg der Nachfrage registrieren, während Unternehmen und Beschäftigte gleichzeitig digitale Arbeitsweisen übernehmen mussten. Die Nachfrage nach allgemeinen digitalen Kompetenzen, die ausschließlich einfache IKT-Kenntnisse umfassen, z. B. Kenntnisse in MS Excel, blieb weitgehend konstant (Abbildung 3.13). Die relative Bedeutung dieser Kompetenzen ist seit 2015 sogar rückläufig, was wahrscheinlich darauf hindeutet, dass diese Kompetenzen zunehmend als selbstverständlich angesehen werden. Sie scheinen zu einer Mindestanforderung für viele Arbeitsplätze in Berlin zu werden.

Abbildung 3.13. Die Nachfrage nach allgemeinen IKT-Kompetenzen ist während der Pandemie unverändert

Anteil der Stellenausschreibungen, die allgemeine IKT-Kenntnisse erfordern, deutsche Städte, 2015-20



Anmerkung: Eine Beschreibung der angewandten Methodik entnehmen Sie bitte Kasten 3.7.

Quelle: OECD-Berechnungen anhand von Daten von Burning Glass Technology zu Stellenangeboten.

Kasten 3.7. Methodik zur Berechnung des IKT-Kompetenzbedarfs anhand von Online-Stellenausschreibungen

Der Bericht verwendet Daten aus Online-Stellenausschreibungen, die von Burning Glass Technology zur Verfügung gestellt wurden, um den Anteil der offenen Stellen zu berechnen, die allgemeine oder fortgeschrittene IKT-Kenntnisse fordern. Die Methodik folgt einem dreistufigen Verfahren. Zunächst wird die Gesamtzahl der einmaligen monatlichen Stellenausschreibungen nach Regionen errechnet. In einem zweiten Schritt werden die in jeder Stellenausschreibung aufgeführten Qualifikationsanforderungen verwendet, um einen Dummy-Indikator für „allgemeine“ bzw. „fortgeschrittene“ IKT-Kompetenzen für jede Stelle zu berechnen, wobei sich das Verfahren eng an frühere OECD-Arbeiten zur Kategorisierung dieser Fähigkeiten anlehnt (Brüning and Mangeol,

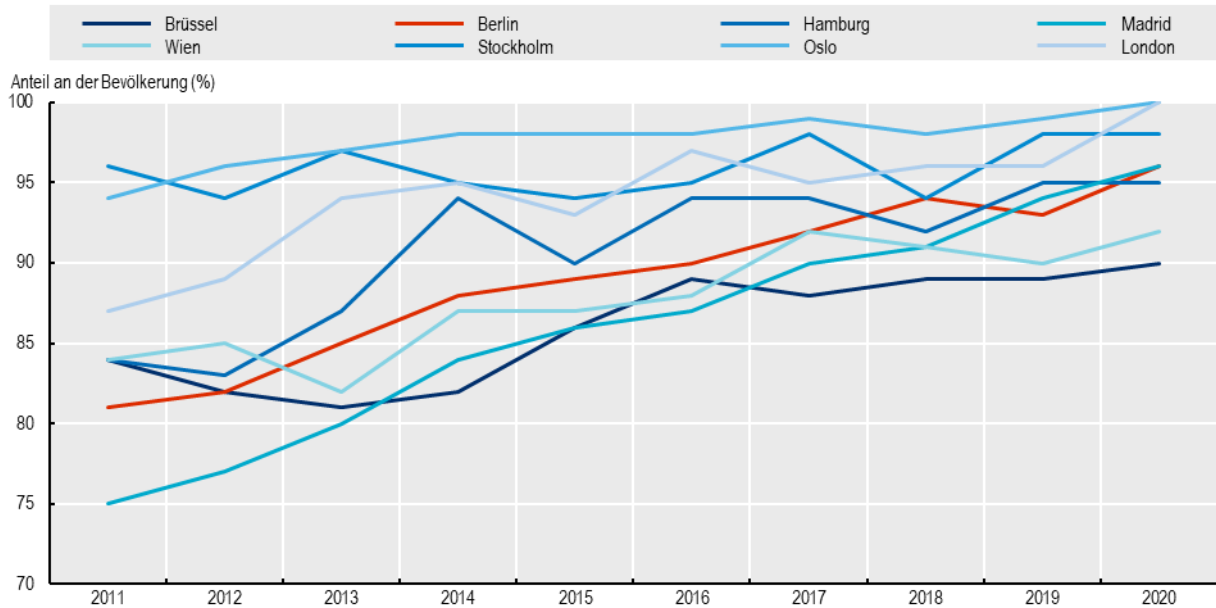
2020^[18]). Die Einteilung in allgemeine und fortgeschrittene Kompetenzen erfolgt intuitiv: Allgemeine Kompetenzen sind einfache IKT-Kenntnisse, die durch Schlüsselwörter wie „MS Excel“ oder „Daten“ erfasst werden. Fortgeschrittene IKT-Kompetenzen sind speziellere Fähigkeiten wie Programmieren, Codieren und Datenanalyse. Diese Kompetenzen werden mithilfe von Schlüsselbegriffen wie „Algorithmus“ oder „Data Mining“ erfasst, aber auch indirekt, wenn in der Stellenausschreibung Software-Kenntnisse etwa zu „Python“ oder „Oracle“ erwähnt werden. Stellen, die sowohl allgemeine als auch fortgeschrittene IKT-Kompetenzen voraussetzen, werden als Stellen eingestuft, die fortgeschrittene IKT-Kompetenzen erfordern, wobei implizit und sinnvollerweise davon ausgegangen wird, dass allgemeine Kenntnisse nicht ausreichen würden, um die Tätigkeiten im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle auszuüben.

In einem letzten Schritt wird die Gesamtzahl der Stellenausschreibungen, die allgemeine oder fortgeschrittene IKT-Kompetenzen erfordern, nach Regionen addiert und durch die im ersten Schritt berechnete Gesamtzahl der regionalen Stellenausschreibungen geteilt. Des Weiteren ist anzumerken, dass Burning Glass Technology seit Juli 2018 damit begonnen hat, Daten zu Stellenausschreibungen mithilfe einer anderen Methodik und aus anderen Datenquellen zu erheben. Um die Daten über einen längeren Zeitraum vergleichbar zu machen und strukturelle Brüche in den Zeitreihen zu vermeiden, stützen sich die in diesem Bericht angeführten Zahlen nicht auf die aktualisierten Datenquellen. Andere von der OECD veröffentlichte Zahlen zu regionalen Online-Stellenausschreibungen, die aktuellere Daten über einen kürzeren Zeitraum enthalten, können daher geringfügig von den in diesem Bericht angegebenen Zahlen abweichen.

Umfassende Daten zu den digitalen Kompetenzen der Berliner Arbeitskräfte fehlen, alternative Maßnahmen können jedoch eine Annäherung bieten. Im Idealfall könnten umfassende Erhebungen bei erwachsenen Arbeitnehmenden oder Unternehmen aufzeigen, inwieweit einzelne Personen über die notwendigen digitalen Fähigkeiten verfügen, um in der lokalen Wirtschaft erfolgreich zu sein. Die meisten dieser Datenquellen sind jedoch entweder auf subnationaler Ebene nicht repräsentativ (z. B. das OECD-Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)) oder bieten keine systematischen Anhaltspunkte für Lücken bei den digitalen Kompetenzen, wie dies bei Arbeitgebendenerhebungen für Berlin der Fall ist. Um sich der Frage nach grundlegenden digitalen Kompetenzen anzunähern, könnte die regelmäßige Nutzung des Internets eine gangbare Alternative bieten. In Berlin, wie auch in anderen OECD-Metropolregionen, hat die Internetnutzung im Verlauf des letzten Jahrzehnts nicht nur zugenommen, sondern ist im Leben der meisten Menschen inzwischen allgegenwärtig (Abbildung 3.14).

Abbildung 3.14. In den Metropolregionen des OECD-Raums nutzt fast jeder regelmäßig das Internet

Anteil der Bevölkerung, der das Internet in den letzten 3 Monaten mindestens einmal genutzt hat, Berlin und ausgewählte Vergleichsstädte, 2011-2020

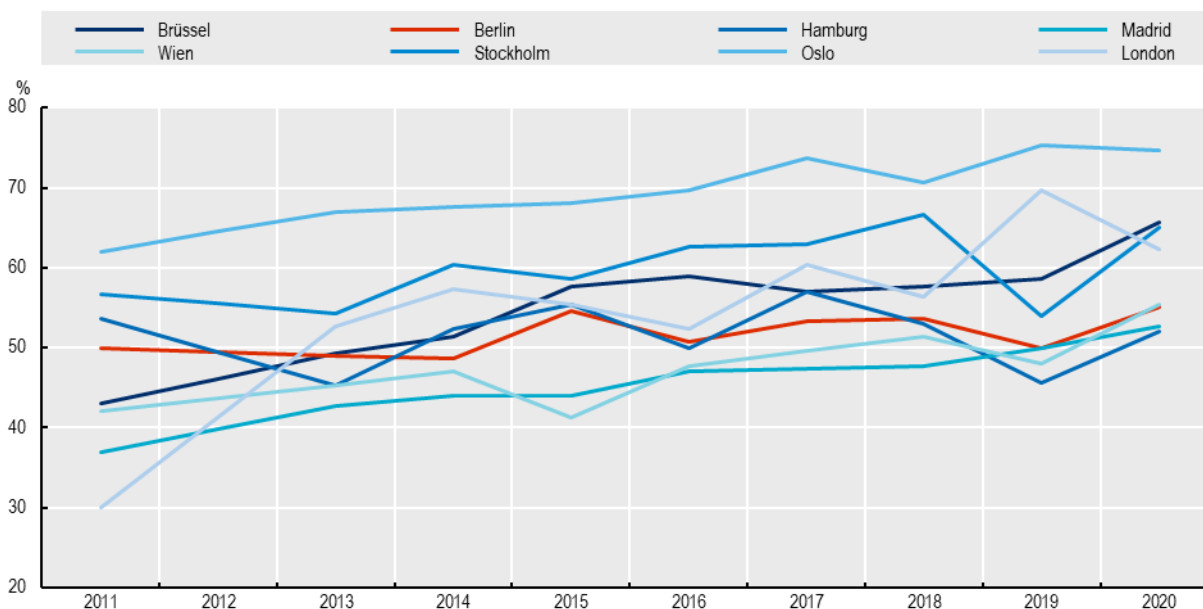


Quelle: Gemeinschaftserhebung zur IKT-Nutzung durch Haushalte und Einzelpersonen, verfügbar bei Eurostat [isoc_r_iuse_i].

Während die meisten Berliner das Internet regelmäßig nutzen, erledigt fast die Hälfte der Berliner Bevölkerung grundlegende Aufgaben nicht online. Im Vergleich zu anderen OECD-Metropolregionen wie Oslo, London, Brüssel oder Hamburg scheinen in Berlin viel mehr Menschen keine sozialen Netzwerke zu nutzen, Produkte online zu kaufen oder zu verkaufen oder Online-Banking zu verwenden. Für diese Unterschiede könnten zwar mehrere Faktoren maßgeblich sein, doch die Daten könnten auch darauf hindeuten, dass viele Menschen in Berlin nicht über die nötigen Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, um Aufgaben online zu erledigen. Dies wiederum könnte auf einen Mangel an digitalen Kompetenzen hindeuten, die über die minimalen Fähigkeiten hinausgehen, die erforderlich sind, um das Internet lediglich für einfachste Aufgaben wie Browsing oder Suchanfragen zu nutzen. Im weiteren Sinne scheinen diese Daten die weit verbreitete Ansicht der Berliner Arbeitgebenden zu bestätigen, dass viele Beschäftigte oder Arbeitssuchende die Anforderungen an die digitalen Fähigkeiten, die für viele Arbeitsplätze inzwischen gelten, nicht erfüllen.

Abbildung 3.15. Nur 45 % der Internetnutzer in Berlin erledigen grundlegende Aufgaben online

Anteil der Gesamtinternetnutzer in Berlin, die grundlegende Aufgaben online erledigen, internationaler Vergleich



Anmerkung: Durchführung grundlegender Aufgaben online, berechnet als ungewichteter Durchschnitt derjenigen, die angaben, in den letzten drei Monaten soziale Netzwerke genutzt, Waren online verkauft oder gekauft und Online-Banking genutzt zu haben. Der Nenner steht für diejenigen, die das Internet in den letzten drei Monaten genutzt haben. Das Jahr 2012 wurde als Durchschnitt der Jahre 2011 und 2013 gerechnet, da keine Daten verfügbar waren.

Quelle: Gemeinschaftserhebung zur IKT-Nutzung durch Haushalte und Einzelpersonen, verfügbar bei Eurostat [isoc_r_iuse_i].

Literatur

- Acemoglu, D. and D. Autor (2011), *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*, Elsevier-North, <https://economics.mit.edu/files/7006>. [2]
- Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2017), "Skills mismatch, productivity and policies: Evidence from the second wave of PIAAC", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1403, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/65dab7c6-en>. [12]
- Adalet McGowan, M. and D. Andrews (2015), "Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1209, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js1pzx1r2kb-en>. [13]
- Autor, D., F. Levy and R. Murnane (2003), "The Skill Content of Recent Technological Change: an Empirical Exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118/3, pp. 1279-1333, <https://economics.mit.edu/files/11574>. [19]
- Brüning, N. and P. Mangeol (2020), "WHAT SKILLS DO EMPLOYERS SEEK IN GRADUATES? USING ONLINE JOB POSTING DATA TO SUPPORT POLICY AND PRACTICE IN HIGHER EDUCATION OECD Education Working Paper No. 231", <http://www.oecd.org/termsandconditions>. (accessed on 8 December 2021). [18]

- Château, J., R. Dellink and E. Lanzi (2014), “An Overview of the OECD ENV-Linkages Model: Version 3”, *OECD Environment Working Papers*, No. 65, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jz2qck2b2vd-en>. [11]
- Crawford Urban, M. and S. Johal (2020), *Understanding the Future of Skills: Trends and Global Policy*, <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/UnderstandingTheFutureOfSkills-PPF-JAN2020-EN.pdf>. [5]
- Frey, C. and M. Osborne (2017), “The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?”, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 114, pp. 254-280, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>. [3]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [4]
- OECD (2021), *Future-Proofing Adult Learning in London, United Kingdom*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c546014a-en>. [7]
- OECD (2021), *OECD Regional Outlook 2021: Addressing COVID-19 and Moving to Net Zero Greenhouse Gas Emissions*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/17017efe-en>. [10]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>. [16]
- OECD (2020), *Preparing for the Future of Work in Canada*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/05c1b185-en>. [6]
- OECD (2019), *Under Pressure: The Squeezed Middle Class*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/689afed1-en>. [9]
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [1]
- OECD (2018), *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>. [14]
- OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en. [17]
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en. [8]
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>. [15]

Anmerkungen

¹Der technologische Wandel ist eine der Hauptursachen für das Verschwinden von Arbeitsplätzen im mittleren Qualifikationssegment. Die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) bietet vor allem für Arbeitsplätze mit mittleren Qualifikationsanforderungen Ersatz. Technologische Entwicklungen und ihre Fähigkeit, Routineaufgaben zu übernehmen, sind folglich Triebkräfte der Arbeitsplatzpolarisierung, da sich Technologie über die Qualifikationsverteilung hinweg in unterschiedlichem Maße auf Arbeitsplätze auswirkt. Über alle Branchen, Berufe und Bildungsniveaus hinweg ist die Digitalisierung mit einem geringeren Arbeitseinsatz bei manuellen und kognitiven Routineaufgaben verbunden. Inzwischen können im Zuge des technologischen Wandels und der Digitalisierung aber auch immer mehr nicht-routinemäßige kognitive Aufgaben übernommen werden (Autor, Levy and Murnane, 2003_[19]). Da Arbeitsplätze mit mittlerer Qualifikation, wie Büro- und Produktionstätigkeiten, häufig Routineaufgaben umfassen, sind sie leichter zu automatisieren. Im Gegensatz dazu umfassen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte häufig auch nicht-routinemäßige manuelle Aufgaben, die schwerer zu automatisieren sind.

² Siehe <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/faktencheck/fachkraefte/karte/515/0/0/F7/> (aufgerufen am 01.02.2022).

³ Siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html;jsession-id=E704DDDFFE03994804403BACEE25CA91> (aufgerufen am 01.02.2022).

⁴ Siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Angebote/Fachkraeftebedarf/Fachkraeftebedarf-Nav.html;jsession-id=E704DDDFFE03994804403BACEE25CA91> (aufgerufen am 01.02.2022).

⁵ Siehe <https://con.arbeitsagentur.de/prod/entgeltatlas/beruf/3641> (aufgerufen am 01.02.2022).

4 Stärkung der Weiterbildung für Inklusion und soziale Mobilität

In diesem Kapitel wird das Ökosystem der Fort- und Weiterbildung in Berlin analysiert. Dies erfolgt in drei Teilen. Der erste Teil gibt einen deskriptiven Überblick über die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin und setzt die Berliner Fort- und Weiterbildungsquoten in eine nationale und internationale Perspektive. Der zweite Teil bietet einen Überblick über die Berliner Fort- und Weiterbildungslandschaft, wobei der Schwerpunkt auf den institutionellen Rahmenbedingungen und den vorhandenen politischen Instrumenten zur Verbesserung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildung gelegt wird. Ferner werden bestehende Hindernisse bei der Erbringung von Dienstleistungen beschrieben. Zudem stellt das Kapitel Best-Practice-Beispiele aus anderen deutschen Bundesländern und OECD-Städten vor. Der dritte Teil befasst sich schließlich mit vielversprechenden Initiativen, die Berlin helfen könnten, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vulnerabler Bevölkerungsgruppen zu erhöhen.

In Kürze

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin kann noch nicht mit dem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt Schritt halten

- **Die Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin ist im Vergleich zu anderen OECD-Städten und deutschen Bundesländern gering ausgeprägt.** Die Teilnahme an formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes ist in Berlin im Vergleich zu internationalen Vergleichsstädten im OECD-Raum gering ausgeprägt. Die Daten der Arbeitskräfteerhebung zeigen, dass etwa 10 % der 25- bis 64-Jährigen in den vier Wochen vor ihrer Befragung im Jahr 2019 an einer formalen oder non-formalen Aus- und Weiterbildungsmaßnahme außerhalb des Arbeitsplatzes teilgenommen haben. Die Daten des Mikrozensus zeigen, dass weniger als 14 % der Personen ab 15 Jahren im Jahr 2019 an einer formalen oder non-formalen berufsbezogenen Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben – der niedrigste Anteil unter den Bundesländern.
- **Einer der Hauptgründe für die geringere Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin ist der hohe Anteil an Kleinstunternehmen, Selbständigen und Solo-Selbständigen.** In Berlin beschäftigen 83 % der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) weniger als fünf Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus waren 2019 in Berlin 13,5 % aller Erwerbstätigen selbständig – ein deutlich höherer Anteil als in allen anderen Bundesländern. Die Mehrheit der Selbständigen ist auf eigene Rechnung tätig, es sind also Selbständige ohne Angestellte (Solo-Selbständige). Berliner Kleinstunternehmer*innen wissen nach wie vor nur sehr wenig über existierende Maßnahmen, verfügbare Instrumente werden zudem bis heute kaum in Anspruch genommen, was darauf hindeutet, dass eine über finanzielle Anreize hinausgehende Unterstützung notwendig ist, um die Fort- und Weiterbildungsteilnahme von Mitarbeiter*innen von KMU zu verbessern. Soloselbständige in Berlin erhalten zurzeit wenig Unterstützung, um ihre finanziellen und zeitlichen Zwänge zu überwinden, um am lebenslangen Lernen teilzuhaben.
- **Das breite Spektrum an Beratungsangeboten zur Weiterbildung in Berlin richtet sich an viele verschiedene Gruppen, kann es den Lernenden allerdings auch erschweren, sich in den Angeboten zurechtzufinden.** Neben den Angeboten der *Bundesagentur für Arbeit* (BA) bieten verschiedene Senatsverwaltungen Fort- und Weiterbildungsberatung für unterschiedliche Zielgruppen an, wobei es teilweise zu Überschneidungen kommt. Unter den bestehenden Online-Angeboten ließe sich die Sichtbarkeit der umfassenden *Berliner Weiterbildungsdatenbank* (WDB) verbessern. Die Datenbank könnte zu einem vielversprechenden Instrument werden, um die Teilnahme an Lern- und Weiterbildungsangeboten zu erleichtern. Solche Bemühungen könnten Teil einer breiteren Öffentlichkeitskampagne sein, mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Vorteile des lebenslangen Lernens zu fördern.
- **Beratungsmaßnahmen zur Fort- und Weiterbildung ebenso wie Berufsberatungsmaßnahmen für Migrant*innen sind zwar vorhanden, die Angebote sind jedoch verstreut und einige Synergien bleiben in Berlin ungenutzt.** Die am stärksten nachgefragten Kurse an den Berliner *Volkshochschulen* (VHS) sind Deutschkurse für Migrant*innen und Geflüchtete. Allerdings bieten die Berliner VHS derzeit keine institutionalisierte Berufs-, Bildungs- oder Arbeitsmarktberatung für diese Gruppen an. Bei den

bestehenden nicht-institutionalisierten Maßnahmen ist nicht immer klar, warum sich einige Beratungsdienstleistungen nur an Geflüchtete richten, andere Migrant*innen, die vermutlich mit ähnlichen Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, aber außen vor lassen.

- **In der Berliner Sozialwirtschaft sind inzwischen vielversprechende Initiativen entstanden, die sich an benachteiligte Gruppen richten.** In Berlin gibt es eine aktive Sozialwirtschaft, die Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsvermittlung, der Bundes- und der Landesregierung zur Weiterbildung unterstützt und ergänzt. So richten sich die Akteure der Sozialwirtschaft beispielsweise mit Grundbildungs- und Alphabetisierungskursen an erwachsene funktionale Analphabet*innen und mit Kursen zum Erwerb von digitalen Kompetenzen, die keine Deutschkenntnisse erfordern, an Geflüchtete.

Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin: ein nationaler und internationaler Vergleich

Weiterbildung über die Erstausbildung hinaus ist für Erwachsene unerlässlich, um mit der sich schnell verändernden Arbeitswelt Schritt zu halten. Die Megatrends auf dem Arbeitsmarkt – Digitalisierung, Automatisierung von Produktionsprozessen und demografischer Wandel – wirken sich auf die für die Ausübung von bestimmten Erwerbstätigkeiten erforderlichen Qualifikationen aus. Eine Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die darauf abzielen, die Qualifikationen kontinuierlich auf den neuesten Stand zu bringen und zu verbessern, ist daher unerlässlich, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu erhalten und die Erwerbsquote zu erhöhen. Die Systeme der Weiterbildung sind daher anhand von Teilnahmemetriken und Hindernissen für die Teilnahme an der Weiterbildung zu bewerten, die manche Personen oder Gruppen davon abhalten könnten, über ihre Erstausbildung hinaus an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die formale und non-formale Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin und zieht für die Teilnahmequoten den nationalen und internationalen Vergleich.

Es gibt drei Arten der Fort- und Weiterbildungsteilnahme: formale, non-formale und informelle Bildung. Verschiedene im Rahmen von Erhebungen genutzte Datenquellen berücksichtigen unterschiedliche Arten des Lernens, wenn Umfrageteilnehmer*innen danach befragt werden, ob sie in einem bestimmten Zeitraum vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Auch der Bezugszeitraum variiert je nach Datenquelle beträchtlich. Daher muss jeder nationale und internationale Vergleich die Vergleichbarkeit gewährleisten und dazu sowohl die Art des Lernens oder der Bildung, auf die er sich bezieht, als auch den Bezugszeitraum, den er berücksichtigt, spezifizieren. Die Definitionen der drei verschiedenen Arten des Lernens und wie diese in den Erhebungsdaten dieses Berichts gemessen werden, sind in Kasten 4.1 aufgeführt.

Kasten 4.1. Unterschiede zwischen formaler, informeller und non-formaler Bildung und deren Messung in verschiedenen deutschen Datenquellen

Um die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen in verschiedenen Ländern und Regionen messen und vergleichen zu können, muss die Art der Aus- und Weiterbildung definiert werden, an der die betreffenden Personen teilnehmen. Um die Vergleichbarkeit der Datenquellen zu gewährleisten, muss der Bezugszeitraum berücksichtigt werden.

Arten der Ausbildung

In den offiziellen Datenquellen werden in der Regel drei verschiedene Arten von Bildung unterschieden (OECD, 2021^[1]).

Formale Bildung und Ausbildung: Bei der formalen Bildung handelt es sich um bewusstes Lernen in staatlich anerkannten Einrichtungen, das mindestens ein Semester dauert. Beispiele für die formale Bildung sind die Sekundarstufe II und das Hochschulstudium.

Non-formale Bildung und Ausbildung: Non-formale Bildung ist bewusstes, institutionalisiertes Lernen über einen Zeitraum von unter einem Semester in staatlich anerkannten Einrichtungen oder Bildung und Ausbildung außerhalb von Bildungseinrichtungen. Die non-formale Bildung umfasst Kurse, Workshops, angeleitete betriebliche Ausbildung und Seminare.

Informelle Bildung und Ausbildung: Informelle Bildung bezieht sich auf weniger organisierte Formen des bewussten Lernens außerhalb eines institutionellen Umfelds. Informelle Bildung kann im Alltag, im familiären Umfeld oder am Arbeitsplatz stattfinden.

Wichtigste Datenquellen zur Messung der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen

Dieser Bericht stützt sich beim Vergleich der Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin mit anderen Regionen und Städten auf drei Hauptdatenquellen.

Die erste ist die **Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE)**. Die EU-AKE erhebt Daten zu formalen und informellen Bildungsmaßnahmen, an der die befragten Personen innerhalb der letzten vier Wochen vor der Befragung teilgenommen haben. Wichtig ist dabei, dass die EU-AKE keine Angaben zur angeleiteten betrieblichen Ausbildung erhebt, einer der wichtigsten Formen der non-formalen Bildung und Ausbildung in den meisten EU-Mitgliedstaaten (European Centre for the Development of Vocational Training, 2015^[2]). Die anhand der EU-AKE ermittelten Zahlen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme werden berechnet als die Anzahl der 25- bis 64-Jährigen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, geteilt durch die Gesamtbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren.

Die zweite für diese Studie genutzte Datenquelle ist der **Mikrozensus Deutschland**. Der Mikrozensus Deutschland erfasst berufsbezogene Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wie Vorlesungen oder Wochenendkurse, den Besuch von Techniker- oder Meisterklassen sowie die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen und Seminaren. Berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen können im Unternehmen oder am Arbeitsplatz, in speziellen Schulungszentren von Unternehmen, bei Verbänden oder Handwerkskammern stattfinden. Ebenso können sie in Form von Fernunterricht durchgeführt werden. Damit die angeleitete betriebliche Ausbildung anerkannt werden kann, müssen die Teilnehmer*innen über eine abgeschlossene Erstausbildung oder ausreichende Berufserfahrung verfügen. Kurse, die der allgemeinen Bildung oder einer formalen Berufsausbildung dienen, zählen nicht als berufsbezogene Ausbildungsmaßnahme. In dem Bericht wird dieses Maß als grober Näherungswert für die angeleitete betriebliche Ausbildung verwendet; die Daten erfassen sowohl die Ausbildung am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Die Zahlen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme, die auf dem Mikrozensus beruhen, werden berechnet als Anteil der Erwerbspersonen ab 15 Jahren, die in den letzten 12 Monaten an Maßnahmen der angeleiteten betrieblichen Ausbildung teilgenommen haben, geteilt durch die gesamte Erwerbsbevölkerung.

Die beiden auf der EU-AKE und dem Mikrozensus basierenden Maße ergänzen sich somit gegenseitig. Aufgrund der unterschiedlichen Bezugszeiträume, der unterschiedlichen zugrunde liegenden Bevölkerungsgruppen und der begrenzten Überschneidungen zwischen beiden lassen sie sich jedoch nicht zu einem Gesamtmaß addieren. Beide Maße sind Schätzungen anhand der Stichprobenpopulation und nicht anhand von Volkszählungen.

Eine dritte Datenquelle, auf die in diesem Bericht Bezug genommen wird, ist das **IAB-Betriebspanel**. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung von rund 16.000 Unternehmen, die auf Bundesländerebene repräsentativ sind. Auf der Grundlage der Umfrage lassen sich Maße für Fort- und Weiterbildung berechnen: Das erste Maß ist der Anteil der Unternehmen, die Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen anbieten. Die befragten Unternehmen werden als Fort- und Weiterbildungsanbieter eingestuft, wenn sie in den ersten beiden Quartalen des jeweiligen Jahres für mindestens einen ihrer Beschäftigten entweder selbst Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit angeboten oder die Kosten für interne oder externe Weiterbildungsmaßnahmen (teilweise) übernommen haben. Der Nenner ist schließlich die Gesamtzahl der Unternehmen. Das zweite Maß ist der Anteil der Beschäftigten, die in den ersten beiden Quartalen des Jahres an einer berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Die befragten Unternehmen werden gebeten, die Anzahl der Mitarbeiter*innen, die in den letzten sechs Monaten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, zu schätzen (oder, wenn möglich, genau anzugeben). Diese Zahl wird dann über alle Unternehmen in einer bestimmten Region addiert und die Summe durch die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Region geteilt.

Obwohl der Mikrozensus Deutschland und das IAB-Betriebspanel im Großen und Ganzen dieselben Parameter erfassen, fallen die Zahlen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme unter Umständen sehr unterschiedlich aus. Der Hauptgrund ist die zugrunde liegende Bevölkerungsgruppe: Die auf dem Mikrozensus basierenden Schätzungen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme werden als Anteil an der gesamten Erwerbsbevölkerung errechnet, die sowohl die Arbeitslosen als auch die Erwerbstätigen im Alter von 15 Jahren und darüber umfasst. Zu den Erwerbstätigen im Mikrozensus gehören auch die Solo-Selbstständigen, eine Gruppe, die im IAB-Betriebspanel nicht berücksichtigt ist. In Berlin beispielsweise betrug der Anteil der Solo-Selbstständigen an allen Erwerbstätigen im Jahr 2017 11 % (Senatsverwaltung für Integration, 2019^[3]).

Es sollte ferner hervorgehoben werden, dass keine der drei in dieser Studie verwendeten Maße zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme die informelle Bildung oder Ausbildung einschließt. Im Gegensatz zum Mikrozensus Deutschland und zur EU-AKE schließt das IAB-Betriebspanel das informelle Lernen nicht explizit aus. Es ist jedoch unklar, inwieweit die Arbeitgebenden in der Lage sind, informelles Lernen bei der Schätzung der Anzahl der Fort- und Weiterbildungsteilnehmer*innen in ihrem Unternehmen zu berücksichtigen. Die Einbeziehung der informellen Bildung ist zudem der Hauptgrund dafür, dass Zahlen zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland, die auf der Grundlage anderer Datenquellen berechnet werden, sich stark von den hier genannten unterscheiden können (Eisermann, Janik and Kruppe, 2014^[4]).

Quelle: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2015^[2]), *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe a statistical picture*; Senatsverwaltung für Integration (2019^[3]), *Solo-Selbstständige arbeiten oft prekär und schlecht bezahlt*; Eisermann, Janik and Kruppe (2014^[4]), *Participation in adult education: The reasons for inconsistent participation rates in different sources of data*.

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfasst nicht die gesamte Akkumulation von Humankapital, insbesondere in den Städten. Infolgedessen ist davon auszugehen, dass die Basisstatistiken zur Teilnahme an formeller und informeller Fort- und Weiterbildung den vollen Umfang des Lernens und der Ausbildung, die das Humankapital erhöhen, wahrscheinlich unterschätzen. Von den unter Kasten 4.1 beschriebenen Lerntypen wurde das informelle Lernen in der für diese Studie durchgeführten Datenanalyse nicht berücksichtigt. Wissenschaftliche Forschungen zum Lernen in Großstädten zeigen, dass die relativ zahlreichen sozialen und geschäftlichen Kontakte in Städten das informelle Lernen erleichtern. Kasten 4.2 beschreibt den Zusammenhang zwischen Bevölkerungsdichte und informellem Lernen. Die Daten zur Fort- und Weiterbildungsteilnahme in Berlin stehen daher unter dem Vorbehalt, dass sie möglicherweise ein unvollständiges Bild vermitteln. Um dieses Problem zu

entschärfen, wird Berlin in diesem Abschnitt auch mit anderen großen OECD-Metropolregionen verglichen, in denen ähnliche Muster des informellen Lernens zu erwarten sind.

Kasten 4.2. Der Zusammenhang zwischen Bevölkerungsdichte und informellem Lernen

Eine Studie von de la Roca und Puga (2017^[5]) kommt zu dem Schluss, dass höhere Löhne in Städten sich weder durch die räumliche Verteilung produktiverer Arbeitskräfte auf Großstädte noch durch statische Agglomerationsvorteile von Großstädten erklären lassen. Stattdessen erhalten Arbeitnehmende, die in die Städte ziehen, einen sofortigen statischen Bonus und sammeln schon bald nach ihrer Ankunft wertvolle Berufserfahrungen. Weitere Erkenntnisse deuten darauf hin, dass sich diese Ergebnisse in noch größerem Maße verallgemeinern lassen: Die Größe des Arbeitsmarktes, auf dem die Berufserfahrung erworben wurde, erklärt teilweise die Unterschiede bei den künftigen Löhnen (Peters, 2020^[6]).

Die wichtigste Erkenntnis aus diesen Studien ist, dass das Lernen in Großstädten – oder im dicht besiedelten städtischen Umfeld – oft außerhalb der Klassenzimmer stattfindet.

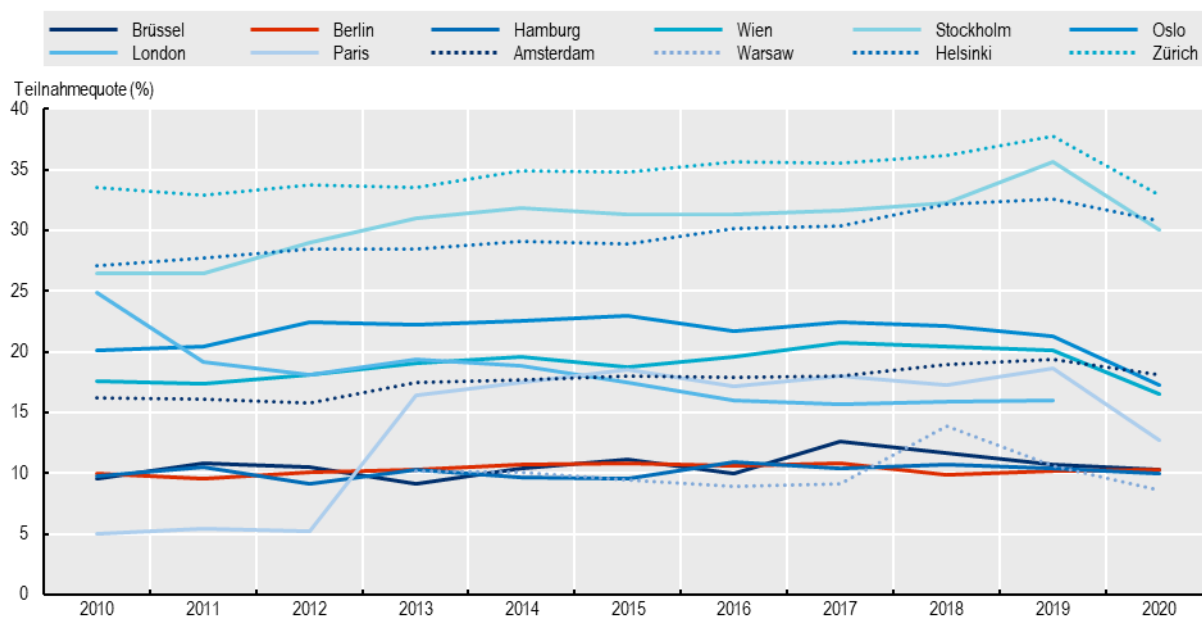
Quelle: de la Roca and Puga (2017^[5]), *Learning by Working in Big Cities*; Peters (2020^[6]), *Dynamic agglomeration economies and learning by working in specialised regions*.

Die Teilnahme an formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes fällt in Berlin gegenüber internationalen Vergleichsregionen im OECD-Raum gering aus. Abbildung 4.1 zeigt den Anteil der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den vier Wochen vor der Befragung zwischen 2010 und 2020 an formalen oder non-formalen Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen (außer am Arbeitsplatz) teilgenommen haben. Das Diagramm vergleicht Berlin mit anderen OECD-Städten. Die Quote der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin lag im Beobachtungszeitraum auch weiterhin konstant bei rund 10 %. Im internationalen Vergleich weisen Brüssel (Belgien) und Warschau (Polen) ähnliche Quoten einer Teilnahme an der formalen und non-formalen Bildung und Ausbildung (außer am Arbeitsplatz) auf. Andere OECD-Städte wie Helsinki (Finnland), Stockholm (Schweden) oder Zürich (Schweiz) haben wesentlich höhere Teilnahmequoten als Berlin. Im Jahr 2020 lagen die Teilnahmequoten in diesen Städten bei 30,8 %, 30,1 % bzw. 32,9 %. In London (Vereinigtes Königreich) und Paris (Frankreich), den Hauptstadtregionen ähnlich großer europäischer Länder, lagen die zuletzt gemeldeten Teilnahmequoten bei 16 % bzw. 13 % und damit deutlich über dem Niveau von Berlin.

In Deutschland liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der formalen und nicht-formalen Bildung in Berlin auf dem Niveau der anderen Stadtstaaten und über dem der Flächenbundesländer. Abbildung 4.2 zeigt den Anteil der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den vier Wochen vor der Befragung zwischen 2010 und 2020 an formalen oder non-formalen Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen (außer angeleitete betriebliche Ausbildung) teilgenommen haben. Die Grafik vergleicht Berlin mit den anderen deutschen Bundesländern. Der nationale Vergleich zeigt, dass Berlins Teilnahmequote an formaler oder non-formaler (ohne betriebliche Ausbildung) Bildung und Ausbildung auf dem gleichen Niveau liegt wie die der anderen deutschen Stadtstaaten Hamburg und Bremen. Im Jahr 2020 lag die Teilnahmequoten in diesen Städten bei 10,0 % bzw. 9,4 %. Alle Flächenbundesländer melden eine etwas geringere Teilnahme, die im Saarland 2020 bei 5,3 % lag. Zwischen 2019 und 2020 stieg die Teilnahme nur in Berlin und Nordrhein-Westfalen an. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Teilnahmequoten unbereinigt sind und Unterschiede in Alter und Bildung der jeweiligen Bevölkerung in den verschiedenen Bundesländern nicht berücksichtigen.

Abbildung 4.1. Die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die eine angeleitete betriebliche Ausbildung ausschließen, ist in Berlin gegenüber anderen OECD-Metropolregionen gering

Anteil der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den vier Wochen vor der Befragung an Maßnahmen zum lebenslangen Lernen teilgenommen haben

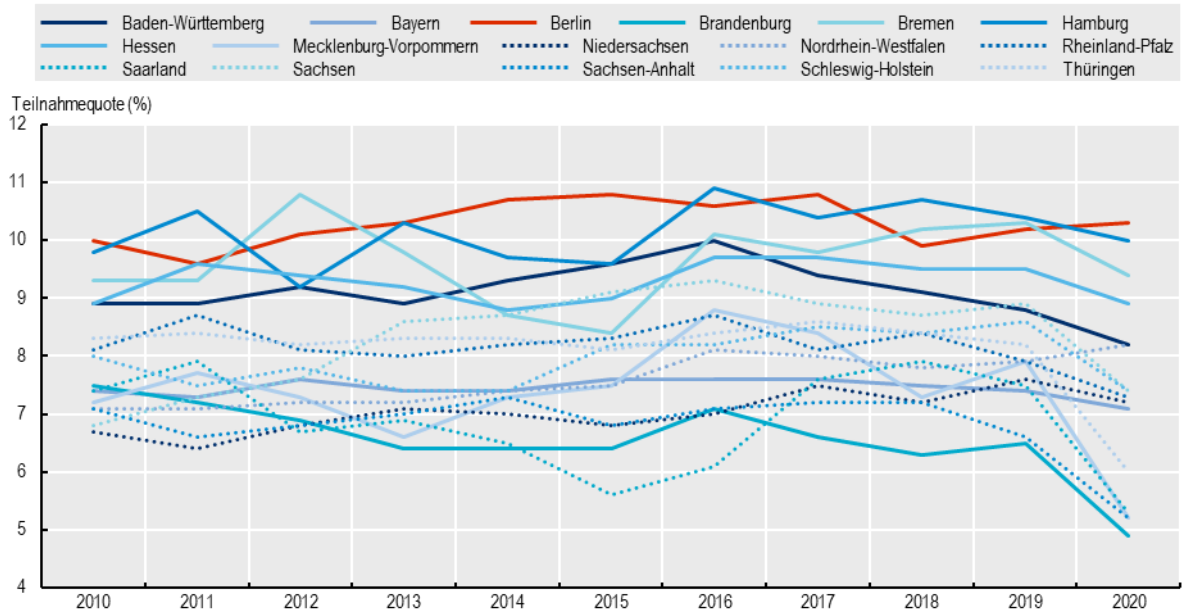


Anmerkung: Brüssel bezieht sich auf die Hauptstadtregion Brüssel. Paris bezieht sich auf die Region Île de France. Amsterdam bezieht sich auf die Region Noord-Nederland. Die Daten beinhalten nicht die angeleitete betriebliche Ausbildung.

Quelle: Eurostat Regional Database [trng_ifse_04], anhand von Daten der EU-AKE.

Abbildung 4.2. Die Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die eine angeleitete betriebliche Ausbildung ausschließen, ist in Berlin gegenüber anderen Bundesländern hoch

Anteil der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den vier Wochen vor der Befragung an Maßnahmen zum lebenslangen Lernen teilgenommen haben



Anmerkung: Die Daten beinhalten nicht die angeleitete betriebliche Ausbildung.

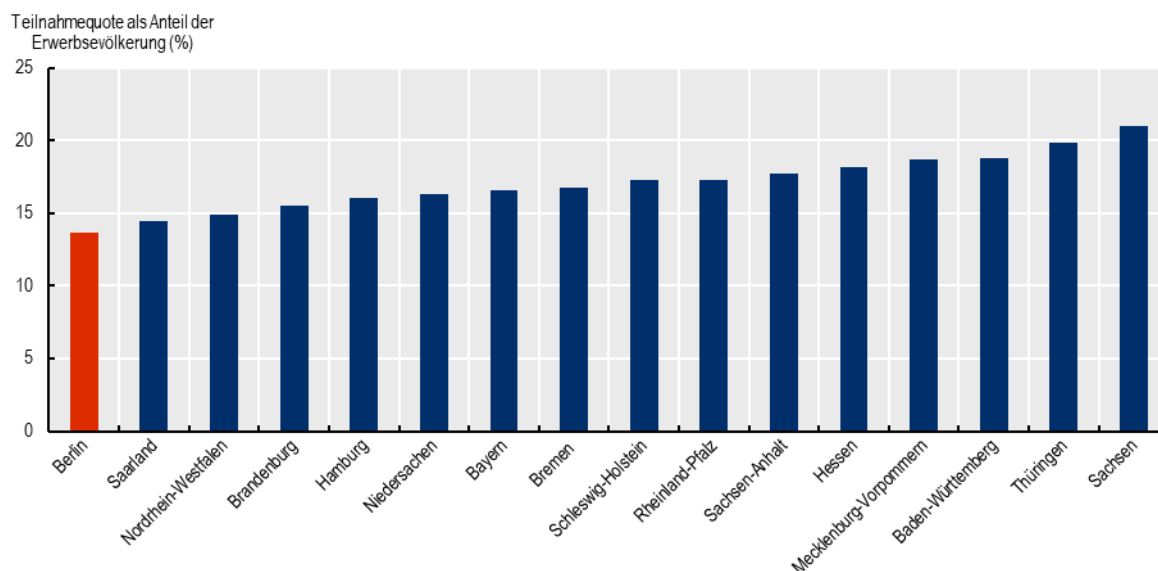
Quelle: Eurostat Regional Database [trng_lfse_04], anhand von Daten der EU-AKE.

Berlin liegt bei der beruflichen Fort- und Weiterbildung hinter allen anderen Bundesländern zurück.

Während Berlin eine relativ hohe Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes aufweist, ergibt sich bei der arbeitsbezogenen formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildung ein deutlich ungünstigeres Bild. Den Daten des jüngsten Mikrozensus zufolge nahmen 2019 weniger als 14 % der Personen ab 15 Jahren an einer formalen oder non-formalen berufsbezogenen Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teil. In Sachsen und Thüringen, den beiden Bundesländern mit den höchsten Teilnahmequoten, nahmen rund 21 % bzw. 20 % der Erwerbstätigen an solchen Weiterbildungsangeboten teil (Abbildung 4.3).

Abbildung 4.3. Berlin liegt bei der Teilnahme an arbeitsbezogenen formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen hinter anderen Bundesländern zurück

Anteil der Erwerbspersonen ab 15 Jahren mit abgeschlossener Erstausbildung, die in den letzten 12 Monaten an formalen oder nicht-formalen berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, 2019



Anmerkung: Die Teilnahme an arbeitsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezieht sich auf die Teilnahme an Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen für Personen ab 15 Jahren, entweder am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen setzt eine abgeschlossene Erstausbildung voraus. Die allgemeine Erwachsenenbildung zu anderen Zwecken als der beruflichen Weiterbildung ist im Maß für Fort- und Weiterbildung nicht enthalten. Der Nenner ist die regionale Erwerbsbevölkerung („Erwerbspersonen“).

Quelle: OECD-Berechnungen anhand des Mikrozensus Deutschland.

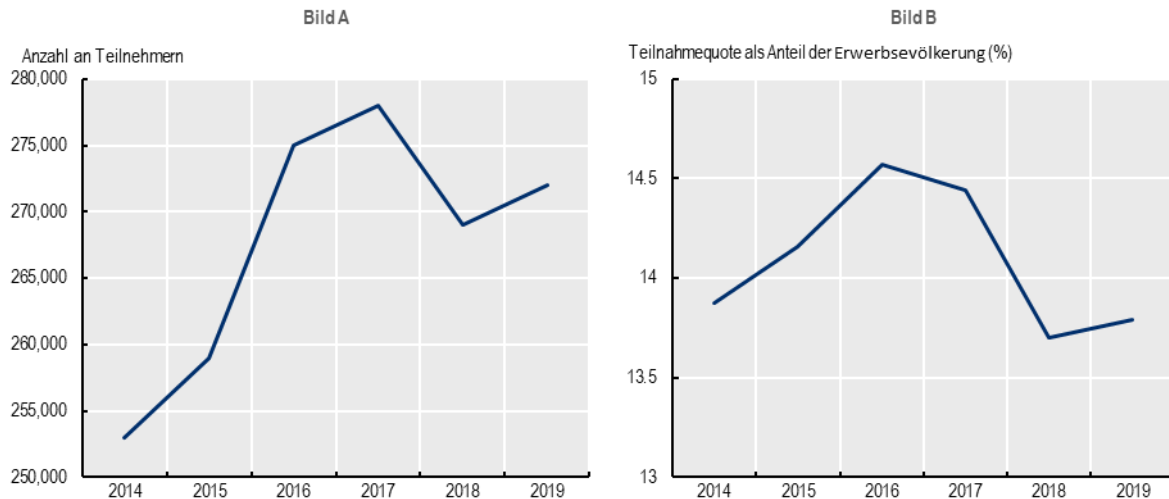
Geringe Teilnahme an berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin ist kein neues Phänomen. Für den Zeitraum seit 2014, für den vergleichbare Statistiken auf Basis des Mikrozensus Deutschland vorliegen, lag die Teilnahmequote bei berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen konstant bei rund 14 % der Erwerbspersonen (Abbildung 4.4, Bild B). Die geschätzte Gesamtzahl der Teilnehmer*innen stieg von 253.000 im Jahr 2014 auf 272.000 im Jahr 2019, was dem Zuwachs der Erwerbsbevölkerung in Berlin entspricht (Bild A). Folglich haben berufsbezogene Fort- und Weiterbildungen in Berlin nicht zugenommen, obwohl sie in einem sich rasch verändernden Arbeitsmarktumfeld immer wichtiger werden (siehe Kapitel 2). In den Daten von 2019 sind die Auswirkungen der Pandemie nicht berücksichtigt. Da infolge von COVID-19 verschiedene Abstandsregeln eingeführt wurden und viele Unternehmen finanziell unter Druck gerieten, dürften berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen noch weiter eingeschränkt worden sein.

Demographische, soziale und wirtschaftliche Besonderheiten allein können die niedrige Teilnahmequote an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin nicht erklären. Eine Studie des *Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung* (DIE) aus dem Jahr 2018 errechnet die zu erwartenden Teilnahmequoten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in allen Bundesländern unter Berücksichtigung struktureller regionaler Unterschiede, wie der lokalen Altersstruktur, des durchschnittlichen Bildungsstandes und der Unterschiede im Durchschnittseinkommen. Unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede in diesen Variablen, zeigt die Studie, dass Berlin im Jahr 2015 nur 77,4 % seines Weiterbildungspotenzials ausschöpfen konnte – der zweitniedrigste Wert in Deutschland. Nur das Saarland hat noch weniger seines Weiterbildungspotenzials ausgeschöpft (75,4 %). Andererseits konnten

einige Bundesländer wie Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz mit 119,7 % bzw. 117,3 % eine Teilnahmequoten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erreichen, die noch über ihrem Potenzial liegen (DIE and Bertelsmann Stiftung, 2018^[7]).

Abbildung 4.4. Der Anteil der Berliner Bevölkerung, der an berufsbezogenen formalen und non-formalen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, ist im Zeitverlauf konstant geblieben

Gesamtanzahl von Personen (Bild A) und Anteil der Erwerbspersonen (Bild B) ab 15 Jahren mit abgeschlossener Erstausbildung, die in den letzten 12 Monaten an formalen oder non-formalen berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, 2014 bis 2019



Anmerkung: Die Teilnahme an berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezieht sich auf die Teilnahme an Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen für Personen ab 15 Jahren, entweder am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen setzt eine abgeschlossene Erstausbildung voraus. Die allgemeine Erwachsenenbildung zu anderen Zwecken als der beruflichen Weiterbildung ist im Maß für Fort- und Weiterbildung nicht enthalten. Der Nenner der Abbildung auf der rechten Seite ist die regionale Erwerbsbevölkerung („Erwerbspersonen“).

Quelle: OECD-Ausarbeitung zum Mikrozensus Deutschland.

Mithilfe lokaler demographischer, sozialer und wirtschaftlicher Merkmale lässt sich nur ein Drittel der Unterschiede bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in Deutschland erklären. So dürften auch andere Faktoren wie die Qualität der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Sichtbarkeit der verschiedenen Weiterbildungsangebote, die Kooperation zwischen verschiedenen lokalen Fort- und Weiterbildungsakteuren und die Beratungsinfrastruktur für Weiterbildungsmaßnahmen eine wichtige Rolle spielen (DIE and Bertelsmann Stiftung, 2018^[7]).

Das Fort- und Weiterbildungsangebot der Berliner Unternehmen ist stark von der Unternehmensgröße abhängig. Tabelle 4.1 zeigt den Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten Aus- und Weiterbildungskurse anbieten, nach Unternehmensgröße. Die erste Spalte zeigt die Größe des Unternehmens gemessen an der Zahl der Beschäftigten. Die zweite Spalte zeigt den Anteil der Unternehmen in der jeweiligen Größenklasse, die ihren Mitarbeiter*innen im Jahr 2019, dem Jahr vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie, Aus- und Weiterbildungskurse angeboten haben. Im Jahr 2019 boten lediglich 49 % der Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ihren Mitarbeiter*innen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Dieser Anteil nimmt mit der Größe des Unternehmens stark zu: Bei den Unternehmen, die 2019 10 bis 49 Mitarbeiter*innen beschäftigten, lag der Anteil bei 70 %, während fast alle größeren Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten ihren Mitarbeiter*innen irgendeine Form von beruflicher Weiterbildung anbieten konnten.

Der Anteil der Unternehmen, die Aus- und Weiterbildungskurse anbieten, ist während der COVID-19-Pandemie deutlich zurückgegangen, vor allem bei sehr kleinen Unternehmen. Ein Vergleich der zweiten und dritten Spalte von Tabelle 4.1 zeigt, dass der Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, in Berlin stark zurückgegangen ist. Im Jahr 2019 boten noch 57 % aller Unternehmen mit Sitz in Berlin ihren Beschäftigten irgendeine Form der Aus- oder Weiterbildung an. Im Jahr 2020 sank dieser Anteil auf 33 %. Während zwar Unternehmen aller Größen ihr Fort- und Weiterbildungsangebot zurückfuhren, verzeichneten sehr kleine Unternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) den größten relativen Rückgang (-42 %), gefolgt von Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten (-40 %).

Tabelle 4.1. Das Fort- und Weiterbildungsangebot von Unternehmen aller Größenordnungen ging während der COVID-19-Pandemie stark zurück

Bildungs- und Ausbildungsangebot nach Unternehmensgröße in Berlin, 2019 und 2020

Größe des Unternehmens nach Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Unternehmen, die 2019 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anboten	Anteil der Unternehmen, die 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anboten
<10	49 %	28 %
10 - 49	70 %	42 %
50 - 249	91 %	65 %
250+	97 %	76 %
Insgesamt	57 %	33 %

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019 und 2020.

Die Art der Bildungsmaßnahme in den Berliner Betrieben hängt auch von der Betriebsgröße ab. Daten einer Umfrage der *Industrie- und Handelskammer Berlin* (IHK Berlin) aus dem Jahr 2019 zeigen, dass kleinere Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen häufiger fast ausschließlich auf Selbstlerninstrumente setzen. Abbildung 4.5 zeigt, dass 53 % bzw. 60 % der Berliner Unternehmen (die der IHK Berlin angehören) ein Selbststudium mit digitalen Medien bzw. ein Selbststudium mit nicht-digitalen Medien anbieten, wobei es kaum Unterschiede zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe gibt. Unternehmen mit einer größeren Zahl von Beschäftigten bieten jedoch häufiger Weiterbildungsinstrumente an, die nicht zum Selbststudium gedacht sind. So bieten nur 37 % der Unternehmen, die weniger als 10 Mitarbeiter*innen beschäftigen, Seminare zur betrieblichen Fortbildung an, gegenüber 94 % der Unternehmen mit 200 bis 499 Angestellten. Ähnliche Tendenzen lassen sich beim Coaching und Mentoring, bei der Schulung von Führungskräften und bei der Möglichkeit, neben dem Beruf ein formales Studium zu absolvieren, feststellen. Der Unterschied zwischen dem Anteil der kleinsten Unternehmen und dem Anteil der Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten, die diese Art von Maßnahmen im Jahr 2019 anbieten konnten, betrug 26 Prozentpunkte, 32 Prozentpunkte bzw. 36 Prozentpunkte.

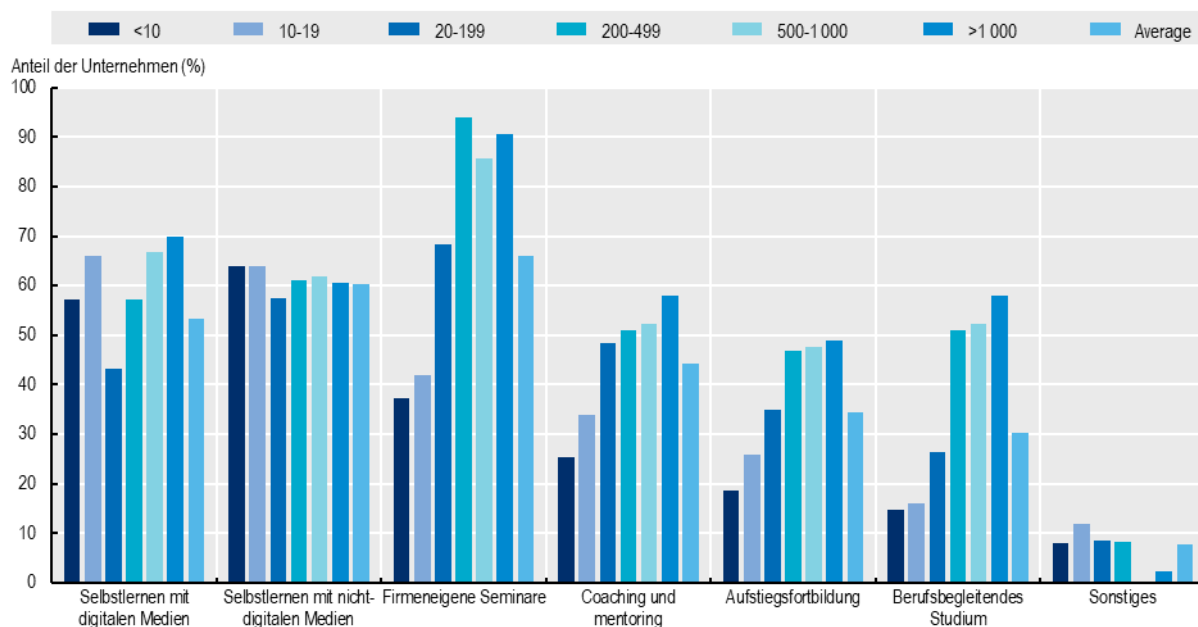
KMU und vor allem auch Kleinstunternehmen neigen dazu, aufgrund mangelnder Ressourcen und unzureichender Investitionsanreize zu wenig in die Weiterbildung zu investieren. Das Problem der geringen Investitionen in die Fort- und Weiterbildung in kleinen Unternehmen ist nicht etwa spezifisch für Berlin und ergibt sich vor allem aus zwei Gründen: Erstens fehlen den KMU möglicherweise die finanziellen und personellen Ressourcen, um berufsbezogene Schulungen anzubieten. Zweitens fehlen ihnen möglicherweise die Anreize, in ihr Personal zu investieren, da qualifizierteres Personal höhere Löhne verlangen kann. Wenn KMU nicht bereit sind, Arbeitnehmende entsprechend ihrer zusätzlichen (Grenz-)Produktivität zu bezahlen, nachdem sie neue Fähigkeiten erworben haben, kann es passieren, dass diese Beschäftigten das Unternehmen verlassen und die Kleinunternehmen einen Nettoverlust durch die Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen erleiden (Brunello et al., 2020^[8]).

Das fehlende Bewusstsein für den Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen, die mangelnde Fähigkeit zur Bewertung des Qualifikationsbedarfs und Wissensdefizite zu bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten können jedoch ebenfalls eine Rolle bei zu geringen KMU-Investitionen in die Weiterbildung spielen. Jüngste Untersuchungen der OECD zeigen, dass insbesondere sehr kleine KMU oft keine eigene Personalabteilung haben und nur selten Fachkräfte für die Entwicklung von Kompetenzen beschäftigen. Die Ermittlung des Qualifikationsbedarfs, die Entwicklung gezielter Ausbildungsmaßnahmen und die Einwerbung externer Mittel sind oft zeitaufwändige Aufgaben, die Mitarbeiter*innen mit speziellen Kenntnissen erfordern (OECD, 2021^[9]).

Die Investitionen in die Fort- und Weiterbildung in kleinen Unternehmen in Berlin genügen daher möglicherweise nicht. Zusätzliche Investitionen in die Weiterbildung führen zu einer Höherqualifizierung der Arbeitnehmenden, die es ihnen ermöglicht, in höherwertige Arbeitsplätze zu wechseln, höhere Gehälter und zusätzliches Steuereinkommen zu erzielen. Anreize für KMU, durch finanzielle und logistische Unterstützung mehr in die Fort- und Weiterbildung der eigenen Beschäftigten zu investieren, können daher wünschenswert sein, wenn es Hinweise darauf gibt, dass solche Maßnahmen zu einem Anstieg des strukturierten Aus- und Weiterbildungsangebots in dem oder durch das kleine Unternehmen führen könnten.

Abbildung 4.5. Kleine Unternehmen in Berlin setzen stark auf Methoden des Selbststudiums

Art der Fort- und Weiterbildungsangebote nach Unternehmensgröße in Berlin, 2019



Anmerkung: „Aufstiegsfortbildung“ zielt darauf ab, Mitarbeiter*innen für die Übernahme von Führungsaufgaben und den beruflichen Aufstieg zu qualifizieren.

Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin), „Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019“.

Der Anteil der Kleinunternehmen an den KMU ist in Berlin etwas höher als in anderen deutschen Regionen, was das Problem der mangelnden Investitionen in die Fort- und Weiterbildung zusätzlich verschärft. In Berlin beschäftigen 83 % der KMU weniger als fünf Mitarbeiter*innen, gegenüber 81 % in gesamtdeutschem Schnitt. Insgesamt waren im Jahr 2018 58 % der Berliner Erwerbstätigen in KMU beschäftigt (KfW Research, 2018^[10]). Selbst kleine Unterschiede in der Unternehmensgröße von KMU können große Unterschiede im Weiterbildungsangebot bewirken. Tabelle 4.2 und Abbildung 4.5

verdeutlichen, dass das Ausbildungsangebot in Kleinstunternehmen im Vergleich zu KMU mit 20 oder mehr Beschäftigten deutlich geringer ausfällt.

Ein weiterer Faktor, der die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin hemmen könnte, ist die Selbstständigkeit. Der Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen ist in Berlin deutlich höher als in anderen Bundesländern. Abbildung 2.11 zeigt, dass 2019 in Berlin 13,5 % aller Erwerbstätigen selbständig waren – ein deutlich höherer Anteil als in allen anderen Bundesländern. Neben der großen Zahl der Selbstständigen in Berlin machten Solo-Selbstständige 11 % aller Erwerbstätigen aus, was einem Anteil von 74 % aller Selbstständigen entspricht (Senatsverwaltung für Integration, 2019^[3]). In Deutschland insgesamt waren im Jahr 2019 54,4 % aller Selbstständigen als Solo-Selbstständige tätig. So ist der Anteil der Solo-Selbstständigen an den selbstständig Beschäftigten in Berlin deutlich höher als in anderen deutschen Städten und Regionen.

Solo-Selbstständige nehmen in der Regel nur in sehr geringem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen teil, auch im Vergleich zu anderen Selbstständigen. In der gesamten OECD ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Solo-Selbstständigen im Vergleich zu allen anderen Beschäftigten sehr niedrig. OECD-Analysen verdeutlichen, dass – je nach Alter, Geschlecht und Bildung – nur Erwachsene außerhalb der Erwerbsbevölkerung und Arbeitslose noch seltener an Fort- und Weiterbildungskursen teilnehmen. Im Vergleich zu Arbeitnehmenden ist die Wahrscheinlichkeit, an Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, bei Solo-Selbstständigen um 11 % geringer. Andererseits ist ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ähnlich hoch wie bei Arbeitnehmenden in Vollzeit (OECD, 2019^[11]).

Die geringe Beteiligung von Solo-Selbstständigen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erklärt sich zum Teil durch ihre relativ strengen finanziellen und zeitlichen Zwänge. Solo-Selbstständige arbeiten oft länger, weil sie mehr Zeit für die Suche nach künftigen Aufträgen benötigen. Die Weiterbildungskosten sind ein weiteres großes Hindernis für die Teilnahme von Solo-Selbstständigen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Öffentliche Förderprogramme richten sich in der Regel an Arbeitnehmende oder Arbeitslose, so dass sowohl die direkten als auch die indirekten Weiterbildungskosten von den Solo-Selbstständigen selbst getragen werden müssen. Solo-Selbstständige haben in der Regel auch weniger Rechte auf Weiterbildung, da sie nicht gewerkschaftlich organisiert sind (OECD, 2019^[11]).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die im internationalen Vergleich niedrige Quote der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin und die im nationalen Vergleich sehr niedrigen Werte für berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrscheinlich auf eine Kombination mehrerer Faktoren zurückzuführen ist. Die größte Herausforderung ist der hohe Anteil an Kleinstunternehmen, Selbstständigen und Solo-Selbstständigen. Die Hindernisse, denen sich diese Gruppen gegenübersehen, wenn sie in größerer Zahl an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wollen, haben sich durch die COVID-19-Pandemie wahrscheinlich noch verschärft. Die Pandemie hat zusätzlichen finanziellen Druck erzeugt und neue Herausforderungen, wie z. B. die für Unternehmen geltenden Abstandsregeln, nach sich gezogen. Bereits bestehende Trends zur Automatisierung von Produktionsprozessen und der Bedarf an digitalen Kompetenzen haben sich weiter beschleunigt. Es bedarf daher politischer Maßnahmen, um die Fort- und Weiterbildung in Berlin wieder zu beleben. Im nächsten Abschnitt nehmen wir die Berliner Fort- und Weiterbildungslandschaft genauer in den Blick.

Die Fort- und Weiterbildungslandschaft Berlins: Finanzierung und Dienstleistungsangebote

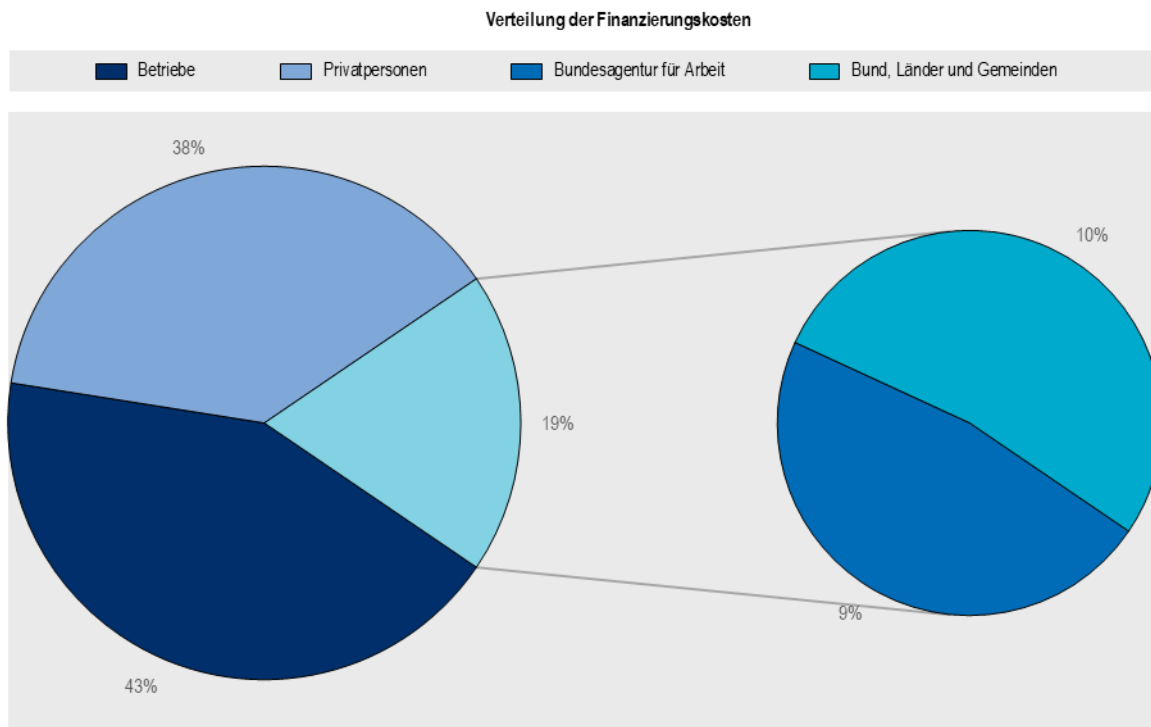
Da Fort- und Weiterbildung letztlich den Lernenden zugutekommt, stellt sich die Frage, wann und wie öffentliche Mittel eingesetzt werden sollten, um die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung zu erhöhen. Weiterbildung ist wichtig, bereitet sie doch Erwachsene auf ihre künftige berufliche Laufbahn vor

und stellt sicher, dass Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, indem ihren Mitarbeiter*innen Kompetenzen vermittelt werden, die auf Veränderungen in den Produktionsprozessen reagieren. Der Hauptanreiz für Investitionen in die Fort- und Weiterbildung liegt daher bei Einzelpersonen und Unternehmen. Dennoch bestehen für einige Personen und Unternehmen Hindernisse für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die sich mit richtig ausgerichteten politischen Instrumenten überwinden lassen. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die Berliner Fort- und Weiterbildungslandschaft. Er stellt die wichtigsten Akteure in Berlin vor, unterscheidet zwischen verschiedenen Arten von Instrumenten und analysiert, inwieweit sich die von der Bundesregierung und vom Berliner Senat angebotene Leistungen ergänzen.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in Deutschland überwiegend von Einzelpersonen und Unternehmen finanziert. Abbildung 4.6 illustriert die Finanzierung der Weiterbildung jenseits der Erstausbildung in Deutschland aus verschiedenen Quellen. Im Jahr 2015 – dem letzten Jahr, für das eine detaillierte Aufschlüsselung der Finanzierung verfügbar ist – waren Privatpersonen und Unternehmen für 38 % bzw. 43 % der Gesamtfinanzierung verantwortlich. Die restlichen 19 % entfielen auf öffentliche Mittel. Die öffentlichen Mittel stammen zu etwa gleichen Anteilen von der BA und direkt vom Bund, den Ländern und Gemeinden. Die BA finanziert sich hauptsächlich aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung.

Die Fort- und Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist durch einen hohen Grad an Dezentralisierung gekennzeichnet. Privatpersonen und Unternehmen sind in der Regel diejenigen, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vor allem nutzen und auch Schulungsmaßnahmen durchführen. Im Rahmen der jeweiligen Governance-Struktur sind Unternehmen, Sozial- und Wirtschaftspartner, Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Behörden auf Bundes- und Landesebene an der Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten und Lehrplänen beteiligt (OECD, 2021^[1]). Einerseits ist ein solches dezentralisiertes System weithin dafür geeignet, dass es auf den regionalen Kontext zugeschnittene Ausbildungsangebote ermöglicht. Andererseits stellt die Koordinierung zwischen verschiedenen Akteuren, die für die effiziente Ausgestaltung eines solchen Systems erforderlich ist, eine große Herausforderung dar.

Abbildung 4.6. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden in Deutschland überwiegend von Einzelpersonen und Unternehmen finanziert



Anmerkung: Die letzten verfügbaren Daten stammen aus 2015. Die Bundesagentur für Arbeit finanziert sich hauptsächlich aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung.

Quelle: Dohmen und Cordes (2019_[12]).

Die wichtigsten Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Berlin

Grundsätzlich lassen sich drei verschiedene Arten der Fort- und Weiterbildung in Berlin nach ihrer jeweiligen Zielgruppe unterscheiden. Die erste ist die Fort- und Weiterbildung für Arbeitslose in Form von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AAMP). Vorrangiges Ziel dieser Maßnahmen ist es, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und auf diese Weise sicherzustellen, dass die Qualifikationen der betreffenden Personen den auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen entsprechen und die Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht zu lang werden. Die zweite Art ist die Fort- und Weiterbildung, die Erwerbstätigen zum Ausbau ihrer bereits vorhandenen Kompetenzen angeboten wird. Vorrangiges Ziel solcher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist es, die Arbeitsmarktposition der Teilnehmer zu verbessern und sicherzustellen, dass sie sich an die sich ändernden beruflichen Qualifikationsanforderungen anpassen können. Die dritte Art ist die allgemeine Erwachsenenbildung, die ein breites Spektrum an Bildungs- und Ausbildungsgängen anbietet. Sie steht allen Menschen in der Bevölkerung offen, unabhängig von deren Alter und Beschäftigungsstatus. Ihr Ziel ist nicht in erster Linie arbeitsmarktbezogen.

In der Berliner Fort- und Weiterbildungslandschaft sind je nach Zielgruppe unterschiedliche Akteure für die Fort- und Weiterbildungsberatung sowie für Bildung und Ausbildung zuständig. Ähnlich wie auch in anderen Bundesländern sind verschiedene Akteure in die Beratung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden:

- **Die Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Berlin-Brandenburg** – Die BA ist in Deutschland die öffentliche Arbeitsverwaltung und konzentriert sich in erster Linie auf die

Umsetzung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die sich an Arbeitslose richten. Zu den wichtigsten Dienstleistungen gehören die Vermittlung von Arbeitsplätzen und Berufsausbildungen, die Berufsberatung, die Beratung von Arbeitgebenden, die Unterstützung berufsbezogener Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. In jüngster Zeit übernimmt die BA auch Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmenden. Die BA hat 10 Regionaldirektionen, wobei die Direktion Berlin-Brandenburg für Berlin zuständig ist.

- **Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS)** – Die SenIAS ergänzt einige Maßnahmen der BA durch zusätzliche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die sich an bestimmte Gruppen von Beschäftigten und Arbeitslosen richten.
- **Die Jobcenter**, die gemeinsam von der BA und der SenIAS verwaltet werden, bieten arbeitslosen Sozialhilfeempfänger*innen („Hartz 4“-Empfänger*innen) Arbeitsmarktberatung und Schulungen an.
- **Die Volkshochschulen (VHS)**, die von der **Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF)** koordiniert werden, bieten allgemeine Erwachsenenbildungsmaßnahmen für jede und jeden an, wobei die Kurse in der Regel nicht darauf ausgerichtet sind, die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer*innen zu verbessern.
- **Die Landeszentrale für politische Bildung Berlin (LPBB)** ist eine überparteiliche Einrichtung für politische Bildung unter der Aufsicht der SenBJF.
- **Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (SenGPG)** – Die SenGPG bietet Beratung zu berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen an.
- **Unternehmen des privaten Sektors** – Unternehmen des privaten Sektors bilden ihre Mitarbeiter*innen nach eigenem Ermessen am Arbeitsplatz aus.
- **Sozialpartner** – Sozialpartner wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und Wirtschaftspartner wie Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern spielen eine wichtige Rolle bei der Beratung von Gesetzgebungsverfahren auf Landesebene, bei der Ausgestaltung von Regelwerken zur aktiven Arbeitsmarktpolitik und zur formalen beruflichen Fort- und Weiterbildung. Ebenso wirken Sozialpartner bei der Aushandlung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die auch Weiterbildungsangebote betreffen, mit (OECD, 2021^[1]).
- **Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und andere Akteure der Sozialwirtschaft** – NGOs und andere Akteure der Sozialwirtschaft richten sich an bestimmte gefährdete Bevölkerungsgruppen und bieten Schulungs- und Ausbildungsdienste an, die die gesellschaftliche und arbeitsmarktliche Integration fördern.

Vor Ort werden die von der BA, den Jobcentern und der SenIAS finanzierten berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Weiterbildungsberatung überwiegend von zertifizierten privaten Bildungsträgern durchgeführt. Eine Zertifizierung als Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann über eine fachkundige Stelle erfolgen, die in der Datenbank der Deutschen Akkreditierungsstelle gelistet ist. Eine Zertifizierung ist für alle von der BA, den Jobcentern und der SenIAS geförderten Maßnahmen erforderlich und gilt in der Regel für drei Jahre. Arbeitgebende, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten, müssen im Allgemeinen nicht zertifiziert sein.

Ein besonderes Merkmal der Berliner Fort- und Weiterbildungslandschaft ist die strikt institutionalisierte Trennung zwischen berufsbezogener Fort- und Weiterbildung und allgemeiner Erwachsenenbildung. Berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Berlin liegen in der gemeinsamen Verantwortung der BA Berlin-Brandenburg und der SenIAS und werden von zertifizierten Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Die allgemeine Erwachsenenbildung ist von diesen arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen getrennt. Sie wird in erster Linie von den 12 VHS durchgeführt, die Einrichtungen der Berliner Bezirke sind und von diesen in eigener Verantwortung nach dem Berliner Schulgesetz (§ 123) betrieben und ausgestattet werden. Die SenBJF nimmt regulatorische Aufgaben wahr,

die für die gesamte Stadt relevant sind. Dazu gehört die regelmäßige Veröffentlichung eines vergleichenden Leistungs- und Qualitätsentwicklungsberichts und der Ausgabe der für die Berliner VHS geltenden Gebühren- und Entgeltordnungen. Die Unabhängigkeit der VHS bedeutet, dass sie bei der Gestaltung ihrer Lehrpläne nahezu freie Hand haben.

Mit der Verabschiedung des neuen Berliner Erwachsenenbildungsgesetzes haben sich die VHS als integraler Bestandteil des Berliner Fort- und Weiterbildungssystems noch fester etabliert. Das Gesetz trat im August 2021 in Kraft. Es leistet drei wichtige Beiträge zur allgemeinen Erwachsenenbildung in Berlin: Erstens bietet es den VHS und der Berliner LPBB Rechtssicherheit. Zweitens können Anbieter von Erwachsenenbildungsmaßnahmen eine offizielle Anerkennung als Anbieter von Erwachsenenbildung beantragen und aufgrund ihres Status¹ auch öffentliche Gelder beantragen. Drittens erhöht sich die Sichtbarkeit der Erwachsenenbildung durch regelmäßige Berichte über die Erwachsenenbildung in Berlin und die Einrichtung eines *Erwachsenenbildungsbeirats*. Das neue Gesetz wird im Kasten 4.3 ausführlicher beschrieben.

Dieses Gesetz ist zwar positiv für die allgemeine Erwachsenenbildung, unterstreicht aber auch die deutliche Trennung zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und arbeitsmarktspezifischer Weiterbildung in Berlin. So gehört dem Beirat, wie aus Kasten 4.3 hervorgeht, nur ein Mitglied an, das von der *Industrie- und Handelskammer*, der *Berliner Handwerkskammer* oder der *Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg* gemeinsam benannt wird. Abgesehen davon ist die Mitgliedschaft stark auf die Vertretung vulnerabler Minderheitengruppen ausgerichtet. Eine Verbindung zum Berliner Arbeitsmarkt und zur lokalen Wirtschaft im weiteren Sinne fehlt fast vollständig. Andere Städte im OECD-Raum, wie etwa London, unterscheiden nicht so strikt zwischen politischer Bildung und berufsbezogener Aus- und Weiterbildung, sondern erkennen vielmehr an, dass wirtschaftliche und gesellschaftliche Ziele miteinander verflochten sind. Kasten 4.4 beschreibt den Ansatz Londons zur Erwachsenenbildung ausführlicher.

Kasten 4.3. Das neue Gesetz zur „Erwachsenenbildung in Berlin“

Das neue Berliner Erwachsenenbildungsgesetz wurde unter Federführung der SenBJF erarbeitet. Es wurde im Mai 2021 verabschiedet und trat im August 2021 in Kraft. Das Gesetz leistet drei wichtige Beiträge zur allgemeinen Erwachsenenbildung in Berlin.

Zum einen werden die bestehenden öffentlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen in Berlin, die zwölf kommunalen Volkshochschulen (VHS) in Berlin und die Berliner Landeszentrale für politische Bildung rechtlich abgesichert. Für die VHS bedeutet dies, dass wichtige Bestimmungen zu Kursangeboten, Ausstattung, digitaler Infrastruktur, Qualitätsstandards für Kursleitende und Teilnehmende nun gesetzlich verankert sind. Für die Berliner Landeszentrale für politische Bildung existiert erstmals eine Rechtsgrundlage. Auch eine stabile Finanzierung der Bildungs- und Berufsberatung ist Teil des neuen Gesetzes.

Zweitens kann nun jede Einrichtung in Berlin, die Erwachsenenbildungsmaßnahmen anbietet, den Status einer „anerkannten Einrichtung der Erwachsenenbildung in Berlin“ beantragen. Mit diesem Status können sich Institutionen und Organisationen um neu geschaffene Finanzierungsmöglichkeiten für wichtige und innovative Projekte und Programme bewerben. Die Fördermittel werden von der SenBJF verwaltet.

Drittens zielt das Gesetz darauf ab, die Sichtbarkeit der Erwachsenenbildung in der Öffentlichkeit zu verbessern, indem es eine öffentliche Debatte auslöst und die Werbung für bestehende Angebote ankurbelt. Zu diesem Zweck wird ein **Erwachsenenbildungsbeirat** eingerichtet und ein regelmäßiger Bericht über den Stand der Erwachsenenbildung in Berlin veröffentlicht.

Im neuen Erwachsenenbildungsbeirat kommen Expert*innen für Erwachsenenbildung aus verschiedenen politischen, sozialen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Organisationen, Verbänden und Institutionen zusammen. Von den 31 Vorstandsmitgliedern werden die meisten aufgrund ihrer Funktion innerhalb des VHS-Systems oder direkt und indirekt aufgrund ihrer politischen und administrativen Rolle innerhalb der Berliner Erwachsenenbildungslandschaft berufen. Eine große Anzahl von Sitzen in diesem Beirat ist außerdem Vertreter*innen von Minderheitengruppen vorbehalten. So wird je ein Mitglied vom Landesbeirat für Integrations- und Migrationsfragen, vom Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen, vom Frauenpolitischen Beirat und von einer Organisation, die die Interessen von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen vertritt, benannt. Dem Beirat gehört dagegen nur ein Mitglied an, das gemeinsam von der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer Berlin und dem Allgemeinen Verband der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg berufen wird. Auch der *Deutsche Gewerkschaftsbund* benennt in der derzeitigen Zusammensetzung nur ein Beiratsmitglied.

Quelle: Senatsverwaltung für Bildung (2021^[13]), *Erwachsenenbildungsgesetz vom Parlament beschlossen: Historischer Tag für Lebenslanges Lernen in Berlin*; EBiG, § 16 - § 18 Teil 6 - *Berliner Erwachsenenbildungsbeirat*

Kasten 4.4. Bündelung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ziele in der Weiterbildung in London, Vereinigtes Königreich

Seit 2019 ist die Greater London Authority (GLA) für Londons Jahresbudget für die Erwachsenenbildung (AEB) in Höhe von 320 Millionen Pfund zuständig und hat seitdem mehrere Kompetenzstrategien entwickelt, die das Ziel verfolgen, die erwachsene Bevölkerung Londons weiterzubilden und umzuschulen. Die *Skills Roadmap for London* ist die jüngste Kompetenzstrategie, die 2022 vom Londoner Bürgermeister eingeführt wird. Hauptziel der Roadmap ist es, „positive Auswirkungen für die Londoner Bevölkerung im Hinblick auf wirtschaftliche und soziale Ergebnisse, einschließlich Gesundheit und Wohlbefinden, zu erzielen“ (Greater London Authority, 2022, p. 13^[14]). Die Strategie wird daher anhand von wirtschaftlichen Schlüsselindikatoren wie der Verbesserung der Beschäftigungsquote und des Einkommensniveaus in London bewertet, aber auch anhand von Messwerten zum Wohlbefinden, die sich auf die Lebenszufriedenheit der Londoner beziehen. Zu diesem Zweck werden in London neue Daten aus Umfragen erhoben.

Das Hauptziel der Londoner Kompetenzstrategie besteht darin, einkommensschwache Einzelpersonen und Haushalte bei der Suche nach besseren Arbeitsplätzen zu unterstützen; der Ansatz mit dem Titel „keine falsche Tür“ steht dabei im Mittelpunkt der Bemühungen: Sogenannte *Integration Hubs* sollen dafür sorgen, dass verschiedene Arten von Dienstleistungen kooperieren und Lernmöglichkeiten angeboten werden, unabhängig davon, an welche Stelle sich der Einzelne zuerst wendet. Zu diesen Diensten gehören die Londoner Arbeitsämter und der *National Career Service* des Vereinigten Königreichs; aber auch Einrichtungen im Gesundheitswesen oder Dienstleistungen, die sich an behinderte Menschen und Jugendliche richten, sind mit Weiterbildungsangeboten verbunden.

Die Kompetenzstrategie in London umfasst sowohl die allgemeine Erwachsenenbildung als auch die berufliche Weiterbildung mit dem Schwerpunkt auf einer verbesserten Arbeitsmarktintegration. Die über das AEB angebotenen Dienstleistungen in der Weiterbildung decken ein breites Spektrum an berufsbezogenen Ausbildungsmaßnahmen ab, bieten aber auch Schulungen in den Bereichen Grundfertigkeiten in Lesen und Schreiben, Rechnen, digitale Fähigkeiten und Kernkompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit an. Englischkurse richten sich an Londons große Migrant*innengemeinde.

Quelle: Greater London Authority (2022^[14]), *Skills Roadmap for London*.

Verschiedene Arten von Fort- und Weiterbildungsinstrumenten werden vom Bund und dem Land Berlin angeboten

Es lassen sich vier politische Instrumente zur Förderung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden: Fort- und Weiterbildungsberatung, finanzielle Anreize für Einzelpersonen, Bildungs- und Ausbildungsurlaub und finanzielle Anreize für Unternehmen.

Die allgemeine Idee aller Maßnahmen besteht darin, die Teilnahmequote an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Personen zu steigern, für die der (langfristige) Nutzen von Bildung und Ausbildung größer ist als die direkten oder indirekten (kurzfristigen) Kosten. Je nachdem, welches Hindernis der einzelnen Person eine Teilnahme an solchen Maßnahmen erschwert, können unterschiedliche Instrumente eingesetzt werden. Die Fort- und Weiterbildungsberatung wird genutzt, um für Fort- und Weiterbildungsangebote zu sensibilisieren und mehr Personen teilnehmen zu lassen, die entweder nicht von bestehenden Angeboten wussten oder nicht in der Lage waren, sich selbständig in diesen Angeboten zurechtzufinden. Bildungsurlaub verbessert die Bedingungen für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, indem er arbeitsbedingte zeitliche Zwänge aufhebt, die einer Teilnahme im Wege stehen. Finanzielle Anreize lockern die finanziellen Zwänge von Einzelpersonen oder

Unternehmen oder schaffen Anreize für die Teilnahme von Personen, die sich der Vorteile solcher Maßnahmen möglicherweise gar nicht bewusst sind.

Leitlinien für Bildung und Ausbildung

In Berlin gibt es zahlreiche Anbieter im Bereich der Fort- und Weiterbildungsberatung. Tabelle 4.2 gibt einen Überblick über die verschiedenen Angebote im Bereich der Weiterbildungsberatung in Berlin, geordnet nach den beteiligten Akteuren und ihren jeweiligen Zielgruppen. Die wichtigsten Beratungsanbieter sind die SenIAS mit ihrem Netzwerk *Berliner Beratung zu Bildung und Beruf* (BBB) und die *Lebensbegleitende Berufsberatung im Erwerbsleben* (LBBiE) der BA. Es gibt kleinere Beratungsangebote, die zum Teil das bestehende Angebot der großen Anbieter ergänzen (*IQ-Netzwerk, Grundbildungszentrum Berlin*) und zum Teil aus historischen Gründen bestehen (*Berufsperspektiven für Frauen*). Angebote im Bereich der Fort- und Weiterbildungsberatung an den Berliner VHS gibt es ebenfalls, allerdings derzeit nur in begrenztem Umfang, worauf in Abschnitt 4.2 näher eingegangen wird. Die BA und die Jobcenter bieten zudem Fort- und Weiterbildungsberatung speziell für Arbeitslose an.

Die Fort- und Weiterbildungsberatung der BA steht allen Menschen offen, während die SenIAS sich darüber hinaus eigens an bestimmte Bevölkerungsgruppen richtet. Die SenIAS betreibt ein Netz von Beratungsstellen. Dieses Netz besteht aus sieben Berufsberatungszentren, die allen Personen offenstehen, sowie drei weiteren spezialisierten Zentren. Die spezialisierten Zentren richten sich an Personen, die eine berufliche Höherqualifizierung anstreben (*Fachberatung berufliche Qualifizierung*), an KMU (*Qualifizierungsberatung in KMU*), an Migrant*innen, die eine Sprachausbildung wünschen (*Erfolg mit Sprache und Abschluss*) und an Geflüchtete, die eine allgemeine Berufsberatung benötigen (*Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen*; MoBiBe). Geografisch sind die Beratungsstellen gleichmäßig über die Berliner Bezirke verteilt (OECD, 2022^[15]).

Tabelle 4.2. Fort- und Weiterbildungsberatung in Berlin

Überblick über die Fort- und Weiterbildungsberatung in Berlin nach Anbietern und Zielgruppen

Ursprünglicher Name	Beteiligte Akteure (einschließlich Förderer)	Zielgruppe
Berliner Beratung zu Bildung und Beruf, BBB	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, SenIAS	Alle Personen
Fachberatung berufliche Qualifizierung, FbQu	SANQ e. V.	Personen, die über Teilqualifikationen einen formalen Abschluss anstreben
Erfolg mit Sprache und Abschluss, EMSA	Arbeit und Bildung e. V.	Migrant*innen
Qualifizierungsberatung in KMU	GesBiT mbH	KMU
Mobile Beratung zu Bildung und Beruf für geflüchtete Menschen, MoBiBe	KOBRA (Berliner Frauenbund 1945 e.V.), Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	Geflüchtete
Lebensbegleitende Berufsberatung im Erwerbsleben, LBBiE	BA	Alle Personen
Volkshochschulen, VHS	VHS	Alle Personen
IQ-Netzwerk	BMAS, ESF, BAMF, BMBF, BA	Migrant*innen
Berufsperspektiven für Frauen	Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	Frauen
Grund-Bildungs-Zentrum Berlin, GBZ	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, VHS	Gering qualifizierte Erwachsene

Quelle: OECD (2022^[15])

Alle Zentren bieten ein breites Spektrum an Fort- und Weiterbildungsberatung an, wobei es teilweise zu Überschneidungen zwischen den Angeboten der SenIAS und der BA kommt. Diese Angebote umfassen Beratung zu formaler Bildung und Ausbildung, beruflicher (Neu-)Orientierung, Verfassen von Lebensläufen, Zugang zu Beschäftigung, Karriereentwicklung, Bewerbungsverfahren, berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung, Lernstrategien und Finanzierungsquellen für Fort- und Weiterbildung. Zu den zusätzlichen internen Dienstleistungen gehören visuelle Darstellung von Fähigkeiten (Skills Mapping) und formaler Bildung, die Bereitstellung eines Computers, um das Durchsuchen von Online-Datenbanken zu erleichtern, und die Unterstützung bei administrativen Schritten im Rahmen von Bewerbungen um Arbeitsplätze und die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen (OECD, 2022^[15]). Obwohl sowohl die SenIAS als auch die BA umfassende Fort- und Weiterbildungsberatungsangebote bieten, ist es nicht immer einfach, sich in verschiedenen, teils sehr ähnlichen Angebote zurechtzufinden, und könnte einige Personen möglicherweise abschrecken.

Eine Übersicht über die Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungsangebote ist online über nationale Datenbanken wie Kursnet verfügbar. Kursnet ist die zentrale bundesweite Online-Plattform der BA, die als Suchmaschine für Fort- und Weiterbildungsangebote dient. Weitere bundesweite Online-Tools der BA sind *Karriere und Weiterbildung*, *Erkundungstool Check-U*, *Berufsentwicklungsnavigator*, *berufe.tv*, *berufsfeld-info.de*, *Typisch ich* und *Lernbörse*. Verschiedene Websites richten sich an unterschiedliche Bevölkerungsgruppen, etwa an junge Menschen, an Personen, die sich für eine Berufsausbildung oder bestimmte Berufe interessieren, an Arbeitnehmende, die sich weiterbilden möchten, sowie an die breite Öffentlichkeit (OECD, 2021^[11]).

Die SenIAS betreibt zudem die Berliner Weiterbildungsdatenbank (WDB). Die Datenbank enthält rund 40.000 Einträge von etwa 1.100 Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen. Sie wird täglich aktualisiert. Die Benutzeroberfläche ist leicht zu bedienen und erfordert von den Nutzer*innen lediglich die Eingabe einer Postleitzahl und des Bereichs, in dem eine Fort- oder Weiterbildung angestrebt wird. Die Nutzer*innen können außerdem den geografischen Suchradius eingrenzen, um sich Angebote in ihrer Nähe anzeigen zu lassen. Der Schwerpunkt der WDB liegt zwar auf Kursen zur beruflichen Weiterbildung, sie umfasst jedoch auch eine breite Palette von Kursen, die von den VHS zu Themen in den Bereichen Zivilgesellschaft, Politik und Kultur angeboten werden. Es besteht eine Kooperation zwischen der WDB und *Weiterbildung Brandenburg*, einer vergleichbaren, allerdings auf Brandenburg zugeschnittenen Datenbank. Im Hauptsuchportal der WDB werden die Angebote beider Datenbanken angezeigt. Die WDB bietet für jeden Kurs in der Datenbank auch generische Links zu allgemeinen Finanzierungsmöglichkeiten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Um diese Finanzierungsinstrumente jedoch umfangreicher nutzen zu können, besteht auch die Möglichkeit, die angezeigten Finanzierungsmöglichkeiten genauer auf die individuellen Bedürfnisse zuzuschneiden und sich Links zu den erforderlichen Dokumenten einblenden zu lassen.

Die WDB bietet zudem weitere integrierte Dienstleistungen für Unternehmen und Anbieter von Weiterbildung an. Unternehmen können die interaktiven Tools der WDB nutzen, um den Qualifizierungsbedarf in der eigenen Firma zu analysieren. Darüber hinaus können sie Anfragen an Anbieter von Weiterbildung senden, um passende Angebote einzuholen. Informationen über Fördermöglichkeiten für Fort- und Weiterbildungsangebote für Unternehmen sind ebenfalls der WDB zu entnehmen. Die Rückmeldungen der Sozialpartner, die von der OECD für die Zwecke dieses Berichts eingeholt wurden, haben allerdings auch deutlich gemacht, dass Arbeitgebende oft Schwierigkeiten damit haben, sich in der WDB zurechtzufinden. Künftige Aktualisierungen der Datenbank könnten auf der Homepage der WDB Informationen speziell für Arbeitgebende bieten. Anbieter von Weiterbildung nutzen die Plattform vor allem, um dort ihre Angebote zu veröffentlichen, die sie dann auch in andere Weiterbildungsdatenbanken wie das bundesweite Kursnet einstellen können.

Finanzielle Anreize für Einzelpersonen

Finanzielle Anreize für Einzelpersonen können unterschiedliche Formen annehmen, zielen aber zumeist darauf ab, finanzielle Beschränkungen aufzuheben, die einer Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Wege stehen. Die wichtigsten Formen finanzieller Anreize für Einzelpersonen sind Bildungsbeihilfen, zinsgünstige Darlehen, Weiterbildungsprämien, Stipendien, Weiterbildungszuschüsse, steuerliche Anreize und Bildungsgutscheine (OECD, 2021^[1]).

Im Jahr 2020 bot die Bundesregierung 10 solcher finanzieller Anreizmechanismen an. Die verschiedenen von der Bundesregierung finanzierten Programme sind in Tabelle 4.3 zusammengefasst. Auf höchster Ebene lassen sich diese nach der Art des politischen Instruments, der jeweiligen Zielgruppe und dem Umfang der Maßnahme unterscheiden. Die Zielgruppen sind häufig eng definiert, und die Förderfähigkeit hängt von mehreren sozioökonomischen Merkmalen wie Bildungsstand, Alter, Beschäftigungsstatus und Einkommen ab. Der Anwendungsbereich der jeweiligen Maßnahme bezieht sich auf die Art der Ausbildung, die das Programm unterstützt.

Tabelle 4.3. Verschiedene Arten finanzieller Anreizmechanismen, die von der Bundesregierung angeboten werden

Name des Programms	Art des Instruments	Zielgruppe	Umfang der Fort- und Weiterbildung
Aufwendungen für die Aus- und Fortbildung	Steuerlicher Anreiz	An der Fort- und Weiterbildung teilnehmende Steuerzahler*innen	Berufsbezogene Ausbildung
Bildungskredit	Darlehen	18-35-Jährige	Berufliche und höhere Fort- und Weiterbildung, Praktika
Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein	Gutschein	Kurse zur beruflichen Eingliederung und Aktivierung	Berufsbezogene Ausbildung
Bildungsgutschein	Gutschein	Arbeitslose, Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind oder Geringqualifizierte	Berufsbezogene Ausbildung
Bildungsprämie	Gutschein	Beschäftigte mit niedrigem Einkommen	Berufsbezogene Fachkurse, interdisziplinäre Schulungen (non-formal)
Aufstiegs-BAföG	Zulage	Erwachsene mit einem IVET-Abschluss	Formale Fort- und Weiterbildung
Zukunftsstarter	Zulage	25-35-Jährige ohne IVET-Abschluss und/oder auf gering qualifizierten Arbeitsplätzen	IVET
Aufstiegsstipendium	Stipendium	Erwachsene mit beruflicher Erstausbildung und Berufserfahrung	Wissenschaftliche Studien
Weiterbildungsstipendium	Stipendium	Absolvent*innen einer beruflichen Erstausbildung; <25 Jahre alt	Fachkurse, interdisziplinäre Schulungen, Hochschulkurse
Weiterbildungsprämie	Prämie	Arbeitslose Personen	Formale Fort- und Weiterbildungskurse von >2 Jahren

Quelle: Zusammenfassende Tabelle anhand von (OECD, 2021^[1])

Dank dem breiten Spektrum der finanziellen Anreizinstrumente lassen sich bestimmte Bevölkerungssegmente gezielt ansprechen, was jedoch das Risiko birgt, dass die Angebote nur eingeschränkt genutzt werden. Das erste potenzielle Problem besteht darin, dass es für den Einzelnen schwierig sein kann, sich in den verschiedenen Angeboten zurechtzufinden, und dass damit wahrscheinlich nicht alle verschiedenen Förderoptionen bekannt werden. Das zweite Risiko ergibt sich aus den eng definierten Zielgruppen und der Art der Fort- und Weiterbildung. Ohne übergreifenden Rahmen kann eine derart gezielte Ausrichtung dazu führen, dass einige Personen „durch das Raster fallen“. So wird etwa in früheren OECD-Arbeiten festgestellt, dass Personen, die bemerken, dass ihre Fähigkeiten und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung verlieren, keine Möglichkeiten haben, ihre Kompetenzen auf eigene Initiative zu verbessern, sondern dabei auf staatliche Maßnahmen angewiesen sind, die sich an Arbeitgebende richten (OECD, 2021_[11]). Kasten 4.6 beschreibt die beiden neuen Gesetze, die diese finanziellen Förderoptionen für Arbeitgebende regeln, ausführlich: das *Qualifizierungschancengesetz* und das *Arbeit-von-morgen-Gesetz*.

Die Bundesländer ergänzen diese finanziellen Anreize je nach regionalem Bedarf, Berlin hatte vor Beginn der COVID-19-Pandemie jedoch keine zusätzlichen finanziellen Anreize für Einzelpersonen im Angebot. Im Jahr 2019 boten 10 von 16 Bundesländern zusätzliche Gutscheine, über die direkte Kosten beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gedeckt werden konnten. Die Zielgruppe dieser zusätzlichen Angebote waren vor allem Personen mit niedrigem Bildungsstand und geringem Einkommen sowie Arbeitnehmende und Eigentümer*innen von Klein- und Kleinstunternehmen (OECD, 2021_[11]). Einige Maßnahmen zielen jedoch auch auf die Ausbildung spezifischer Kompetenzen ab. Ein Beispiel ist der „Bayerische Bildungsscheck“, ein Programm, das bis Juli 2021 lief. Es wurde vom Europäischen Sozialfonds gefördert und zahlte 500 EUR an Arbeitnehmende, die ihre digitalen Kompetenzen in Schulungskursen von mindestens 8 Stunden Dauer ausbauen wollten (Bayerisches Staatsministeriums für Familie, 2021_[16]). Zusätzlich zu den Bildungsgutscheinen boten 8 von 16 Bundesländern 2019 Weiterbildungsprämien für formale berufliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen an (OECD, 2021_[11]).

Als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie führte die Berliner SenIAS eine Weiterbildungsprämie für Arbeitnehmende ein, die während der Pandemie ihre Arbeitszeit reduzieren mussten. Wie andere OECD-Länder hat auch Deutschland ein System zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in Form von *Kurzarbeit* eingeführt, um die Beschäftigungsverluste infolge der COVID-19-Pandemie einzudämmen. Seit März 2020 können Unternehmen finanzielle Unterstützung beim Bund beantragen, wenn 10 % ihrer Belegschaft von Arbeitszeitverkürzungen betroffen sind. Die öffentlichen Arbeitsämter erstatten den Arbeitgebenden die Kosten für diese Arbeitszeitverkürzungen, während die Beschäftigten für nicht geleistete Stunden auch weiterhin einen Teil ihres Gehalts erhalten (OECD, 2021_[17]). Um die Inanspruchnahme von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen durch die betroffenen Beschäftigten zu fördern, hat die SenIAS eine zusätzliche Prämie eingeführt. Beschäftigte in Kurzarbeit erhalten monatlich 250 Euro, wenn sie an jedem Tag des Monats an Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilnehmen. Längere oder kürzere Ausbildungskurse werden proportional zu diesem Wert gefördert. Förderfähig sind nur Kurse, die von der BA Berlin-Brandenburg angeboten werden (Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales, 2021_[18]).

Aufgrund des hohen Anteils an Solo-Selbstständigen in Berlin im Vergleich zu anderen deutschen Regionen und Städten bilden diese eine natürliche Zielgruppe für Initiativen auf kommunaler Ebene. Wie oben bereits ausgeführt, sind sowohl der Anteil der Selbständigen an der Gesamtbeschäftigung als auch der Anteil der Solo-Selbständigen an den Selbständigen in Berlin höher als in anderen deutschen Städten und Regionen. Im OECD-Raum wird die Fort- und Weiterbildung von Solo-Selbständigen durch fünf Hauptinstrumente gefördert: Steuerabzüge, Subventionen, finanzielle Anreize, Lohnersatzsysteme und Arbeitslosenversicherungspläne (OECD, 2019_[11]). Kasten 4.5 liefert ein Beispiel aus Wien, Österreich, wo für einige Solo-Selbständige Ausbildungsmaßnahmen finanziert werden.

Kasten 4.5. Das Waff-Bildungskonto – Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Solo-Selbstständige in Wien, Österreich

Während Unterstützungsprogramme normalerweise von den nationalen Regierungen umgesetzt werden, gibt es auch einige Initiativen auf kommunaler Ebene, die sich an Solo-Selbstständige richten. In Wien, Österreich, bietet das **Waff-Bildungskonto** Ausbildungsbeihilfen für bestimmte Solo-Selbstständige, die ihre Geschäftserlaubnis oder ihren Hauptwohnsitz in Wien haben, im Besitz eines gültigen Gewerbescheins sind, nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz versichert sind und keine Arbeitnehmenden beschäftigen.

Der Waff finanziert Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Ausbau der unternehmerischen Kompetenzen und zur Verbesserung der kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten. Letztere umfassen Kurse in den Bereichen Rechnungswesen, Controlling, Büroorganisation oder Zeitmanagement. Gefördert werden aber auch Kurse zum Erwerb und zur Verbesserung digitaler Kompetenzen. Dazu gehören Kurse in den Bereichen Social Media, Photoshop, ICDL oder e-Billing. Schließlich finanziert der Waff auch Sprachkurse, etwa in Wirtschaftsenglisch oder Wirtschaftsdeutsch. Formale Ausbildungen, die zu Abschlüssen führen, sind nicht vorgesehen.

Der Waff übernimmt 80 % der gesamten Ausbildungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 2.000 EUR. Die Anzahl der Kurse, die man besuchen kann, bis der Höchstbetrag erreicht ist, ist nicht gedeckelt. Zur Vereinfachung des Verfahrens können Bewerbungen vor Kursbeginn bis zu vier Wochen nach dem Starttermin eingereicht werden.

Quelle: OECD (2019_[11]), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*; Waff (2021_[19]), *Weiterbildungsförderung für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)*.

Bildungsurlaubsgesetz

Das Bildungsurlaubsgesetz in Berlin bietet im Vergleich zu anderen Bundesländern großzügige Bestimmungen. Die Bildungsurlaubsgesetze fallen in den Zuständigkeitsbereich der Bundesländer und ermöglichen es Beschäftigten, sich für Bildungszwecke von ihrer Arbeit freistellen zu lassen. Bis auf zwei Bundesländer verfügen alle Bundesländer in Deutschland über solche Bildungsurlaubsgesetze. Tabelle 4.4 macht deutlich, wie großzügig die Maßnahmen in den einzelnen Bundesländern sind. Die meisten Bundesländer bieten ihren Beschäftigten fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr. Das Berliner Modell, das alle zwei Jahre 10 Tage anbietet, ermöglicht im Vergleich zum herkömmlichen Modell eine gewisse Flexibilität. Das Gesetz sieht vor, dass Bildungsurlaub für berufliche Weiterbildung und politische Bildung gewährt wird. Politische Bildung wird dabei weit gefasst und umfasst die allgemeine Erwachsenenbildung zu breiteren gesellschaftlichen Themen.

Tabelle 4.4. Die Großzügigkeit der Bildungsurlaubsgesetze in den deutschen Bundesländern

Bundesland	Bildungsurlaubsgesetz	Bezahlter Urlaub	Erstattung der Löhne und Gehälter für Arbeitgebende	Dauer des Urlaubs
Baden-Württemberg	Ja	Ja	Nein	5 Tage pro Jahr, nicht kumulierbar
Bayern	Nein	–	–	–
Berlin	Ja	Ja	Nein	10 Tage pro 2 Jahre

Brandenburg	Ja	Ja	Nein	10 Tage pro 2 Jahre; Kumulierung von Urlaubsansprüchen auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden möglich
Bremen	Ja	Ja	Nein	10 Tage pro 2 Jahre
Hamburg	Ja	Ja	Nein	10 Tage pro 2 Jahre
Hessen	Ja	Ja	Unternehmen mit <20 Beschäftigten können einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 50 % des Arbeitsentgelts für berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und politische Bildung beantragen; alle Unternehmen können einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 100 % für Lehrgänge zum Zwecke der ehrenamtlichen Tätigkeit (<i>Ehrenamt</i>) beantragen	5 Tage pro Jahr, kann über zwei Jahre kumuliert werden
Mecklenburg-Vorpommern	Ja	Ja	Unternehmen können 55-110 EUR Lohnkostenzuschuss pro Tag beantragen	5 Tage pro Jahr, nicht kumulierbar
Niedersachsen	Ja	Ja	Nein	5 Tage pro Jahr, kann über zwei Jahre kumuliert werden
Nordrhein-Westfalen	Ja	Ja	Nein	5 Tage pro Jahr, kann über zwei Jahre kumuliert werden
Rheinland-Pfalz	Ja	Ja	Unternehmen mit <50 Beschäftigten können einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 50 % des Durchschnittslohns im Bundesland beantragen	10 Tage pro 2 Jahre
Saarland	Ja	Ja		2 Tage + 4 halbe Tage pro Jahr
Sachsen	Nein	–	–	–
Schleswig-Holstein	Ja	Ja		5 Tage pro Jahr, kann über zwei Jahre kumuliert werden
Sachsen-Anhalt	Ja	Ja		5 Tage pro Jahr, kann über zwei Jahre kumuliert werden
Thüringen	Ja	Ja		5 Tage pro Jahr, kann bei Ablehnung über zwei Jahre kumuliert werden

Anmerkung: Am 1. September 2021 trat das neue *Berliner Bildungszeitgesetz* in Kraft.

Quelle: Übersicht für Bundesländer anhand von OECD (2021, p. 129₍₁₁₎) mit Ergänzungen aus dem *Berliner Bildungszeitgesetz* (BiZeitG, Fassung vom 5. Juli 2021).

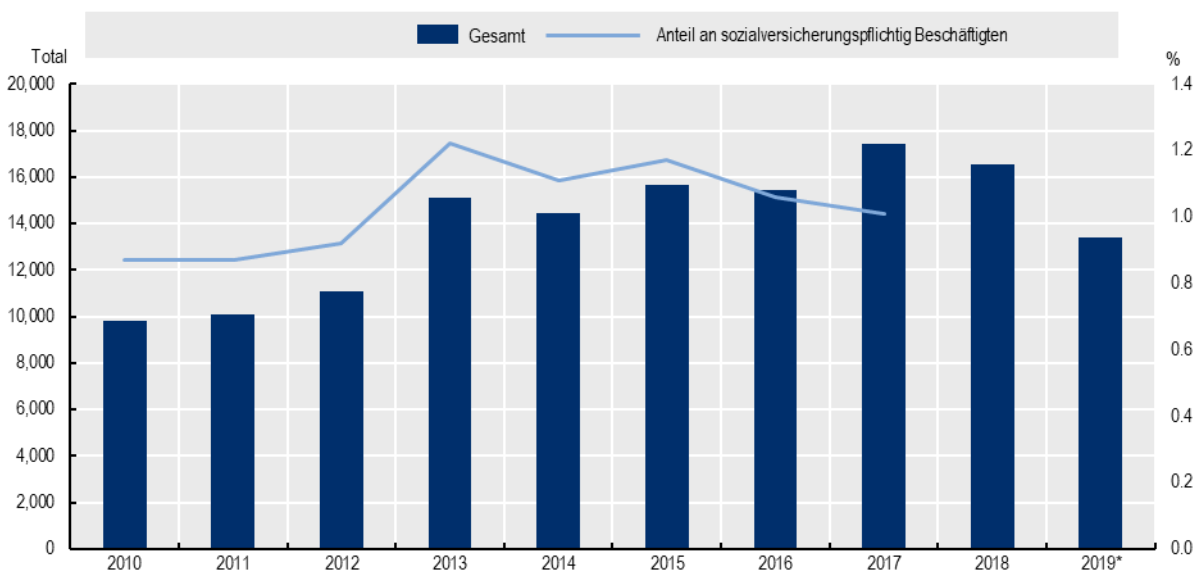
Bildungsurlaub wird in Berlin nach wie vor relativ wenig genutzt, allerdings ließ sich im Verlauf des letzten Jahrzehnts bereits ein leichter Aufwärtstrend beobachten. Im Jahr 2018, dem letzten Jahr, für das vollständige Daten vorliegen, nahmen 16.520 Beschäftigte in Berlin Bildungsurlaub. Dies entspricht ca. 1 % der zugrunde liegenden förderfähigen Bevölkerung. In absoluten Zahlen hat sich die Zahl der Personen, die Bildungsurlaub nehmen, damit im Vergleich zum Jahr 2010, als 9.834 Personen diese Möglichkeit in Anspruch nahmen, deutlich erhöht. Da die Zahl der Erwerbspersonen im selben Zeitraum jedoch ebenfalls gestiegen ist, fiel der Zuwachs bei der relativen Anzahl der Teilnehmer nur geringfügig aus (Abbildung 4.7).

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmenden, die Bildungsurlaub nahmen, wollten sich damit beruflich weiterbilden. Im Jahr 2018 nahmen 85 % der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nahmen, an einer berufsbezogenen Weiterbildung teil. Etwa 10 % der Befragten nahmen sich eine Auszeit von ihrer Arbeit, um Kurse zur politischen Bildung zu besuchen. Weitere 5 % der Personen, die

Bildungsurlaub nahmen, entschieden sich für eine Kombination aus beiden Arten der Fort- und Weiterbildung.

Abbildung 4.7. Die Gesamtzahl der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, steigt in Berlin seit Jahren langsam an

Gesamtzahl der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, und Anteil der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, an der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berlin, 2010 bis 2019



Anmerkung: Für die Jahre nach 2017 liegen noch keine Daten über den Anteil der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch haben, vor.

* Die Datenmeldung für das Jahr 2019 ist unvollständig und dürfte nach oben korrigiert werden.

Quelle: OECD-Darstellung anhand der von der SenIAS bereitgestellten Daten.

Frauen nehmen in Berlin häufiger Bildungsurlaub als Männer. Die in Abbildung 4.7 aufgeführten Daten lassen sich weiter nach Geschlecht und Bildungsstand aufschlüsseln. Im Jahr 2018 waren 57 % der Personen, die Bildungsurlaub in Anspruch nahmen, weiblich, womit sich ein historischer Trend fortsetzt. Seit 1991 kommen Frauen in jedem der gemeldeten Jahre auf mehr als 50 % der Personen, die Bildungsurlaub nahmen.

Personen ohne Berufsabschluss bilden nur einen verschwindend geringen Anteil der Personen, die Bildungsurlaub nehmen. Nur 7 % der Arbeitnehmenden, die zu Bildungszwecken von der Arbeit freigestellt wurden, verfügten nicht über einen beruflichen Abschluss. Die Daten der EU-AKE machen deutlich, dass der Anteil der Berliner Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss (ein Bildungsstand unterhalb von Sekundarstufe II) bei den 25- bis 64-Jährigen im Jahr 2018 bei 12,9 % lag. Personen mit niedrigem Bildungsstand sind damit unter denjenigen, die Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, unterrepräsentiert, obwohl sie eigentlich zu den Gruppen gehören, die am meisten von einer zusätzlichen Aus- oder Weiterbildung profitieren sollten.

Finanzielle Anreize für Unternehmen

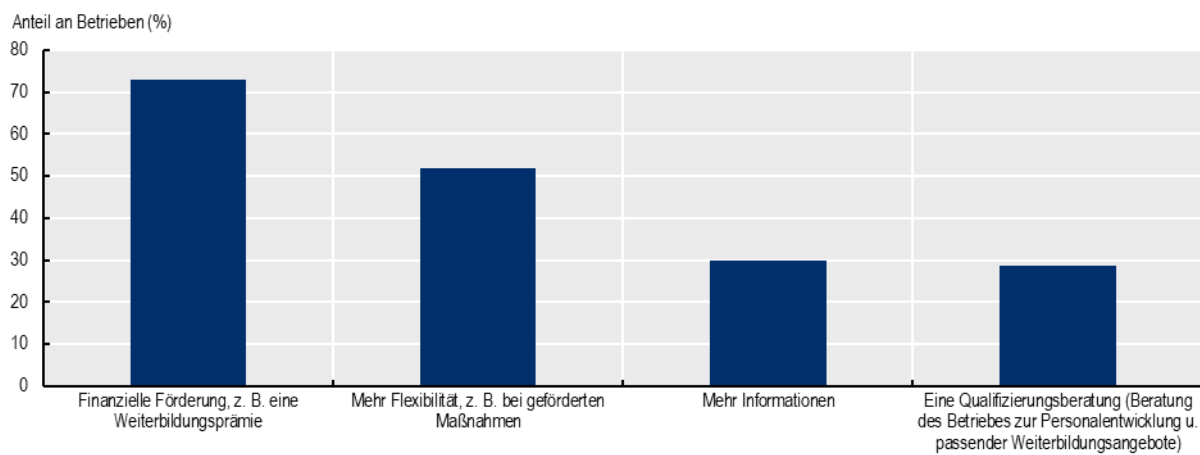
Berliner Unternehmen unterstreichen, wie wichtig finanzielle Anreize für den Ausbau ihres Weiterbildungsangebots sind. Abbildung 4.8 zeigt, dass 73 % der von der IHK befragten Berliner Unternehmen finanzielle Unterstützung als sinnvollste Form der Förderung für den Ausbau der

betrieblichen Fort- und Weiterbildung angeben. 52 % der Unternehmen geben an, dass eine höhere Flexibilität bei der finanziellen Unterstützung durch die Regierung nützlich wäre. Zugang zu Informationen über Fort- und Weiterbildungsangebote und Unterstützung bei der Planung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind weitere Gründe, die von 30 % bzw. 29 % der befragten Unternehmen angegeben werden.

Die Bundesregierung bietet großzügige finanzielle Anreize für mehr Weiterbildung in kleinen Unternehmen. Die Bundesregierung hat unlängst zwei neue Gesetze verabschiedet, das *Qualifizierungschancengesetz* und das *Arbeit-von-morgen-Gesetz*, die Unternehmen in ihren Bemühungen, ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, unterstützen. Die Höhe des Zuschusses hängt von mehreren Parametern ab, wie z. B. der Größe des Unternehmens, dem Anteil der Arbeitnehmenden im Unternehmen, die eine Weiterbildung benötigen, der Art der angebotenen Fort- und Weiterbildung sowie dem Bildungsstand und der Berufserfahrung der Teilnehmer*innen. Sehr kleine Unternehmen können bis zu 100 % der ihnen entstandenen direkten und indirekten Kosten erstattet bekommen. In Kasten 4.6 werden diese Gesetze ausführlicher beschrieben.

Abbildung 4.8. Berliner Unternehmen geben an, dass finanzielle Förderung die wichtigste Art der Unterstützung ist, um die betriebliche Weiterbildung auszubauen

Selbstausskunft der befragten Unternehmen, 2021



Anmerkung: Anhand einer Stichprobe von 560 Unternehmen.

Quelle: Industrie- und Handelskammer zu Berlin (IHK Berlin), Sommerumfrage 2021.

Im Gegensatz zu anderen Bundesländern bietet Berlin den Unternehmen keine zusätzlichen finanziellen Anreize zur Verbesserung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. In Deutschland ergänzen 13 von 16 Bundesländern die vom Bund bereitgestellten Instrumente (OECD, 2021_[11]). Einige dieser Maßnahmen sind älter als die neuen, im *Qualifizierungschancengesetz* und im *Arbeit-von-morgen-Gesetz* vorgesehenen Instrumente und dürften daher auslaufen. Einige dieser ergänzenden Initiativen schließen jedoch wichtige Lücken: So unterstützen die Bundesländer in der Regel Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen ohne Untergrenze bezüglich der Dauer der Maßnahme. Die Maßnahmen, die im Rahmen des bundesweiten *Qualifizierungschancengesetzes* und des *Arbeit-von-morgen-Gesetzes* finanziert werden, wo die Mindestkursdauer drei Wochen beträgt, um für eine Finanzierung in Frage zu kommen, erhalten auf diese Weise zusätzliche Flexibilität. Maßnahmen auf Landesebene werden häufig aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert (OECD, 2021_[11]).

Kasten 4.6. In Deutschland wurden vor Kurzem zwei neue Gesetze eingeführt, die die finanzielle Förderung für Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen von KMU stärken

Qualifizierungschancengesetz

Das *Qualifizierungschancengesetz* trat im Januar 2019 in Kraft. Es gehört zur nationalen Ausbildungsstrategie Deutschlands und ersetzt das WeGebAU-Programm 2006-2019, in dessen Rahmen KMU Zuschüsse gewährt wurden. Das WeGebAU-Programm richtete sich speziell an ältere Arbeitnehmende sowie an Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand. Das neue Qualifizierungschancengesetz verfolgt vorrangig das Ziel, den Zugang zu geförderten Bildungsangeboten für alle Arbeitnehmenden auszubauen, wenn diese vom Strukturwandel betroffen sind oder in Berufen arbeiten, die durch einen Fachkräftemangel gekennzeichnet sind (*Engpassberuf*). Nach dem neuen Gesetz können Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bezuschusst werden, wenn die Schulung mindestens vier Wochen dauert und der oder die teilnehmende Beschäftigte über mindestens drei Jahre Berufserfahrung verfügt.

Die Höhe des Zuschusses hängt von der Größe des Unternehmens, dem Anteil der Arbeitnehmenden im Unternehmen, die eine Weiterbildung benötigen, der Art der angebotenen Fort- und Weiterbildung sowie dem Bildungsstand und der Berufserfahrung der Teilnehmer*innen ab. Es werden sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitausbildungsmöglichkeiten unterstützt, sofern die Mindestausbildungsdauer eingehalten wird.

Direkte Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in KMU mit weniger als 10 Beschäftigten, Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte über 45 Jahren und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit niedrigem Bildungsstand werden vollständig übernommen. Großunternehmen mit mehr als 2.500 Beschäftigten können nur bis zu 20 % der Ausbildungskosten geltend machen, was ihre größere Fähigkeit und Bereitschaft widerspiegelt, Ausbildungsmaßnahmen im eigenen Unternehmen anzubieten.

Indirekte Ausbildungskosten, d. h. Lohnkosten, die dem Arbeitgebenden in der Zeit entstehen, in der die Arbeitnehmenden eine Bildungsmaßnahme absolvieren, werden ebenfalls übernommen. Der jeweilige Kostendeckungsgrad hängt wiederum von mehreren Parametern ab, die denen der direkten Ausbildungskosten ähneln. In KMU mit weniger als 10 Beschäftigten können zwischen 75 % (Basiswert) und 100 % der Lohnkosten geltend gemacht werden, je nach Bildungsstand der teilnehmenden Beschäftigten. In größeren KMU mit bis zu 250 Beschäftigten werden zwischen 50 % (Basiswert) und 100 % der Lohnkosten übernommen, je nach Bildungsstand der teilnehmenden Beschäftigten.

Gesetz über die Arbeit von morgen

Das *Arbeit-von-morgen-Gesetz* baut auf dem Qualifizierungschancengesetz auf und erweitert es in einigen Details. Das Gesetz trat im August 2020 in Kraft. Es erhöht einige der Subventionen für Unternehmen, die vom Strukturwandel betroffen sind. Vor allem aber wird die Mindestdauer der förderfähigen Ausbildungsmaßnahmen von vier auf drei Wochen reduziert. Hinzu kommt, dass die Mittel für die Weiterbildung um zehn Prozentpunkte angehoben werden, sofern mindestens jeder fünfte Beschäftigte in einem Unternehmen eine Weiterbildungsmaßnahme benötigt. Bei KMU, die mehr als 10 und weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, erfordert die Erhöhung um zehn Prozentpunkte nur, dass 10 % der Mitarbeiter einen Ausbildungsbedarf haben.

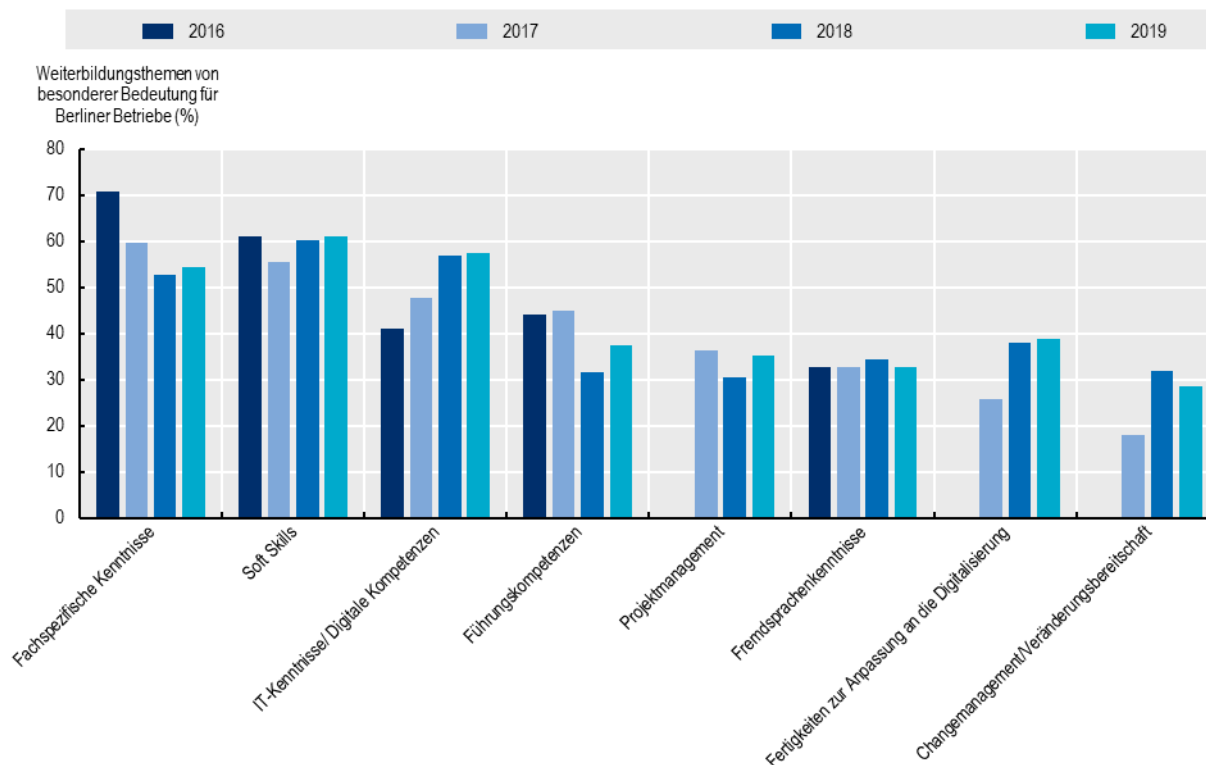
Quelle: OECD (2021^[1]), *Continuing Education and Training in Germany*.

Die ersten Daten für ganz Deutschland zeigen jedoch, dass diese neuen Maßnahmen nach wie vor nur in geringem Umfang in Anspruch genommen werden, insbesondere von den kleinsten KMU. Eine Befragung der BA vom Oktober/November 2020 ergab, dass nur jedes zehnte deutsche Unternehmen die neuen Finanzierungsinstrumente zur Förderung der Fort- und Weiterbildung nutzt. Von den befragten Unternehmen, die weniger als 10 Mitarbeiter*innen beschäftigen, kannten nur 26 % die neuen Instrumente, gegenüber 67 % der Unternehmen, die mehr als 250 Mitarbeiter*innen beschäftigen. Nur 6 % der kleinsten Unternehmen hatten die finanziellen Fördermaßnahmen bereits in Anspruch genommen, während es bei den großen Unternehmen 35 % waren. Unternehmen, die zwischen 11 und 250 Mitarbeiter beschäftigen, liegen bei beiden Kennzahlen zwischen diesen Extremen (Institute for Employment Research, 2021_[20]).

Von Arbeitgeberseite wurden fünf Gründe für die geringe Inanspruchnahme der finanziellen Förderung zur Erhöhung des Weiterbildungsangebots angegeben. 53 Prozent der deutschen Unternehmen, die die finanziellen Fördermöglichkeiten der Weiterbildung kannten, aber nicht in Anspruch nahmen, gaben an, keine geeigneten Fort- und Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten gefunden zu haben. 37 % der Befragten gaben an, dass der Verwaltungsaufwand zu hoch sei, 34 % lehnten eine Zusammenarbeit mit der BA ab, 30 % der befragten Unternehmen gaben an, dass ihre Mitarbeiter nicht an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen interessiert seien, und 27 % gaben an, dass die vorgeschriebene Mindestdauer, um finanzielle Förderung zu erhalten, zu lang sei (Institute for Employment Research, 2021_[20]). Zusammengefasst scheinen mangelndes Wissen vor allem bei kleineren Arbeitgebenden und der Mangel an (personellen) Ressourcen, um sich in den Angeboten zurechtzufinden, die größten Hindernisse zu sein, die einer Inanspruchnahme der Angebote im Weg stehen.

Obwohl die finanziellen Fördermaßnahmen nur in geringem Umfang genutzt werden, legen Berliner Arbeitgebende auch weiterhin Wert auf Fort- und Weiterbildung und melden einen steigenden Bedarf am Ausbau digitaler Kompetenzen. Abbildung 4.9 zeigt, dass die Bedeutung der Weiterbildung für die Arbeitgebenden insgesamt in etwa konstant geblieben ist. Einige Weiterbildungsinhalte haben bei den Arbeitgebenden allerdings an Bedeutung gewonnen, während die Entwicklung einiger anderer Fähigkeiten inzwischen weniger relevant ist. So ist beispielsweise der Anteil der Arbeitgebenden, die digitale Kompetenzen und die Fähigkeit zur Anpassung an die Digitalisierung angeben, zwischen 2016 (2017) und 2019 um 16 bzw. 13 Prozentpunkte gestiegen. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Arbeitgebenden, die unternehmensspezifische Kenntnisse als besonders wichtiges Fort- und Weiterbildungsthema nennen, im selben Zeitraum um 16 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Werte für die Entwicklung anderer Kompetenzen, wie Projektmanagement und Fremdsprachenkenntnisse, sind konstant geblieben. Insgesamt legen die Ergebnisse nahe, dass Berliner Arbeitgebende die zunehmende Bedeutung von Qualifikationen anerkennen, die es den Beschäftigten ermöglichen, sich an einen sich verändernden Arbeitsmarkt anzupassen.

Abbildung 4.9. Berliner Arbeitgebende legen zunehmend Wert auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen



Anmerkung: Der Stichprobenumfang variiert von Jahr zu Jahr. N(2016)=436; N(2017)=480; N(2018)=335; N(2019)=223.

Quelle: Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin - Aus- und Weiterbildungsfrage

Um die Berliner KMU in die lokale Kompetenzentwicklung einzubeziehen, sind innovative Lösungen erforderlich. Die Analyse in diesem Kapitel legt nahe, dass finanzielle Förderung zwar wichtig ist, allein aber oft nicht ausreicht, um das Bildungs- und Ausbildungsangebot in KMU auszubauen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Qualifikationen der Beschäftigten in den KMU im Einklang mit den strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aktualisiert und verbessert werden müssen. Andere Städte im OECD-Raum sehen daher inzwischen allmählich die Notwendigkeit, über finanzielle Anreize hinauszugehen. Die Stadt Vantaa, Finnland, sucht inzwischen beispielsweise proaktiv den Kontakt mit den KMU. Die Ausbildungsprogramme werden dann gemeinsam mit den KMU entwickelt. In Kasten 4.7 wird der von der Stadt Vantaa verfolgte Ansatz ausführlicher beschrieben.

Kasten 4.7. Förderung von Wachstum und sozialen Investitionen in KMU durch Kompetenzentwicklung in Vantaa, Finnland

Die Stadt Vantaa, die viertgrößte Stadt Finnlands, hat die Notwendigkeit erkannt, ein neues Modell zur Förderung von Bildung und Ausbildung in KMU zu entwickeln.

Das Projekt Urban Growth Vantaa bringt relevante städtische Abteilungen, Bildungsanbieter, Forschungsinstitute und Unternehmen in Vantaa zusammen, um ein lokales Ökosystem für Arbeitsplätze und Qualifikationen zu entwickeln, mit dem Ziel, sowohl lokale KMU als auch deren Mitarbeiter*innen bei Beschäftigung, Weiterbildung und Digitalisierung zu unterstützen. Die Hauptzielgruppe der Initiativen sind Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand, die in KMU beschäftigt

sind und traditionell nicht in die Kategorie der kontinuierlichen Lernenden fallen. Diese spezielle Gruppe ist häufig von Arbeitsplatzverlusten aufgrund der Automatisierung von Produktionsprozessen bedroht. Eine zweite Zielgruppe sind Führungskräfte von KMU, die ein verantwortungsvolles Wachstum ihres Unternehmens anstreben.

Arbeitnehmende in KMU werden in der Regel durch ein **gemeinsam entwickeltes Ausbildungsprogramm** gefördert. Diese Ausbildungsprogramme richten sich an Einzelpersonen und bieten ihnen die Chance, einen Berufsabschluss zu erwerben. Die Lösung von Urban Growth Vantaa besteht darin, mit Unternehmen in Kontakt zu treten, um KMU-Entscheidungsträger*innen und Arbeitnehmenden gleichzeitig Ideen für Ausbildungsmaßnahmen und deren Vorteile vorzustellen. In einem ersten Schritt werden KMU mit 10-200 Beschäftigten von den Projektkoordinator*innen angesprochen. Anschließend werden die KMU einer Bedarfsanalyse unterzogen, um den Qualifikationsbedarf im Rahmen von Umfragen zu ermitteln. Die KMU werden dann über die verschiedenen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert, mithilfe derer sich diese relevanten Kompetenzen entwickeln ließen. Anschließend wird ein Gespräch mit den einzelnen Arbeitnehmenden geführt und eine geeignete Ausbildungsmaßnahme für sie ermittelt. Die Ausbildungsmaßnahmen sind für die Beschäftigten kostenlos, und die KMU zahlen ihnen weiterhin ihr volles Gehalt. Wenn die Kürzung der Arbeitszeit bei Fortzahlung des vollen Gehalts von den KMU nicht getragen werden kann, gibt es finanzielle Unterstützungsprogramme.

Alternativ können die Mitarbeiter*innen von KMU in einem so genannten **Wachstumscoaching-Programm** geschult werden. Das Programm ist ähnlich aufgebaut, verfolgt aber einen zukunftsorientierten Ansatz. Der Bedarf an Unternehmensentwicklung wird in Absprache mit den Führungskräften der KMU ermittelt, und die Beschäftigten durchlaufen dann die entsprechenden Schulungen, um diesen Bedarf zu decken.

Das Projekt Urban Growth Vantaa trägt den Ressourcenbeschränkungen von KMU Rechnung und führt die Idee einer „zentralen Anlaufstelle“ ein. Zu diesem Zweck wird jedem KMU ein/eine **Projektkontoverantwortliche*r** zugewiesen, der die Fort- und Weiterbildungsbemühungen mit einem/einer Vertreter*in des Unternehmens koordiniert.

Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) fördert das Projekt mit rund 4 Millionen Euro. Das Projekt hat bisher 70 KMU erreicht und 714 Erwachsene geschult oder gefördert. Es läuft zunächst von Januar 2019 bis April 2022.

Quelle: Urban Innovative Actions Initiative (2021^[21]), *Urban Growth-GSIP Vantaa - Growth and Social investment Pacts for Local Companies in the City of Vantaa*.

Als Reaktion auf die knappen Ressourcen von KMU entstehen in Berlin in letzter Zeit sogenannte Weiterbildungsverbände. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der *Nationalen Weiterbildungsstrategie* (NWS) 2021 initiierten Arbeitgebernetzwerke Weiterbildung verfolgen das Ziel, lokale Unternehmen, Akteure der Weiterbildungslandschaft sowie regionale Arbeitsmarktakteure zusammenzubringen. Sie zielen darauf ab, gemeinsame Ausbildungsmaßnahmen zu entwickeln und zu organisieren, die sich ressourcenschonend über Unternehmensgrenzen hinweg umsetzen lassen. Im Mittelpunkt stehen dabei vor allem der Austausch zwischen den Partnern eines Netzwerks, die Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen in den beteiligten Unternehmen sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten. Vier solcher Arbeitgebernetzwerke in Berlin erhalten bereits eine erste Förderung vom BMAS. Tabelle 4.5 stellt die Netzwerke im Überblick dar. Die Finanzierung deckt bis zu 70 % der Kosten, die diesen Netzen entstehen, bis zu einem Höchstbetrag von 1 Mio. EUR für 36 Monate (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2021^[22]).

Zwei dieser Weiterbildungsnetzwerke für Arbeitgebende konzentrieren sich ausdrücklich auf die Entwicklung von Fort- und Ausbildungsmaßnahmen, die digitalen Kompetenzen verbessern und

neu entstehende Qualifikationsbedarfe im Zusammenhang mit der Automatisierung von Produktionsprozessen berücksichtigen sollen. Sowohl das *Netzwerk Großbeerenstraße* als auch das *R-Learning Kollektiv* planen, ihren Schwerpunkt auf die Entwicklung von Kursen zu legen, die ihren Mitglieder*innen helfen, die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen zu verbessern.

Der Erfolg der Arbeitgebernetzwerke für Fort- und Weiterbildung wird davon abhängen, wie gut es ihnen gelingt, KMU einzubinden, die ihren Beschäftigten bisher keine Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen angeboten haben. Zu diesem Zweck könnte die Stadt Berlin die Teilnahme von Kleinstunternehmen an den Netzwerken fördern. Die SenIAS könnte die Entwicklungen in Netzwerken wie dem *Netzwerk Großbeerenstraße*, für das sie als Partner fungiert, genau verfolgen. Zur Weiterentwicklung der Netzwerke über den ersten Förderzeitraum hinaus könnte die Stadt Berlin die Vorschläge der *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA) aufgreifen. Die BDA schlägt vor, große Unternehmen in solche Netzwerke einzubinden. Diese könnten ihre Ausbildungskurse und Werkstätten außerhalb der regulären Betriebszeiten öffnen und mit ihrem Fachwissen Fortbildungen zu neuen Maschinen und Technologien für Mitarbeiter*innen von KMU anbieten (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2021^[23]). Langfristig könnte die SenIAS die Koordination dieser Bemühungen übernehmen.

Tabelle 4.5. Fort- und Weiterbildungsnetzwerke für Arbeitgebende in Berlin

Ursprünglicher Name	Beteiligte Akteure	Schwerpunkt
Modellhafte Etablierung einer Koordinierungsstelle für den Aufbau eines Weiterbildungsverbundes im Automotive-Cluster Berlin-Brandenburg (MEKA-BB)	Institut für berufliche Bildungsforschung e.V. (IBBF); Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung GmbH (GEBIFO); Zentrum Aus- und Weiterbildung GmbH Ludwigsfelde-Luckenwalde	Automobilindustrie
HOGA.Co	bildungsmarkt e.v., Dehoga, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG, IHK	Gastgewerbe
R-Learning Kollektiv	GFBM Akademie gGmbH; ITS mobility GmbH; ABB Ausbildungszentrum Berlin; Berufsbildungsverein Prenzlau	Steuerungstechnik, Digitalisierung und Automatisierung
Weiterbündungsverbund der Berlin-Brandenburger Unternehmensnetzwerke (WBV)	Netzwerk Großbeerenstraße e.V.	Digitalisierung, Nachhaltigkeit, künstliche Intelligenz, Ausbildungsqualität und interkulturelle Organisationsentwicklung

Quelle: OECD (2022^[15]).

Erhöhung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefährdeter Bevölkerungsgruppen für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt

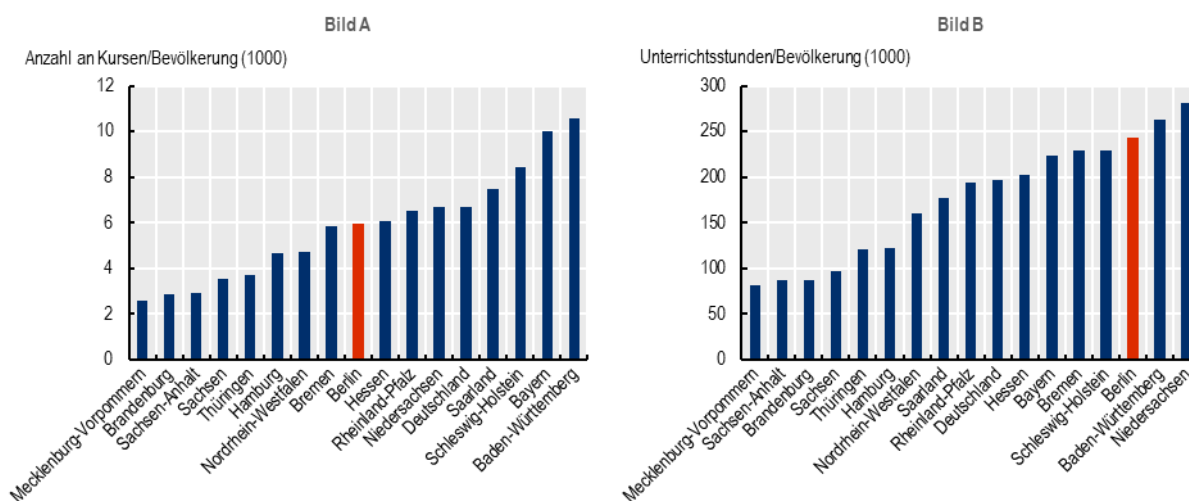
Eine bessere Integration der starken Berliner Volkshochschulen als Ort der Weiterbildung und Berufsberatung in das lokale Weiterbildungsökosystem könnte vor allem Migrant*innen zugutekommen

Gemessen an der Zahl der angebotenen Unterrichtsstunden pro Kopf hat Berlin eines der bundesweit stärksten VHS-Systeme. Abbildung 4.10 zeigt die Anzahl der VHS-Kurse pro 1.000

Einwohner*innen in Berlin (Bild A) und die in der Berliner VHS angebotenen Bildungs- und Ausbildungsstunden pro 1.000 Einwohner*innen (Bild B) im Jahr 2019. Während die Zahl der angebotenen VHS-Kurse im Bundesländervergleich im Mittelfeld liegt, kommt das Berliner VHS-Angebot mit 243 Stunden Bildung und Ausbildung pro 1.000 Einwohner*innen nach Niedersachsen und Baden-Württemberg mit 282 bzw. 262 Stunden pro 1.000 Einwohner*innen auf Platz 3. Beide Kennzahlen zusammengenommen deuten darauf hin, dass die VHS in Berlin gegenüber anderen Bundesländern vor allem Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen von relativ längerer Dauer anbieten.

Abbildung 4.10. Das Angebot der VHS in Berlin fällt im Vergleich zu anderen Bundesländern großzügig aus

Zahl der Kurse pro 1.000 Einwohner*innen (Bild A) und Zahl der Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner*innen (Bild B) im Jahr 2019



Quelle: OECD-Berechnung anhand von Huntemann et al. (2019^[24]).

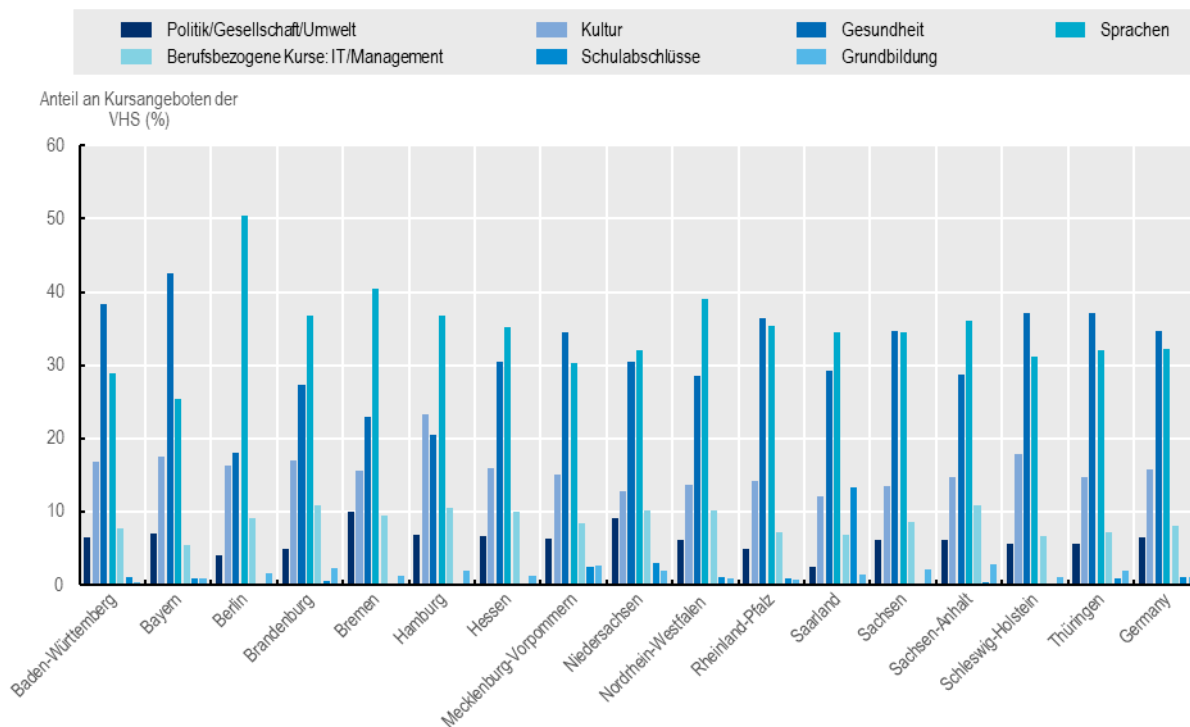
Ein auffälliges Merkmal des Fort- und Weiterbildungsangebots der VHS in Berlin ist die große Anzahl an Sprachkursen Abbildung 4.11 zeigt, dass die Erklärung für die relativ lange Dauer der Kurse an der Berliner VHS in dem relativ großen Anteil von Sprachkursen am gesamten Kursangebot zu suchen ist. Im Jahr 2019 waren 50,4 % der Kurse an den Berliner VHS Sprachkurse, gegenüber 32,3 % im Durchschnitt aller Bundesländer. Sprachkurse erfordern relativ mehr Unterrichtsstunden als Kurse zu anderen häufig vermittelten Themen wie Gesundheit oder Kultur. Kurse zu Gesundheit und Kultur kamen auf 18,1 % bzw. 16,3 % des gesamten Kursangebots in Berlin im Jahr 2019, gegenüber 34,7 % bzw. 15,9 % für Deutschland insgesamt. Im selben Jahr betrug der Anteil der berufsbezogenen Ausbildungsmaßnahmen in den Bereichen IT und Management an der Gesamtzahl der Kurse in Berlin nur 9,2 % (Deutschland insgesamt: 8,1 %).

Die meisten dieser von den VHS angebotenen Sprachkurse sind Deutschkurse. Zwar gibt es keine Daten speziell für Berlin, aber 68 % der von den VHS in Deutschland insgesamt angebotenen Sprachkurse im Jahr 2019 waren Deutschkurse. Davon wurden 53 % im Rahmen von Integrationskursen angeboten, die vom *Bundesamt für Migration und Geflüchtete* finanziert werden. Diese Integrationskurse sind für Migrant*innen, die keine Grundkenntnisse der deutschen Sprache haben, bisweilen obligatorisch. Sowohl die Jobcenter (falls Migrant*innen Sozialhilfe erhalten) als auch das *Landesamt für Einwanderung* können Migrant*innen zur Teilnahme an diesen Kursen verpflichten.

Während jedoch viele Migrant*innen die Deutschkurse der VHS zur Integration in die deutsche Gesellschaft nutzen, bieten die VHS in Berlin derzeit keine Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt an. Eine der auffälligen Beobachtungen in Abbildung 4.12 ist die von den VHS in Hessen angebotene Arbeitsmarktberatung im Vergleich zu anderen deutschen Bundesländern, wobei Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt überhaupt keine Arbeitsmarktberatung anbieten. Auch in anderen Bundesländern existieren solche Angebote in den VHS, wenn auch in begrenztem Umfang. Besonders erwähnenswert ist, dass in Hessen mehr als 35.000 Menschen in den VHS eine Arbeitsmarktberatung erhielten. Finanziert werden diese Beratungsleistungen in Hessen unter anderem aus dem *Hessischen Weiterbildungspakt*, einer Initiative des Landes Hessen zur Stärkung des Fort- und Weiterbildungssystems. Die VHS in Frankfurt am Main, Wiesbaden und Groß-Gerau haben auf der Grundlage bestehender Projekte einen Best-Practice-Leitfaden zu Fort- und Weiterbildung und Berufsorientierung entwickelt. Ein Beispiel für die Arbeitsmarktberatung für Migrant*innen wird im Kasten 4.8 ausführlicher beschrieben.

Abbildung 4.11. Über die Hälfte der von den Berliner VHS angebotenen Kurse sind Sprachkurse

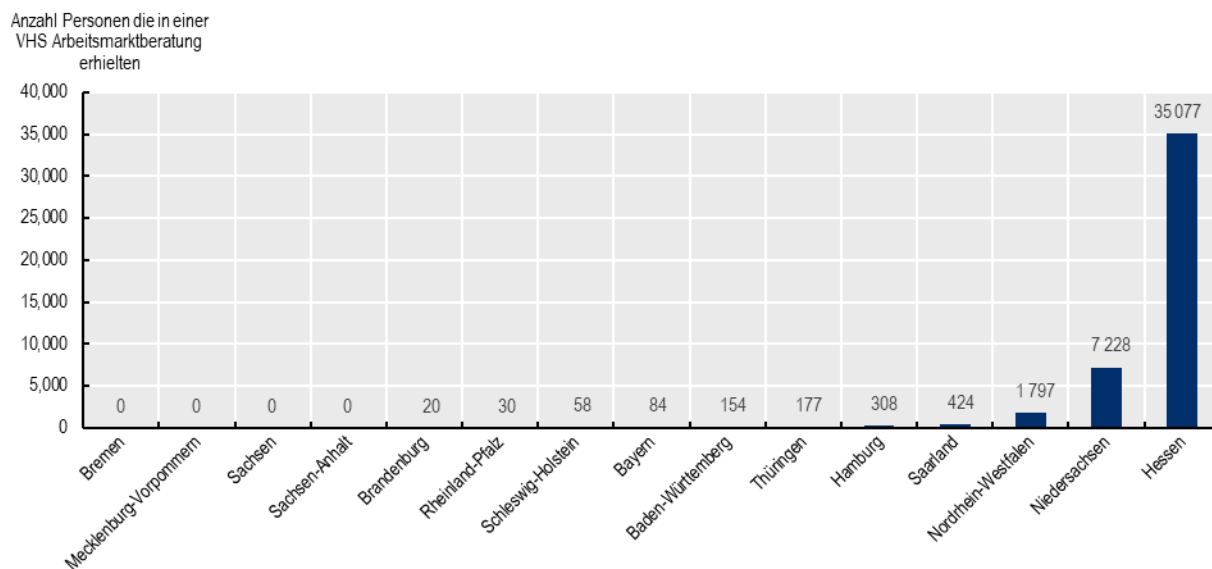
Anteil der Kursangebote der Volkshochschulen in den Bundesländern im Jahr 2019, nach Themen



Quelle: OECD-Berechnung anhand von Huntemann et al. (2019^[24]).

Abbildung 4.12. Die Berliner VHS bieten derzeit keine Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt an

Gesamtzahl der Personen, die 2019 eine Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt erhielten



Quelle: OECD-Darstellung anhand von Huntemann et al. (2019^[24]).

Kasten 4.8. Arbeitsmarktberatung für Migrant*innen bei der VHS Wiesbaden, Hessen

Im Jahr 2020 haben drei VHS aus Frankfurt am Main, Wiesbaden und Groß-Gerau einen Best-Practice-Leitfaden erarbeitet, um Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem vom Hessischen Weiterbildungspakt geförderten Projekt „VHS – Ort für Bildung und Beratung“ zusammenzutragen. Ziel des Leitfadens ist es, Handlungsempfehlungen für alle VHS in Hessen und Deutschland abzuleiten, die ihre Beratungsangebote weiterentwickeln möchten.

Eines dieser Best-Practice-Beispiele der VHS Wiesbaden beschreibt detailliert, wie Migrant*innen, die an Deutschkursen der VHS teilnehmen, von Beratungsangeboten profitieren können, ohne dass eine Konkurrenzeinrichtung ins Leben gerufen werden muss. Zwei wichtige Säulen bilden die Grundlage des Konzepts.

Die erste Säule besteht darin, die bestehenden VHS-Strukturen zu nutzen und auf ihnen aufzubauen. In Wiesbaden bot der HESSENCAMPUS Wiesbaden, der institutionell dem Fachbereich Berufe und Karriere der VHS angegliedert ist, bereits Berufsberatung im Rahmen der Weiterbildungsberatung an. Diese allgemeine, für jedermann zugängliche Beratung umfasst Hinweise zur beruflichen Entwicklung, zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach einer Karrierepause, zur Fort- und Weiterbildung, zur Erstausbildung, zu Qualifikationsanalysen, zur Hochschulbildung, zu Bildungsförderungsprogrammen und zum Verfassen von Bewerbungen. Die neue Initiative erweiterte diese allgemeine Berufsberatung um eine migrant*innenspezifische Beratung zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, allgemeine Informationen zum deutschen Bildungssystem, zur Berufsausbildung in Deutschland und zum Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt, zum Zusammenhang zwischen Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsmarkt sowie um eine Beratung zur Bedeutung von Sprachkenntnissen.

Die zweite Säule besteht darin, auf bestehende Netzwerke zurückzugreifen und neue Partnerschaften aufzubauen, um institutionsübergreifende Synergien zu gewährleisten. Der entscheidende Vorteil der VHS ist, dass ihre Zielgruppe, nämlich Migrant*innen, die entweder freiwillig an Deutschkursen teilnehmen oder dazu verpflichtet sind, bereits vorhanden ist. Die in der VHS angebotene Beratung doppelt bestehende Angebote jedoch nicht. Der *HESSENCAMPUS Wiesbaden* bietet eine erste Anlaufstelle zur Bedarfsermittlung und vermittelt die Teilnehmer*innen an relevante Institutionen wie Schulen, Jobcenter oder die BA. Zu diesen Netzwerken gehören auch migrant*innenspezifische institutionelle Anlaufstellen, die Migrant*innen in Fragen wie der Anerkennung ausländischer Abschlüsse unterstützen können.

Quelle: OECD-Zusammenfassung auf anhand der Volkshochschule Frankfurt am Main (2020_[25]), *Praxisordner Beratung - Themen, Vorgehensweisen, Erfahrungen*.

Es gibt zwei Hauptgründe, warum Berlin in seinen VHS keine arbeitsmarktbezogene Beratung anbietet. Erstens wird in Berlin strikt zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und arbeitsmarktbezogener Bildung und Ausbildung unterschieden, die jeweils in die Zuständigkeit verschiedener Ministerien fallen. Zweitens gibt es in der Weiterbildungsberatungslandschaft in Berlin, wie aus Tabelle 4.2 hervorgeht, bereits zahlreiche und weit gestreute Anbieter.

Die Initiative MoBiBe („Mobile Bildungsberatung für Geflüchtete“) hat damit begonnen, diese Lücke zu schließen, indem sie neu angekommene Geflüchtete an strategischen Orten anspricht. MoBiBe wurde 2015 von der SenIAS als Reaktion auf die Ankunft zahlreicher Asylbewerber*innen initiiert und positioniert seine mobilen Einheiten strategisch in der Nähe von Einrichtungen, die Geflüchtete aufnehmen oder unterrichten, darunter auch die VHS. Um mehr Menschen auf die mobilen Einheiten aufmerksam zu machen, stellen MoBiBe-Mitarbeiter*innen ihr Beratungsangebot auch in Deutschkursen vor (Senatsverwaltung für Integration, 2015_[26]).

Die Aktivitäten der MoBiBe sind zwar vielversprechend, aber noch relativ begrenzt und könnten ausgeweitet werden, um alle Migrant*innen einzubeziehen. Insgesamt führte MoBiBe im Jahr 2019 8.447 Beratungsgespräche durch, wobei 5.552 Personen beraten wurden. Im Vergleich dazu erreichte die Arbeitsmarktberatung der VHS in Hessen im selben Jahr 35.077 Personen (Abbildung 4.12). Die Gesamtbevölkerung Hessens lag 2019 bei 6,3 Millionen, Berlin kam auf 3,6 Millionen Einwohner*innen. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund liegt in beiden Bundesländern auf einem ähnlichen Niveau (Berlin: 33,1 % im Jahr 2019; Hessen: 34,4 % im Jahr 2019). Obwohl MoBiBe generell auch für andere Migrant*innengruppen offen ist, richtet sich das Beratungsangebot derzeit hauptsächlich an Geflüchtete. Dies spiegelt sich in den Herkunftsländern der Personen wider, die die Beratungsangebote wahrnehmen. Im Jahr 2019 waren die meisten der beratenen Personen Syrer (20,4 %), Iraner (12,4 %) und Afghanen (9,6 %) (Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales, 2020_[27]). Eine natürliche Option zur Ausweitung der vielversprechenden Arbeit von MoBiBe ist die Ausweitung auf Menschen mit Migrationshintergrund, die nicht erst in letzter Zeit als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind.

Vielversprechende innovative Initiativen, die auf vulnerable Bevölkerungsgruppen abzielen, beziehen sozialwirtschaftliche Akteure ein

In Berlin gibt es eine aktive Sozialwirtschaft, die Maßnahmen der Weiterbildung der Arbeitsämter sowie der Bundes- und der Landesregierung unterstützt und ergänzt. Die OECD definiert die Sozialwirtschaft als Gesamtheit der Organisationen und Vereinigungen, die von „Werten wie Solidarität und dem Vorrang der Menschen vor dem Kapital sowie demokratischen und partizipativen Prinzipien“ geleitet werden (OECD, 2021_[28]). Erfahrungen aus der gesamten OECD zeigen, dass sozialwirtschaftliche Initiativen die lokalen Entwicklungsansätze nationaler, regionaler und lokaler Regierungen verstärken können (OECD, 2020_[29]). In Berlin ergänzen einige Initiativen im Bereich der Fort- und Weiterbildung die

in den vorangegangenen Abschnitten dieses Kapitels behandelten staatlichen Maßnahmen. Zwei von ihnen, das *Grundbildungszentrum Berlin* und die *ReDI School of Digital Integration*, werden im Folgenden eingehender behandelt.

Das Grundbildungszentrum Berlin richtet sich an erwachsene funktionale Analphabet*innen. Eine Studie der Universität Hamburg aus dem Jahr 2018 ergab, dass 12,1 % aller Erwachsenen in Deutschland Schwierigkeiten haben, den Sinn eines einfachen Textes zu erfassen, und/oder nicht imstande sind, solche Texte zu schreiben. Von diesen Erwachsenen waren 62 % erwerbstätig, 53 % waren deutsche Muttersprachler*innen und 78 % hatten mindestens die schulische Pflichtausbildung abgeschlossen. Zwar gibt es für Berlin keine expliziten Statistiken zum Analphabetismus bei Erwachsenen, doch lassen die relativ niedrige Erwerbsquote, der hohe Anteil an im Ausland geborenen Personen und der relativ hohe Anteil an Schulabbrecher*innen in Berlin vermuten, dass der Anteil der Erwachsenen, die in die Kategorie der funktionalen Analphabeten fallen, sogar noch höher sein könnte als im deutschen Durchschnitt. Das Grundbildungszentrum Berlin richtet sich an diese funktionalen Analphabet*innen, indem es als erste Anlaufstelle dient und Informationsveranstaltungen und individuelle Beratung anbietet. Der *Grundbildungs-Atlas* ist eine Zusammenstellung aller Berliner Lern- und Beratungsangebote und ist sowohl offline als auch online verfügbar (Berlin Centre for Basic Education, 2019^[30]). Das Grundbildungszentrum Berlin ist ein Zusammenschluss zweier NGOs, die den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Grundbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen legen. Die SenBJF bietet finanzielle Förderung.

Die vielversprechende Initiative „Alpha-Siegel“ des Grundbildungszentrums Berlin sensibilisiert für das Thema des (funktionalen) Analphabetismus bei Erwachsenen und könnte auf ganz Berlin ausgeweitet werden. Das Alpha-Siegel ist ein Label für Institutionen und Organisationen in Berlin. Es signalisiert, dass die in einem bestimmten Gebäude oder einer bestimmten Einrichtung angebotenen Dienstleistungen auch für Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten zugänglich sind. Um diese Kennzeichnung zu erhalten, müssen Mitarbeiter*innen geschult und die Gebäude und Einrichtungen mit leicht lesbaren Schildern ausgestattet werden. Kasten 4.9 beschreibt das Alpha-Siegel ausführlicher. Das Alpha-Siegel verringert das Stigma des Analphabetismus, indem es das Personal von öffentlichen Einrichtungen und Organisationen der Sozialwirtschaft darin schult, Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten auf bestehende Bildungs- und Ausbildungsangebote hinzuweisen. Es fördert damit die Grundbildung in Berlin und dient als wertvolles Instrument, um auch schwer erreichbare Bevölkerungssegmente anzusprechen.

Kasten 4.9. Das Berliner „Alpha-Siegel“ soll Grundbildung und soziale Inklusion erleichtern

Seit 2016 gibt es ein spezielles Qualitätssiegel für Einrichtungen und Organisationen, die ihre Dienstleistungen so anbieten, dass sie auch für Erwachsene mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten leicht zugänglich sind. Um das Siegel zu erhalten, müssen mindestens 20 % der Mitarbeiter*innen einer Einrichtung oder Organisation an einem halbtägigen Sensibilisierungsworkshop teilnehmen, und alle Kommunikationskanäle, wie z. B. Websites, müssen auch für Leser*innen mit geringer Lesekompetenz barrierefrei sein. In den physischen Räumen einer Organisation oder Einrichtung, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, müssen leicht lesbare Schilder gut erkennbar vorhanden sein. Die Entwicklung des Siegels sowie die Unterstützung der Anbieter während der Anpassungsphase werden vom Grundbildungszentrums Berlin und der SenBJF gefördert.

Im Jahr 2019 waren rund 70 Berliner Einrichtungen und Organisationen dabei, das Siegel zu erwerben, und mehr als 30 Organisationen hatten es bereits erhalten. Dazu gehören alle Anbieter von Grundbildungs- und Alphabetisierungsberatung sowie die Berliner Landeszentrale für politische Bildung, die Berliner Jobcenter und mehrere Gesundheitsdienstleister.

Quelle: OECD (2022^[15]), *Career guidance for low-qualified workers in Germany (forthcoming)*; Berlin Centre for Basic Education (2019^[30]), *Das Berliner Grund-Bildungs-Zentrum: Fortschritt und Stand*.

Die ReDI School of Digital Integration richtet sich an Geflüchtete und vermittelt den Kursteilnehmer*innen fortgeschrittene Kenntnisse in Coding und Programmierung. Die ReDI-School bietet Geflüchteten kostenlos eine Reihe von Kursen zum Coding und Programmieren an. Zu diesen Kursen gehören Kurse zu Frontend-Webentwicklung, Data Science, Softwareentwicklung sowie weitere softwarespezifische Kurse mit Salesforce oder Azure. Die Angebote sind offen für ein breites Spektrum von Geflüchteten. Im Rahmen des *digital women programme* richtet die Schule sich mit einigen ihrer Coding-Angebote speziell an Frauen. Sie bietet Kinderbetreuung für die Dauer des Kurses und Dolmetschleistungen im Unterricht an, um die Teilnahme von Frauen zu fördern, die weder Englisch noch Deutsch sprechen. Frauen machen daher 60 % der Kursteilnehmer aus. Weitere Angebote umfassen auch Programme für Kinder ab 9 Jahren und Jugendliche ab 17 Jahren. 75 Prozent der Absolvent*innen des ReDI Digital Career Program und seines Kernmoduls haben derzeit einen bezahlten Arbeitsplatz, zumeist in der Technologiebranche. In Kasten 4.10 finden Sie weitere Informationen über das Geschäftsmodell der ReDI School.

Kasten 4.10. Unterricht für Migrant*innen in Coding und Programmierung: Die ReDI School of Digital Integration

Seit 2016 bietet die ReDI School of Digital Integration Geflüchteten eine kostenlose technische Ausbildung in Codierung und grundlegendem Computertraining an, die von Expert*innen durchgeführt wird. Die ReDI School verfolgt dabei vor allem das Ziel, den Lernenden durch die Vermittlung digitaler Kompetenzen zu mehr Unabhängigkeit zu verhelfen. Ein Netzwerk aus führenden Technologieakteuren, Student*innen und Ehemaligen hilft bei der Schaffung von Arbeitsmarktchancen für Absolvierende der Programme.

Die ReDI School vermittelt Geflüchteten neueste IT-Kenntnisse für den Einstieg in den Technologiesektor. Das aktuelle Wissen wird von einem Netzwerk aus mehr als 500 IT- und Start-up-Freiwilligen aus mehr als 180 Unternehmen vermittelt. Neben den normalen Tageskursen werden auch Kurse am Abend und am Wochenende angeboten, was sowohl für die Lehrkräfte als auch für die potenziellen Studierenden mehr Flexibilität bedeutet. Die an dem Projekt beteiligten Expert*innen fungieren zudem als „Türöffner“, indem sie Verbindungen zwischen Studierenden und Unternehmen herstellen. Dank ihrer Funktion als Lehrkräfte lernen sie die Studierenden gut kennen und ihre unterschiedlichen Motivationen, Interessen und Lernkurven verstehen. Auf der Grundlage ihrer Branchenkenntnisse fungieren die Lehrkräfte dann als Vermittler*innen, indem sie die Studierenden an Unternehmen weiterempfehlen, die ihrem jeweiligen Profil entsprechen.

Stand 2021 ist die Zahl der Bewerbungen mehr als doppelt so hoch wie die Zahl der verfügbaren Plätze. Rund 70 % der Studierenden, die an den Kursen der ReDI School teilnehmen, wurden von Freunden oder Verwandten empfohlen, was den hohen Stellenwert der ReDI School in den Berliner Migrant*innen-Communities verdeutlicht. Nach ihrem Erfolg in Berlin hat die ReDI School inzwischen in München und Nordrhein-Westfalen sowie in Kopenhagen und Aarhus in Dänemark Schulen gegründet. Auch Fernstudienmöglichkeiten werden angeboten.

Die Berliner Regierung könnte dafür sorgen, dass das Kerngeschäft der ReDI School auf alle Migrant*innen ausgeweitet wird. Bislang konzentriert sich die ReDI School ausdrücklich auf Migrantinnen und Migrant*innen, die aus humanitären Gründen nach Berlin gekommen sind und den Status von Geflüchteten haben. Der Hauptgrund für die eingeschränkte Ausrichtung sind Kapazitäts- und finanzielle Beschränkungen. Die Berliner SenIAS könnte dafür sorgen, dass das Kerngeschäft der ReDI School, das ReDI Digital Career Program, ausreichend finanziert wird, damit auch Migrantinnen und Migrant*innen, die aus wirtschaftlichen oder familiären Gründen nach Deutschland gekommen sind, an den Kursen teilnehmen können.

Die Tatsache, dass für die Teilnahme keine Deutschkenntnisse erforderlich sind, ist einer der Gründe für den Erfolg der ReDI School. Abgesehen von dem minimalen bürokratischen Aufwand, der für die Teilnahme an den Kursen der ReDI School erforderlich ist, sind Deutschkenntnisse keine zwingende Voraussetzung für das Training digitaler Kompetenzen. Die ReDI School verweist ihre Studierenden außerdem auf die BA für Deutschkurse, die sie parallel dazu belegen können.

Ähnliche Projekte im OECD-Raum kombinieren Berufsausbildung mit Sprachunterricht. Insbesondere Städte und Regionen in Schweden haben mit der Umsetzung von Programmen begonnen, die Berufs- und Sprachausbildung für Migrant*innen verbinden. Kasten 4.11 gibt einen Überblick über zwei vielversprechende Initiativen.

Kasten 4.11. Kombinierte Sprach- und Berufsausbildung für Migrant*innen – lokale Initiativen in Schweden

Yrkesväg Värmland

Das Yrkesväg-Värmland-Projekt zielt darauf ab, die Schwierigkeiten von Migrant*innen und ihren Familien bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu beheben. In der schwedischen Region Värmland verfügt ein großer Teil der Migrant*innen nicht über die für den regionalen Arbeitsmarkt erforderliche Ausbildung. Das Hauptziel von Yrkesväg Värmland besteht darin, die Berufsausbildung mit der Sprachausbildung zu verbinden.

Das Projekt bietet maßgeschneiderte Kurse für Migrant*innen an und berücksichtigt dabei den Bildungsstand der einzelnen Personen. Es wird zwischen zwei Zielgruppen unterschieden. Die erste Gruppe sind neu zugewanderte und langzeitarbeitslose Erwachsene, die im Ausland geboren wurden und keinen Sekundarschulabschluss haben. Die zweite Gruppe sind im Ausland geborene Personen mit einem Bildungsstand, der über dem Sekundarbereich liegt. Beide Gruppen erhalten zunächst einen Kurs zu Gesundheit und Menschenrechten in Schweden. Für die erste Gruppe bietet das Programm dann zwei verschiedene Kursoptionen an, die beide parallel zum Schwedischunterricht laufen. Die erste ist eine grundlegende Einführung in die Berufsausbildung, wozu auch ein Praktikum in einem Partnerunternehmen gehört. Die zweite ist ein vertieftes Berufsausbildungsprogramm, das sich an eine Bewertung der Kompetenzen anschließt. Für die zweite Gruppe, die bereits über einen höheren Bildungsstand verfügt, werden arbeitsplatzbezogene Lernmöglichkeiten angeboten. Das Yrkesväg-Värmland-Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds zunächst für eine Dauer von zwei Jahren bis Juni 2022 gefördert.

Die Programme YFI und SFX in Stockholm, Schweden

Die Stadt Stockholm hat zwei Programme eingeführt, um Migrant*innen bei der Arbeitssuche zu helfen: Das Programm YFI (Integrierte schwedische Sprach- und Berufsausbildung für Migrant*innen) und das Programm SFX (Schwedischer Sprachkurs für Fachkräfte). Beide Programme sollen neu angekommenen Migrant*innen Schwedischunterricht geben, um ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das SFX-Programm richtet sich an Migrant*innen, die bereits einen beruflichen Hintergrund haben, während das YFI-Programm Migrant*innen ohne diesen Hintergrund eine kombinierte Berufs- und Sprachausbildung bietet.

Im Rahmen des YFI-Programms absolvieren die Teilnehmenden zunächst fünf bis sechs Monate lang einen beruflichen Einführungskurs und Schwedischunterricht, wobei der Schwerpunkt auf dem Vokabular liegt, das in den Bereichen ihrer Ausbildung im Gastgewerbe, in der Baubranche oder in der Krankenpflege benötigt wird. Nach dem Einführungskurs besuchen die Migrant*innen einen Berufsbildungskurs der Sekundarstufe, während der Schwedischunterricht gleichzeitig fortgesetzt wird. Die Zusammenarbeit zwischen Sprachlehrer*innen und Berufsausbilder*innen ist dabei der Schlüssel,

um ein hohes Maß an Integration in diesen Kursen zu erreichen. Dank einer Partnerschaft mit dem schwedischen Arbeitsamt können die Teilnehmer*innen Berufs- und Betriebspraktika in der Region Stockholm absolvieren.

Das SFX-Programm richtet sich an Migrant*innen, die bereits über Berufserfahrung verfügen. Die Ausbildungsangebote unterteilen sich in 10 Berufsbereiche (Busfahrer*innen, Lkw-Fahrer*innen, Unternehmer*innen, Handwerker*innen, Ingenieur*innen, Architekt*innen, medizinisches Personal, Lehrer*innen, Programmierer*innen und Gesundheitsfachkräfte). Für die verschiedenen Ausbildungsgänge gelten unterschiedliche Zulassungskriterien, die sich auf das Alter, die bisherige Berufserfahrung und den bisherigen Bildungsabschluss stützen. Je nachdem, in welche Kategorie potenzielle Studierende gehören, werden ihnen Kurse zugewiesen, die sich im Umfang (Voll- oder Teilzeitstudium und hinsichtlich der geschätzten Anzahl von lehrergeleiteten Stunden und Stunden im Selbststudium) sowie nach ihrem Inhalt unterscheiden. Berufs- und Betriebspraktika sind Teil des Lehrplans. Die Schüler belegen zudem Schwedischkurse auf verschiedenen Niveaus.

Die Programme werden von der Stadt Stockholm, dem Europäischen Sozialfonds und dem EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation kofinanziert.

Quelle: Yrkesväg Värmland (2021^[31]), *Project presentation on Yrkesväg Värmland*; OECD (2021^[32]), *STOCKHOLM, Sweden – The YFI and SFX Programmes to Support Migrants - Key facts: Content and mode of delivery*.

Die Berliner VHS könnte solche dualen Bildungsansätze umsetzen, müssten aber offener dafür sein, berufsbezogene Kurse in ihre Lehrpläne zu integrieren. Aufgrund ihrer Bedeutung bei der Vermittlung von Deutschkenntnissen sind die VHS in einer guten Position, ihr Angebot zu erweitern und die Sprachkurse mit beruflicher Bildung für Migrant*innen und Geflüchtete zu verbinden. Die Umsetzung solcher neuen Programme würde ausdrücklich eine verstärkte Zusammenarbeit mit der BA bei der Suche nach geeigneten Berufsausbildungsmöglichkeiten und mit den Arbeitgeberverbänden bei der Vermittlung von Berufs- und Betriebspraktika erfordern.

Literatur

- Bayerisches Staatsministeriums für Familie, A. (2021), "Bayerischer Bildungsscheck", [16]
<https://www.stmas.bayern.de/arbeit/bildungsscheck/#sec1> (accessed on 4 January 2022).
- Berlin Centre for Basic Education (2019), "Das Berliner Grund-Bildungs-Zentrum: Fortschritt und Stand". [30]
- Brunello, G. et al. (2020), *Financing Constraints and Employers' Investment in Training*, [8]
<http://www.iza.org>.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), *Das Bundesprogramm "Aufbau von Weiterbildungsverbänden"*, [22]
<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildungsrepublik/Weiterbildungsverbände/weiterbildungsverbände-art.html> (accessed on 6 January 2022).
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2021), *Den Strukturwandel der deutschen Wirtschaft klug und nachhaltig gestalten-gemeinsame Verantwortung von Wirtschaft, Sozialpartnern und Politik*. [23]

- de la Roca, J. and D. Puga (2017), "Learning by Working in Big Cities", *The Review of Economic Studies*, Vol. 84/1, pp. 106-142, <https://doi.org/10.1093/RESTUD/RDW031>. [5]
- DIE and Bertelsmann Stiftung (2018), "Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten". [7]
- Dohmen, D. and M. Cordes (2019), *Kosten der Weiterbildung in Deutschland-Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand*, https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_061_Kosten_Weiterbildung.pdf (accessed on 15 December 2021). [12]
- Eisermann, M., F. Janik and T. Kruppe (2014), "Participation in adult education: The reasons for inconsistent participation rates in different sources of data", *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Vol. 17/3, pp. 473-495, <https://doi.org/10.1007/S11618-014-0561-Y>. [4]
- European Centre for the Development of Vocational Training (2015), "Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe a statistical picture". [2]
- Greater London Authority (2022), *Skills Roadmap for London*. [14]
- Huntemann, H. et al. (2019), *Volkshochschul-Statistik – 58. Folge, Berichtsjahr 2019*, <https://doi.org/10.3278/85/0025w>. [24]
- Institute for Employment Research (2021), *Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit*, <https://www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit/> (accessed on 6 January 2022). [20]
- KfW Research (2018), *Regionale Gesichter des Mittelstands: ein Bundeslandvergleich*, https://isb.rlp.de/fileadmin/user_upload/tt_news/2018/20180314_KfW-Mittelstandsatlas_2018.pdf (accessed on 17 December 2021). [10]
- OECD (2022), *Career guidance for low-qualified workers in Germany (forthcoming)*. [15]
- OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>. [1]
- OECD (2021), *Incentives for SMEs to Invest in Skills: Lessons from European Good Practices*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eb16dc7-en>. [9]
- OECD (2021), *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond - OECD*, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond (accessed on 4 January 2022). [17]
- OECD (2021), *Social Economy - OCDE*, <https://www.oecd.org/fr/cfe/leed/social-economy.htm> (accessed on 14 January 2022). [28]
- OECD (2021), "STOCKHOLM, Sweden - The YFI and SFX Programmes to Support Migrants - Key facts Content and mode of delivery", <https://www.oecd.org/cfe/leed/OECD-Adult-Learning-Stockholm-YFIandSFX.pdf> (accessed on 18 January 2022). [32]
- OECD (2020), *Regional Strategies for the Social Economy - Examples from France, Spain, Sweden and Poland*, <http://www.oecd.org>. [29]

- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, [11]
<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.
- Peters, J. (2020), "Dynamic agglomeration economies and learning by working in specialised regions", [6]
<https://doi.org/10.1093/jeg/lbz022>.
- Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Familie (2021), *Erwachsenenbildungsgesetz vom Parlament beschlossen: Historischer Tag für Lebenslanges Lernen in Berlin*, [13]
<https://www.berlin.de/sen/bjf/service/presse/pressesearchiv-2021/pressemitteilung.1087304.php>
 (accessed on 5 January 2022).
- Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales (2021), "Weiterbildungsprämie in der Kurzarbeit", [18]
<https://www.berlin.de/sen/arbeits/weiterbildung/weiterbildungspraemie-kug/>
 (accessed on 4 January 2022).
- Senatsverwaltung für Integration Arbeit und Soziales (2020), *Beratungs-Monitor 2019*, [27]
https://www.berlin.arbeitsundleben.de/cms/upload/bildung_und_digitalisierung/Beratungs-Monitor_2019.pdf (accessed on 7 January 2022).
- Senatsverwaltung für Integration, A. (2019), "Senatorin Breitenbach: Solo-Selbstständige arbeiten oft prekär und schlecht bezahlt", [3]
<https://www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung.842457.php>
 (accessed on 20 December 2021).
- Senatsverwaltung für Integration, A. (2015), "Fachkonzept zur mobilen Bildungsberatung für geflüchtete Menschen in Berlin (MoBiBe)". [26]
- Urban Innovative Actions Initiative (2021), *Urban Growth-GSIP Vantaa - Growth and Social investment Pacts for Local Companies in the City of Vantaa*, [21]
<https://uia-initiative.eu/en/uia-cities/vantaa> (accessed on 6 January 2022).
- Volkshochschule Frankfurt am Main (2020), *Praxisordner Beratung - Themen, Vorgehensweisen, Erfahrungen*, [25]
https://vhs.frankfurt.de/VHSFFM/media/Aktuelles-Teaser/Projekte/VHSffm_Bildungsberatung_Praxisordner2020.pdf (accessed on 14 December 2021).
- Waff (2021), *Weiterbildungsförderung für Ein-Personen-Unternehmen (EPU)*, [19]
https://www.waff.at/wp-content/uploads/2021/09/waff_infoblatt_epu_2021_lay1.pdf (accessed on 17 January 2022).
- Yrkesväg Värmland (2021), *Project presentation on Yrkesväg Värmland*, [31]
<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.712ccfbf17c1177f38c216c7/1634624186151/Yrkesv%C3%A4g%20V%C3%A4rmland%20English.pdf> (accessed on 18 January 2022).

Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland

Nach einer langen Phase des Beschäftigungswachstums, die zur niedrigsten Arbeitslosenquote seit der deutschen Wiedervereinigung führte, wird der Berliner Arbeitsmarkt nun zunehmend angespannter. Beschleunigt durch die COVID-19-Pandemie stellen globale Megatrends wie die Automatisierung von Produktionsprozessen und die immer weiter fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen, die für viele Jobs erforderlich sind, die Berliner Politik vor neue Herausforderungen. Das lokale Weiterbildungssystem nimmt dabei eine zentrale Rolle ein: Es soll die Berliner Bevölkerung auf den sich wandelnden Arbeitsmarkt vorbereiten. Der Bericht „Zukunftssichere Weiterbildung in Berlin, Deutschland“ analysiert die Weiterbildung in Berlin im Detail und arbeitet Stärken und Engpässe des lokalen Weiterbildungssystems heraus. Der Bericht betont die Notwendigkeit einer langfristigen Vision für die Weiterbildung in Berlin, welche die verschiedenen Akteure der Weiterbildungslandschaft zusammenbringt um Angebote dynamisch an die Bedürfnisse der Berliner Bevölkerung anzupassen.

