BESCHÄFTIGUNG IM WANDEL — KOMPETENT IN DIE ZUKUNFT

Internationale Konferenz „Skills for Europe“

Konferenzdokumentation vom 09.10.2023 in Berlin

EUROPEAN YEAR OF SKILLS

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN

INHALT

Seite 3 . . . . . Einleitung

Seite 4 . . . . . Programm

Seite 9 . . . . . Lebensläufe

Seite 13 . . . . . Moderation

Seite 14 . . . . . Sprecher*innen

Europäisches Jahr der Kompetenzen

Seite 23 . . . . . Grußbotschaft

Seite 24 . . . . . Eröffnung der Konferenz und Einführung in das Thema

Seite 26 . . . . . Einordnung in den Kontext des Europäischen Jahres der Kompetenzen

Seite 28 . . . . . **Moderierter Talk**

Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

Seite 30 . . . . . **Keynote Speech**

Was macht Weiterbildung attraktiv?
Weiterbildungsbeteiligung für zukunftssichere Beschäftigung

Seite 33 . . . . . **Paneldiskussion**

Umstieg, Aufstieg, Neuanfang — Wie gelingt gute Bildungsberatung?

Seite 38 . . . . . Persönliche Erfahrungsberichte zu beruflichen Neuanfängen

Seite 40 . . . . . **Kurztalks**

Seite 40 . . . . . Berliner Beratung zu Bildung und Beruf — kostenlos, neutral, professionell, öffentlich gefördert

Seite 43 . . . . . Der „Job Broker“ — Von Europa nach Berlin

Seite 45 . . . . . Neue Ansätze der Kompetenzentwicklung in Europa

Weiterbildung on the Job — Fachkräftesicherung:
Welche Strategien führen zum Erfolg?

Seite 48 . . . . . **Impuls-Vortrag**

Seite 51 . . . . . **Moderierte Talks**

Seite 51 . . . . . Strategien für zukunftssichere Beschäftigung

Seite 53 . . . . . Betriebliche Weiterbildung vor dem Hintergrund des digitalen und sozialökologischen Wandels

Seite 56 . . . . . **Abschlussworte**

Seite 57 . . . . . Thesenpapier

Seite 58 . . . . . Fotoimpressionen

UMFRAGE

VON WELCHEM ORT VERFOLGEN SIE DIE KONFERENZ?

Insgesamt waren die Online-Teilnehmenden aus 88 europäischen und internationalen Städten zugeschaltet.

EINLEITUNG

Die Europäische Kommission hat mit dem „Europäischen Jahr der Kompetenzen“ das Thema Qualifizierung in den Mittelpunkt ihrer Agenda gestellt.

Anlässlich dieses Europäischen Jahres der Kompetenzen widmete sich die Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung mit der internationalen Konferenz „Beschäftigung im Wandel – Kompetent in die Zukunft“ am 9. Oktober 2023 der Frage, wie Weiterbildung in Zeiten beständigen Wandels aussehen muss.

Thematische Schwerpunkte waren die Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildung, die Rolle von Angeboten der Bildungsberatung sowie die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für zukunftssichere Beschäftigung.

Die Konferenz ist auf große Resonanz im In- und Ausland gestoßen und hat viele wichtige Impulse geliefert. Die vorliegende Dokumentation gibt einen Überblick über die Beiträge, Ergebnisse und Diskussionen.

PROGRAMM

BESCHÄFTIGUNG IM WANDEL – KOMPETENT IN DIE ZUKUNFT

Internationale Konferenz „Skills for Europe“
vom 09.10.2023 in Berlin

VERANSTALTERIN	Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA), Berlin
ORT	VKU Forum, Invalidenstraße 91, 10115 Berlin mit Livestream
MODERATION	Dr. Julia Kropf und Martin Hoffmann

Während der Konferenz wurde eine simultane Übersetzung in Englisch und Deutsch sowie in Deutscher Gebärdensprache zur Verfügung gestellt. Alle Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sich interaktiv an den Diskussionen zu beteiligen.

09.00	ANKOMMEN DER GÄSTE VOR ORT
09.30	CHECK-IN FÜR ONLINE-PUBLIKUM

10.00–11.00 EUROPÄISCHES JAHR DER KOMPETENZEN — Begrüßung und Eröffnungsreden

— **BEGRÜSSUNG DURCH DIE MODERATOR*INNEN**

— **GRUSSBOTSCHAFT**

Kai Wegner
Regierender Bürgermeister von Berlin

— **ERÖFFNUNG DER KONFERENZ UND EINFÜHRUNG IN DAS THEMA**

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Berlin

— **EINORDNUNG IN DEN KONTEXT DES EUROPÄISCHEN JAHRES DER KOMPETENZEN**

Dr. Nicolas Schmit
EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

— **MODERIERTER TALK**

Cansel Kiziltepe
Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Berlin

Dr. Christoph Nerlich
Kabinettsmitglied von EU-Kommissar Nicolas Schmit

11.00–11.30	KAFFEEPAUSE UND INFORMELLER AUSTAUSCH

11.30–12.00 KEYNOTE SPEECH: Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D.
Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)

12.00–13.00

PANELDISKUSSION: Was macht Weiterbildung attraktiv? Weiterbildungsbeteiligung für zukunftssichere Beschäftigung

Gaby Bischoff
SPD-Europaabgeordnete, stellv. Vorsitzende der S&D-Fraktion im Europäischen Parlament

Carina Knie-Nürnberg
Geschäftsführerin operativ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, Bundesagentur für Arbeit

El Iza Mohamedou
Leiterin des OECD Centre for Skills, Paris

Dr. André Sobczak
Generalsekretär von Eurocities, Brüssel

13.00–14.00

MITTAGSPAUSE

14.00–15.30

UMSTIEG, AUFSTIEG, NEUANFANG — Wie gelingt gute Bildungsberatung?

— **PERSÖNLICHE ERFAHRUNGSBERICHTE ZU BERUFLICHEN NEUANFÄNGEN**

Sami Haddaji
Projektleiter Arbeit und Bildung e. V. — Beratung zu Bildung und Beruf (BBB) in Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte, gemeinsam mit Tim Sarianidis, Teilnehmer des Projekts, Berlin

— **KURZTALK: BERLINER BERATUNG ZU BILDUNG UND BERUF — KOSTENLOS, NEUTRAL, PROFESSIONELL, ÖFFENTLICH GEFÖRDERT**

Margrit Zauner
Leiterin der Abteilung „Arbeit und Berufliche Bildung“, SenASGIVA, Berlin

— **DER „JOB BROKER“ — VON EUROPA NACH BERLIN**

Dr. Richard Parkes
Geschäftsführer von rinova, London/Malaga

Dubravko Gršić
Projektleiter Job Broker, Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung — gsub mbH, Berlin

— **NEUE ANSÄTZE DER KOMPETENZENTWICKLUNG IN EUROPA**

Mary Lyons
Direktorin für Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und Qualifikationen, SOLAS — Irische Behörde für Weiterbildung

Maria Tesarz
Stellvertretende Leiterin der Abteilung „Qualifikationsangebot und -entwicklung“, Arbeitsmarktverwaltung, Vuxenutbildning Stockholm/Erwachsenenbildung Stockholm

15.30–16.00

KAFFEEPAUSE UND INFORMELLER AUSTAUSCH

16.00–17.30

WEITERBILDUNG ON THE JOB — FACHKRÄFTESICHERUNG:
Welche Strategien führen zum Erfolg?

— **IMPULS-VORTRAG**

Prof. Dr. Enzo Weber
Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

— **MODERIERTE TALKS**

1. Strategien für zukunftssichere Beschäftigung

Christine Vogler
Präsidentin des Deutschen Pflegerates e. V. (DPR) und Geschäftsführerin des Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe (BBG), Berlin

Carsten Vossel
Geschäftsführer der CCVOSSEL GmbH & der einsnulleins Berlin

Mark Frankenstein
Kundendienstleiter, mf Mercedöl GmbH, Heizung-Sanitär-Zukunft

2. Betriebliche Weiterbildung vor dem Hintergrund des digitalen und sozialökologischen Wandels

Micha Klapp
Staatssekretärin für Arbeit, Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA, Berlin

Nele Techen
Stellv. Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin-Brandenburg

Anke Fredericksen-Alde
Geschäftsführerin der Abteilung „Bildung & Beruf“, Industrie- und Handelskammer (IHK), Berlin

ABSCHLUSSWORTE ZUR KONFERENZ

Micha Klapp
Staatssekretärin für Arbeit, Frauen und Gleichstellung, SenASGIVA, Berlin

Foto: © Florian Wehde

LEBENSLAUF

KAI WEGNER

Regierender Bürgermeister von Berlin

Kai Wegner wurde am 15. September 1972 in Berlin-Spandau geboren.

1997 schloss er seine Ausbildung zum Versicherungskaufmann ab und arbeitete danach u. a. in einem familiengeführten mittelständischen Bauunternehmen, bei welchem er u. a. als Mitglied der Geschäftsleitung fungierte. Anschließend war er als Unternehmensberater tätig.

1995 wurde er in Spandau zum Bezirksverordneten gewählt.

Von 1999 - 2005 war er Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses und stellvertretender Vorsitzender seiner Fraktion sowie wirtschaftspolitischer Sprecher.

2005 wurde Wegner in den Deutschen Bundestag gewählt, wo er bis 2013 u. a. im Ausschuss für Wirtschaft und Technologie tätig war.

2009 - 2017 war er Vorsitzender der Landesgruppe Berlin der Unions-Fraktion und von 2014 - 2017 Beauftragter für große Städte.

Von 2018 - 2021 war Wegner Vorsitzender der Arbeitsgruppe Bau, Wohnen, Stadtentwicklung und Kommunen der CDU/CSU-Fraktion sowie deren baupolitischer Sprecher.

1989 übernahm u. a. das Amt des Landesvorsitzenden der Berliner Schüler Union, des Kreisvorsitzenden der Jungen Union seines Bezirks und von 2000 - 2003 das des Landesvorsitzenden der Jungen Union Berlin.

Zwischen 1998 und 2005 war er stellvertretender CDU-Kreisvorsitzender in Spandau, ab 2005 Kreisvorsitzender und von 2011 - 2016 Generalsekretär der CDU Berlin.

2019 wurde Wegner zum Landesvorsitzenden der Berliner CDU gewählt.

Seit dem 27. April 2023 ist Kai Wegner Regierender Bürgermeister von Berlin.

LEBENSLAUF

CANSEL KIZILTEPE

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

seit 27. 4.2023	Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung
seit 2022	Stellvertretende Vorsitzende der SPD Berlin
seit 2022	Bundesvorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Arbeit in der SPD (AfA)
2022 - 2023	Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen
2013 - 2023	Abgeordnete für Friedrichshain-Kreuzberg/Prenzlauer Berg Ost im Deutschen Bundestag
2012 - 2013	Volkswagen AG im Stab des Arbeitsdirektors, zuständig für volkswirtschaftliche Analysen
2005 - 2012	Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Abgeordnetenbüro von Ottmar Schreiner, MdB
2001 - 2005	Freie Mitarbeiterin u. a. beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)
1995 - 2001	Studium der Volkswirtschaft an der TU Berlin, Abschluss als Diplom-Volkswirtin

MICHA KLAPP

Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung in der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Micha Klapp ist seit April 2023 Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung in der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

Ab 2016 war Klapp beim DGB-Bundesvorstand tätig, dort arbeitete sie erst im Referat Tarifkoordination und Mindestlohn, ab 2018 als Referatsleiterin und übernahm 2020 die Leitung der Abteilung Recht und Vielfalt.

Zuvor arbeitete sie als Rechtsanwältin im Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht.

Als Staatssekretärin setzt sie sich u. a. für bessere Chancen und Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt ein. Ein wesentliches Anliegen ist ihr das gezielte Vorgehen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Voranbringen möchte Klapp die Themen Gute Arbeit, die Schaffung ausreichend guter Ausbildungsplätze sowie die Entwicklung und Sicherung des Fachkräftebedarfs im Land Berlin.

LEBENSLAUF

DR. NICOLAS SCHMIT

EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

Dr. Nicolas Schmit hat sein Amt als EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte im Dezember 2019 angetreten. Zuvor war er nach seiner Wahl im Mai 2019 als Mitglied des Europäischen Parlaments für die sozialdemokratische Lëtzebuerger Sozialistesch Aarbechterpartei tätig. Von 2009 bis 2018 bekleidete er das Amt des Ministers für Arbeit und Beschäftigung in der luxemburgischen Regierung. Im Jahr 2004 wurde er zum Delegierten Minister für auswärtige Angelegenheiten und Einwanderung ernannt.

Nach einer langen Karriere im öffentlichen Dienst übernahm er 1998 für sechs Jahre das Amt des Ständigen Vertreters Luxemburgs bei der EU.

Nicolas Schmit hat einen Doktortitel in internationalen Wirtschaftsbeziehungen und einen Master in französischer Literatur von der Universität Aix-Marseille.

DR. CHRISTOPH NERLICH

Kabinettsmitglied von EU-Kommissar Nicolas Schmit

Seit 12/2019:	Mitglied des Kabinetts von Kommissar Nicolas Schmit zuständig für Beschäftigung und Soziale Rechte, Europäische Kommission
2018-2019	Mitglied des Kabinetts von Kommissarin Marianne Thyssen zuständig für Beschäftigung, Soziales, Qualifikation und Arbeitskräftemobilität, Europäische Kommission
2016 - 2018	Referatsleiter, Generaldirektion Interner Auditdienst, Europäische Kommission
2012 - 2016	Assistent des General-Direktors, Generaldirektion Interner Auditdienst, Europäische Kommission
2011 - 2012	Mitarbeiter im Ausschusssekretariat des Haushaltskontrollausschusses, Europäisches Parlament
2006 - 2011	Prüfer am Europäischen Rechnungshof
2002 - 2005	Senior Auditor bei PricewaterhouseCoopers

MODERATION

Dr. Julia Kropf

Moderation

Kurzbiografie In ihrer heutigen Arbeit verbindet sie rund 20 Jahre Berufserfahrung: als promovierte Arbeitssoziologin sowie als ehemalige Beraterin und Führungskraft in der Privatwirtschaft. Das Gespräch ist ihre Leidenschaft: Empathie ohne Gefühlsduselei, Fachlichkeit ohne Besserwisserei, Humor ohne Verlust an Ernsthaftigkeit, klare Worte ohne Provokation. Julia Kropf moderiert Fachkonferenzen, Podiumsdiskussionen, Strategiegespräche und Workshops, aber auch festliche Veranstaltungen und Bürgerkonferenzen – oft an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Zudem coacht sie Einzelpersonen und Teams in beruflichen Veränderungsprozessen. www.julia-kropf.de

Martin Hoffmann

Co-Moderation

Kurzbiografie Martin Hoffmann ist selbstständiger Moderator, Journalist und Dozent. Er studierte Soziologie und Politologie und ist seit fast zehn Jahren in den unterschiedlichsten Bereichen aktiv. In Politik, Wirtschaft und Bildung, aber genauso gerne auch im Sport und in der Unterhaltung. Ob im Fernsehstudio, auf der Bühne, in Workshops oder unterwegs als Reporter, am Ende geht es darum, gute Gespräche zu führen, spannende Menschen zu treffen und Themen so aufzubereiten, damit sie beim Publikum verständlich und begeisternd ankommen. Seriös, gerne aber auch mal mit einem Augenzwinkern. In seiner Tätigkeit als Dozent arbeitet er mit Studierenden im Bereich kreatives Schreiben, Körpersprache und Präsenz.

DIE SPRECHER*INNEN DER KONFERENZ

aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft und der Zivilgesellschaft

10.00–11.00

EUROPÄISCHES JAHR DER KOMPETENZEN — Begrüßung und Eröffnungsreden

Kai Wegner

Regierender Bürgermeister von Berlin

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Berlin

Dr. Nicolas Schmit

EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

Dr. Christoph Nerlich

Kabinettsmitglied von EU-Kommissar Nicolas Schmit

11.30–12.00

KEYNOTE SPEECH: Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen

© David Ausserhofer

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)

Kurzbiografie Frau Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D. ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zuvor war sie Professorin an der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Jutta Allmendinger wurde u. a. mit dem Bundesverdienstkreuz erster Klasse, dem Communicator-Preis und dem Schader-Preis ausgezeichnet. Sie ist in zahlreichen Beiräten im In- und Ausland tätig, etwa im Aufsichtsrat der Berliner Stadtreinigung BSR und im Herausgeberrat der Wochenzeitung DIE ZEIT. 2021 wurde sie vom Heiligen Vater in die Pontificial Academy of Social Sciences berufen, im Jahr 2022 leitete sie den Gender Equality Advisory Council im Rahmen der deutschen G7-Präsidentschaft.

12.00–13.00

PANELDISKUSSION: Was macht Weiterbildung attraktiv? Weiterbildungsbeteiligung für zukunftssichere Beschäftigung

© ionn Grosse

Gaby Bischoff

SPD-Europaabgeordnete, stellv. Vorsitzende der S&D-Fraktion im Europäischen Parlament

Kurzbiografie Gaby Bischoff ist Abgeordnete des EU-Parlaments und seit 2021 stellvertretende Vorsitzende der S&D-Fraktion. Im Beschäftigungs- und Sozialausschuss (EMPL) setzt sie sich für gute Arbeit und Demokratie am Arbeitsplatz ein. Als Vizepräsidentin im Ausschuss für konstitutionelle Fragen (AFCO) engagiert sie sich für eine demokratische und handlungsfähige EU sowie für mehr Bürgerbeteiligung.

Nach Abschluss ihres Diplomstudiums in Politikwissenschaften war sie in der Forschung, bei Gewerkschaften, an der Ständigen Vertretung Deutschlands bei der EU in Brüssel und im BMAS beruflich tätig. 2015 bis 2019 hat sie als Präsidentin die Arbeitnehmergruppe im europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) geleitet.

Carina Knie-Nürnberg

Geschäftsführerin operativ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, Bundesagentur für Arbeit

Kurzbiografie Leitung unterschiedlicher Dienststellen im gesamten Bundesgebiet der Bundesagentur für Arbeit sowie Leitung verschiedener Organisationsentwicklungsprojekte.

El Iza Mohamedou

Leiterin des OECD Centre for Skills, Paris

Kurzbiografie El Iza Mohamedou ist Leiterin des OECD Centre for Skills, das Länder dabei unterstützt, bessere wirtschaftliche und soziale Ergebnisse zu erzielen, indem es einen regierungsweiten Ansatz verfolgt und mit den unterschiedlichen Interessengruppen zusammenarbeitet, um bessere Qualifikationsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Sie verfügt über mehr als 25 Jahre internationale Erfahrung in der Praxis und in den Geschäftsstellen verschiedener internationaler Organisationen und im Privatsektor. El Iza hat einen PhD in Wirtschaftswissenschaften, einen MBA in International Business und einen BA in Wirtschaftswissenschaften.

Dr. André Sobczak

Generalsekretär von Eurocities, Brüssel

Kurzbiografie Nach zwei Amtszeiten als Vizepräsident der Metropolregion Nantes setzt sich André Sobczak mit Eurocities dafür ein, dass die Städte an der Entscheidungsfindung in der EU stärker beteiligt werden. Er knüpft neue Verbindungen zur akademischen Welt, in der er seit langem soziale und ökologische Veränderungen vorantreibt und Initiativen zu Themen wie Geschlechtergleichstellung und prekäre Beschäftigung anführt. Er verfolgt einen Mehrebenenansatz der Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen Sektor, Unternehmen und der Zivilgesellschaft, um spürbare positive Auswirkungen zu erzielen.

14.00–15.30

UMSTIEG, AUFSTIEG, NEUANFANG — Wie gelingt gute Bildungsberatung?

Sami Haddaji

Projektleiter Arbeit und Bildung e. V. — Beratung zu Bildung und Beruf (BBB) in Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte

Kurzbiografie Nach seinem Magisterstudium der Philosophie und Arabistik, arbeitete Sami Haddaji einige Zeit als Lehrer für Deutsch als Fremdsprache. Seine erste Tätigkeit in der Beratung war als mobiler Bildungsberater für geflüchtete Menschen im LernLaden Pankow. Seit Dezember 2021 leitet er die Beratungsstellen zu Bildung und Beruf in Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte und koordiniert das Alpha-Bündnis Mitte.

Tim Sarianidis

Multimedia-Redakteur

Kurzbiografie

- Studium der Geographie und Geschichte
- Mediendozent
- Buchautor
- Multimedia-Redakteur

Margrit Zauner

Leiterin der Abteilung „Arbeit und Berufliche Bildung“, SenASGIVA, Berlin

Kurzbiografie Margrit Zauner ist ausgebildete Bankkauffrau und verfügt über einen Studienabschluss als Diplom-Kauffrau sowie einen M.A. in Erwachsenenbildung.

Seit 2017 leitet sie die Abteilung „Arbeit und Berufliche Bildung“ der Senatsarbeitsverwaltung in Berlin. Zuvor war sie nach Tätigkeiten in einer Bildungsberatungseinrichtung und bei einer Landesberatungsgesellschaft in verschiedenen beruflichen Stationen beim Land Berlin in der Arbeits-, Berufsbildungs- und Gleichstellungspolitik tätig (Leiterin des Büros der Senatorin für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Leitung des Referats „Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt“, Leitung des Referats „Berufliche Qualifizierung“). Margrit Zauner vertritt das Land Berlin im Hauptausschuss des BIBB. Zudem vertritt sie Berlin im Berufsbildungswerk Berlin e. V. (Träger des Annedore-Leber-Berufsbildungswerks), dessen Vorstandsvorsitzende sie auch ist.

Dr. Richard Parkes

Geschäftsführer von rinova, London/Malaga

Kurzbiografie In seiner 30-jährigen Karriere in den Bereichen lebenslanges Lernen, Beschäftigung, Unternehmensberatung und kulturelle Bildung hat Rick viele großangelegte und innovative Arbeitsmarkt-, Unternehmer- und Sozialmaßnahmen in London und im Rahmen von EU-Programmen (und seit 2018 in Malaga, Spanien) konzipiert und geleitet. Diese Programme haben mehr als 20.000 Start-Ups, KMU und Sozialunternehmen unterstützt, während andere viele Tausende von Lernenden und Berufsanfänger*innen unterstützt haben. Er hat viele Jahre lang mit der gsub in Berlin zusammengearbeitet, wo er als Architekt des „Job Broker"-Konzepts bekannt ist – ein preisgekröntes europäisches Projektkonzept, das zum Teil auf „payment by results"-Reformen in britischen Beschäftigungsprogrammen beruht und anschließend in verschiedenen EU-Ländern übernommen wurde.

Dubravko Gršić

Projektleiter Job Broker, Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung — gsub mbH, Berlin

Kurzbiografie Dubravko Gršić hat mehr als 15 Jahre Erfahrung in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. Er leitete viele verschiedene europäische Projekte und hat zudem Erfahrung in Coaching und Beratung von Langzeitarbeitslosen und jungen Menschen. Er hat einen Magisterabschluss in Kommunikationswissenschaften und ist ausgebildeter systemischer Berater. Seit 2015 arbeitet er u. a. auch als Projektleiter und Berater im Bereich Change-Management und Organisationsentwicklung.

Mary Lyons

Direktorin für Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und Qualifikationen, SOLAS — Irische Behörde für Weiterbildung

Kurzbiografie Mary Lyons, Direktorin für Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und Qualifikationen bei SOLAS, der irischen Behörde für Weiterbildung (FET), verfügt über umfangreiche Erfahrungen als Forscherin, Dozentin und Expertin für Qualifikationsentwicklung in verschiedenen Bereichen des Bildungswesens und der Industrie. Ihr Schwerpunkt ist die nationale Politik zur Entwicklung von Arbeitskräften und strategischen Qualifikationsmaßnahmen durch die Zusammenarbeit mit Partnern aus dem Bildungs- und Unternehmensbereich, um Arbeitnehmer*innen, die aufgrund von technologischen und Marktentwicklungen von Verdrängung bedroht sind, weiterzubilden und um KMU zu unterstützen, ihr Geschäft durch die Entwicklung einer agilen Belegschaft auszubauen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung als Schlüsselressource für unternehmerische Qualifikationen, die den sich wandelnden Bedürfnissen der Industrie entsprechen, steht im Mittelpunkt ihrer Rolle. Ebenso die Entwicklung eines Modells für Mikroqualifikationen, das es der FET ermöglicht, sich auf vorrangige Qualifikationsbereiche und die digitale Transformation zu konzentrieren, um das Lernen für alle zugänglich und flexibel zu machen.

Maria Tesarz

Stellvertretende Leiterin der Abteilung „Qualifikations-angebot und -entwicklung“, Arbeitsmarktverwaltung, Vuxenutbildning Stockholm/Erwachsenenbildung Stockholm

Kurzbiografie Die kommunale Erwachsenenbildung in der Stadt Stockholm, Berufsausbildung/ Erwachsenenbildung. Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen und der Industrie im Hinblick auf das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften.

16.00–17.30

WEITERBILDUNG ON THE JOB – FACHKRÄFTESICHERUNG: Welche Strategien führen zum Erfolg?

Prof. Dr. Enzo Weber

Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Kurzbiografie Prof. Dr. Enzo Weber ist Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB und Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung. Frühere Stationen als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Freien Universität Berlin, Mitglied des Sonderforschungsbereichs 649 „Ökonomisches Risiko“ der Humboldt-Universität zu Berlin, Gastforscher am Japan Center for Economic Research, Postdoc an der Universität Mannheim, Juniorprofessor an der Universität Regensburg.

Prof. Weber ist Arbeitsmarktforscher, Makroökonom, Prognostiker und Ökonometriker. Zu seinen Themen gehören gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktentwicklung und Konjunktur, technologischer Wandel und wirtschaftliche Transformation, Arbeitsmarktreformen und -politik, Wirtschaftskrisen, demographischer Wandel und soziale Sicherung. Prof. Weber veröffentlicht in wissenschaftlichen Zeitschriften wie Journal of Business & Economic Statistics, European Economic Review, Review of Economic Dynamics und Journal of Money, Credit and Banking. Er berät nationale und internationale Regierungen, Parlamente, Institutionen, Parteien und Verbände. Prof. Weber entwickelt aktuelle Politikvorschläge für arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Herausforderungen und gehört hochrangigen Beratungsgremien an. Er ist gefragter Ansprechpartner in TV, Radio, Print- und Onlinemedien.

Christine Vogler

Präsidentin des Deutschen Pflegerates e. V. (DPR) und Geschäftsführerin des Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe (BBG), Berlin

Kurzbiografie Christine Vogler, Jahrgang 1969, ist die Geschäftsführerin der Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH, der größten Bildungseinrichtung für Gesundheitsberufe in Deutschland und die gemeinsame Ausbildungsstätte der Charité und Vivantes. Und sie ist die Präsidentin des Deutschen Pflegerats, der ca. 140.000 Pflegende in Deutschland vertritt. Seit 30 Jahren im Gesundheitswesen tätig, hat Sie Einblicke in alle Versorgungsgebiete des Gesundheitswesens. Sie ist Krankenschwester, Diplom-Pflegepädagogin, Managerin und Qualitätsauditorin. 2018 bekam Sie für Ihr Engagement für eine anspruchsvolle und attraktive Pflegeausbildung den Berliner Frauenpreis. 2022 wurde Sie zur Pflegemanagerin des Jahres 2022 ausgezeichnet.

Carsten Vossel

Geschäftsführer der CCVOSSEL GmbH & der einsnulleins Berlin

Kurzbiografie Carsten Christian Vossel wurde am 25.05.1975 in Lippstadt geboren. Als Student im Alter von 21 Jahren gründete er 1996 sein erstes Unternehmen. 60 Mitarbeitende sorgen bei CCVOSSEL dafür, dass Unternehmen gegen Cyberbedrohungen aufgestellt sind. Mit Phishing, Penetrationstests, der Entwicklung von Sicherheitskonzepten bis zur 24/7 Überwachung wird ein breites Spektrum angeboten. Im zweiten Unternehmen, der einsnulleins Berlin unterstützt sein Team KMU bei IT-Infrastrukturthemen für die moderne & digitale Arbeit. Einen hohen Stellenwert nehmen bei ihm die faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit sowie der Umgang auf Augenhöhe innerhalb des Teams ein. Auch über die Unternehmensgrenzen hinweg gibt Herr Vossel als Speaker sein Wissen und seine Erfahrungen zur Informationssicherheit als auch beim Thema Unternehmensführung gerne weiter.

Mark Frankenstein

Kundendienstleiter, mf Mercedöl GmbH, Heizung-Sanitär-Zukunft

Kurzbiografie

- Duales Studium mit dem Schwerpunkt Mittelstandsmanagement
- 4-jährige Tätigkeit bei einem führenden Hersteller der Heizungsindustrie
- seit 7 Jahren im Familienbetrieb tätig
- 3. Generation im Betrieb / Generationswechsel steht kurz bevor

Aktuelle Tätigkeiten:

- Leitung des Kundendienstes (Service, Instandhaltung von Anlagen)
- Strategische Ausrichtung des Unternehmens für die Zukunft

Nele Techen

Stellv. Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in Berlin-Brandenburg

Kurzbiografie

- Diplomkauffrau
- Projektleiterin bei der Beratungsgesellschaft Innovation, Strukturpolitik, Arbeit GmbH
- Gewerkschaftssekretärin DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
- Gewerkschaftssekretärin IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen
- seit 2022 stellvertretende Vorsitzende DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Anke Fredericksen-Alde

Geschäftsführerin der Abteilung „Bildung & Beruf“, Industrie- und Handelskammer (IHK), Berlin

Kurzbiografie Mit ihren Abschlüssen in BWL und Jura sowie ihrer langjährigen Erfahrung bei der IHK Berlin als Geschäftsführerin hat das Thema Weiterbildung für die Arbeitsinhalte und persönliche Entwicklung von Anke Fredericksen-Alde schon immer eine große Rolle gespielt. In ihrer bisherigen Laufbahn hat sie erfolgreich Projekte wie die Einrichtung einer Coronahotline, die Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie für die IHK Berlin sowie das Etablieren der Berliner Anerkennungshotline mit Partner umgesetzt. Dabei stand immer die individuelle Bedarfsanalyse im Mittelpunkt, um passgenaue Lösungen zu finden. Durch ihre Tätigkeit im Bereich Außenwirtschaft und Recht hatte sie zudem frühzeitig Kontakt zu international agierenden Unternehmen. Aktuell arbeitet sie an dem spannenden Projekt Weiterbildung.berlin, das alle relevanten Informationen und Angebote zur beruflichen Weiterbildung in Berlin für Unternehmen bündelt.

Micha Klapp

Staatssekretärin für Arbeit,
Frauen und Gleichstellung,
SenASGIVA, Berlin

BESCHÄFTI-GUNG IM WANDEL — KOMPETENT IN DIE ZUKUNFT

GRUSSBOTSCHAFT
Kai Wegner
Regierender Bürgermeister von Berlin

Ausgehend vom Konferenztitel „Beschäftigung im Wandel – Kompetent in die Zukunft“ geht der Regierende Bürgermeister von Berlin, Kai Wegner, zunächst auf den Wandel ein. Wandel verursache bei vielen Menschen Angst und bereite Sorgen vor Veränderungen. Auch Politik, Wirtschaft und Wissenschaft stünden vor enormen Herausforderungen. Unternehmen suchten händeringend nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Digitalisierung schreite fort, manche hätten das Gefühl, nicht mehr mitzukommen. Hinzu kämen der Klimawandel und der globale Wettstreit um Märkte, um Einflüsse und Geschäftsmodelle. Wandel sei aber auch immer eine Chance, die man nutzen müsse – auch mit Blick auf diese Konferenz. Denn Arbeitsmarkt, Berufsbildung und Weiterbildung bräuchten diesen positiven Blick. Nur so werde es gemeinsam gelingen, Millionen von Menschen die Sorgen vor dem Wandel zu nehmen. Denn „jede und jeder wird gebraucht, jede und jeder bringt etwas mit“. Dieser Schatz müsse gehoben werden und dabei spiele die „geballte Expertise“ dieser Konferenz eine wichtige Rolle.

Kai Wegner verweist darauf, dass die Berliner Konferenz in das Europäische Jahr der Kompetenzen eingebettet sei. Kompetenzen bezeichnet er als Schlüssel, damit Beschäftigte im Wandel ihre Stärken ausspielen können. Deshalb sei es wichtig, das Bewusstsein für lebenslanges Lernen und Weiterbildung zu schärfen – in Berlin und in ganz Europa. Als attraktiver Wirtschafts- und Technologiestandort, der Unternehmen aus der ganzen Welt anziehe, insbesondere in Zukunftsfeldern, mache Berlin vor, wie Wandel als Chance begriffen werden könne. Zusammen mit Brandenburg bilde die Metropolregion Berlin-Brandenburg ein einzigartiges Zentrum für Ansiedlung, Vernetzung und Innovation. Der Gedanke, dass Zusammenarbeit stärker macht, liege auch dem „Bündnis für Ausbildung“ zugrunde, in dem alle Kräfte der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, der Akteure der beruflichen Bildung, der Wissenschaft und Verwaltung gebündelt würden. Mithilfe dieses Bündnisses würden neue Fachkräfte gewonnen.

Mit diesem optimistischen Blick auf den Wandel wünscht der Regierende Bürgermeister den Teilnehmenden viele gute Ideen, intensiven Austausch und einen guten Verlauf der Konferenz.

Foto © Hans-Christian Plambeck

ERÖFFNUNG DER KONFERENZ UND EINFÜHRUNG IN DAS THEMA

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin

Senatorin Cansel Kiziltepe begrüßt die Referent*innen und Gäste. Seit über 30 Jahren veranstalte die Senatsverwaltung für Arbeit jährliche europäische Konferenzen zu jeweils aktuellen Themen im Bereich Arbeit und Berufliche Bildung. In diesem Jahr sei das „Europäische Jahr der Kompetenzen“ der Anlass, eine internationale Konferenz auszurichten, um einen Austausch zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis zu diesem Thema zu ermöglichen und voneinander zu lernen. Ein besonderes Anliegen ihres Hauses sei es, die (weniger werdende) erwerbstätige Bevölkerung auf die Herausforderungen der sich ändernden Arbeitsbedingungen und -anforderungen vorzubereiten. Dabei seien Kompetenzerwerb und Kompetenzentwicklung die Schlüssel für zukunftssichere Beschäftigung. Betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen gewännen an Bedeutung. Dadurch werde auch die Frage immer dringender: Wie schaffen wir es, dass alle von Weiterbildung profitieren – „auch die, die wir bislang noch nicht erreichen?“

Ziele des Europäischen Jahres der Kompetenzen seien unter anderem, das Bewusstsein für lebenslanges Lernen und Weiterbildung für alle europäischen Bürger*innen zu stärken sowie die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen – „denn nur 37 Prozent der Erwachsenen bilden sich regelmäßig weiter“.[1] In Berlin würden im Übrigen nur knapp 15 Prozent der Beschäftigten mit betrieblicher Weiterbildung erreicht.[2] Mit der heutigen Konferenz wolle Berlin zu den Zielen des Europäischen Jahres der Kompetenzen beitragen und das Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchten.

Im ersten Schwerpunkt der Konferenz sowie der Keynote von Prof. Dr. Allmendinger gehe es um die Frage, wie Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen aussehen werden. Denn die laufenden Transformationen prägten die Arbeitswelt schon heute: Dafür stünden die „3 D’s“, Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie, die nicht nur die Wirtschaft,

1 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_6086

2 https://www.berlin.de/sen/arbeit/_assets/top-themen/gute-arbeit/betriebspanel-berlin-2021_bf.pdf

sondern auch die Anforderungen an die Beschäftigten veränderten. Dieser Wandel erhöhe die Notwendigkeit, fortlaufend die eigenen Kompetenzen zu aktualisieren. Herausforderungen seien dabei unter anderem der Erwerb digitaler Kompetenzen, die zunehmende Bedeutung Künstlicher Intelligenz, die Qualifizierung für den ökologischen Wandel und Fragen der Gleichstellung beim Kompetenzerwerb. Bei der Gleichstellung gehe es zum Beispiel um eine Erhöhung des Anteils von Frauen in technikbezogenen Berufen.

Ein zweiter Schwerpunkt der Konferenz geht den Fragen nach: Was macht Weiterbildung attraktiv? Und wie kann die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen erhöht werden? Weiterbildung sei ein zentraler Baustein von Guter Arbeit, weil sie Aufstiegschancen und Teilhabe, aber auch ein höheres Einkommen ermögliche. Zur Attraktivität gehörten auch gut zugängliche Informationsangebote und die Schaffung einer Kultur des lebensbegleitenden Lernens. Ganz besonders müssten bisher unterrepräsentierte Gruppen unterstützt werden – formal Geringqualifizierte, neu Eingewanderte, Personen mit Migrationsgeschichte und Teilzeitbeschäftigte. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen benötigten effektive finanzielle und organisatorische Unterstützung, damit sie Weiterbildung als die zentrale Säule für Fachkräftesicherung umsetzen können. Dazu seien die Sozialpartner, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften, die durch betriebliche Weiterbildungen und entsprechende tarifliche Regelungen positiv Einfluss auf die Attraktivität von Weiterbildung für die Beschäftigten nehmen könnten, wichtige Partner. „Ich freue mich auf gute Beispiele aus Europa“, so Senatorin Kiziltepe.

Der 3. Konferenzschwerpunkt widme sich dem Thema, wie gute Bildungsberatung gelingen kann. Berlin verfüge über ein vielfältiges Weiterbildungsangebot. Dabei sei das Berliner Modell der Bildungsberatung ein zentraler Baustein.

In zehn Bildungsberatungsstellen werden interessierte Berlinerinnen und Berliner kostenfrei zu allen Fragen rund um Ausbildung, Studium, Beruf und zu beruflichen und persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten beraten. Auch speziell für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden werden Qualifizierungsberatungen angeboten. Die Berliner Beratung zu Bildung und Beruf soll sicherstellen, dass alle Interessierten unabhängig von ihrer Lebenssituation eine qualitativ hochwertige Beratung erhalten. Auch das „Bündnis für Ausbildung“, das der Regierende Bürgermeister schon angesprochen habe, sei ihr sehr wichtig. Aber nicht nur aus Berlin, sondern auch aus anderen Ländern würden im Zuge der Konferenz Ansätze der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung vorgestellt.

Im letzten Teil der Konferenz werde es um Strategien zur Fachkräftesicherung gehen. Die Fachkräfteknappheit sei eine Realität, auch in Berlin. 68 Prozent der Unternehmen klagten über einen Mangel[3], der große Risiken berge – Fachkräftesicherung habe deshalb hohe Bedeutung. Um die betriebliche Weiterbildung attraktiver zu gestalten, unterstützt die SenASGIVA in Berlin kleine und mittlere Unternehmen mit der „Fachstelle Qualifizierungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen“. Diese berät unter anderem zu Weiterbildungsbedarfen und Fördermöglichkeiten.

Beim Thema Fachkräftesicherung komme es neben Qualifizierung und Fachkräftezuwanderung aber auch darauf an, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten insgesamt zu verbessern und bestehende Erwerbspotenziale zu heben. Strategien zur Fachkräftesicherung müssten immer auch Strategien für „Gute Arbeit“ sein. Dieser Zusammenhang zwischen Fachkräftesicherung, Kompetenzerwerb und Guter Arbeit ist Senatorin Kiziltepe besonders wichtig. Von der Konferenz erhoffe sie sich neue Anregungen und Lösungsansätze.

Die Senatorin betont, dass die Anstrengungen zur Förderung von lebenslangem Lernen verstärkt werden müssten, um sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen werde und Weiterbildung für alle zugänglich sei. Die Weiterbildung für Beschäftigte sei zunächst auf staatlicher Ebene gar nicht angedacht gewesen, aber das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil habe das geändert. Die Transformationen, sei es durch die Digitalisierung, Dekarbonisierung oder Demografie, seien unaufhaltsam. „Aber wir haben die Möglichkeit, diesen Wandel aktiv zu gestalten, indem wir alle in Kompetenzentwicklung investieren.“

Das Europäische Jahr der Kompetenzen sei ein hervorragender Rahmen, um die Anstrengungen in ganz Europa zu verstärken und voneinander zu lernen. Die Senatorin lädt alle Teilnehmenden herzlich dazu ein, die Beiträge der Referentinnen und Referenten vor Ort und im Livestream mitzudiskutieren und Kommentare, Ideen und Vorschläge einzubringen und wünscht eine spannende und anregende Konferenz.

Abschließend spricht sie Worte des Dankes an die Mitarbeiter*innen ihrer Verwaltung aus, die diese Konferenz organisiert und inhaltlich vorbereitet haben. Ein besonderer Dank geht an Karin Reichert, „die Macherin hinter den internationalen Konferenzen“.

3 https://www.ihk.de/berlin/presse/presseinfo/pm-2023-08-30-weiterbildung-berlin-5905122

EINORDNUNG
IN DEN KONTEXT DES EUROPÄISCHEN JAHRES DER KOMPETENZEN

Dr. Nicolas Schmit
EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

EU-Kommissar Dr. Nicolas Schmit benennt den Fachkräftemangel als eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Mehr als 70 Prozent der Unternehmen in der EU gäben an, dass sie nicht die Fachkräfte finden, die sie benötigen. Es bestehe ein steigender Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften bei einem gleichzeitig knapper werdenden Talente-Pool – ein Szenario, das auch ganz besonders Deutschland treffe. So meldete die Bundesagentur für Arbeit im Juni 2023 rund 770.000 unbesetzte Arbeitsstellen. Dies beträfe insbesondere die Gastronomie, den Verkehr- und Logistiksektor, Verkaufsberufe, Gesundheitsberufe sowie MINT-Spezialist*innen.

Der Fachkräftemangel behindere auch Investitionen in den grünen und digitalen Wandel sowie in das Wirtschaftswachstum insgesamt. Es bestehe also dringender Handlungsbedarf. Auch deshalb sei das Europäische Jahr der Kompetenzen ins Leben gerufen worden. Es gehe darum, Qualifikationslücken zu schließen, Weiterbildung und Umschulung zu fördern und lebenslanges Lernen zu stärken. Ziel der EU sei es, dass 60 Prozent der Erwachsenen bis 2030 mindestens an einer (Weiterbildungs-) Maßnahme pro Jahr teilnehmen. Investitionen in lebenslanges Lernen müssten zur Norm werden, um der sich schnell verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Doch Probleme wie Fachkräftemangel und Kompetenzlücken könnten nicht von Brüssel aus gelöst werden. Vielmehr bedürfe es einer engen Zusammenarbeit auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene. Sozialpartner, Arbeitsagenturen und Unternehmen seien dabei wichtige Akteure. Unternehmen müssten ihre Lernangebote je nach Sektor und nach spezifischen Kompetenzen bereitstellen. Von EU-Seite stünden insgesamt 65 Milliarden EUR für die Periode 2021 bis 2027 zur Verfügung, um die Mitgliedstaaten im Bereich Kompetenzen zu unterstützen. Das Europäische Jahr der Kompetenzen setze einen starken Fokus auf zahlreiche, bereits bestehende EU-Initiativen, z. B. den EU- Kompetenzpakt, der unter deutscher Ratspräsidentschaft entstand und die wichtigsten Akteure der

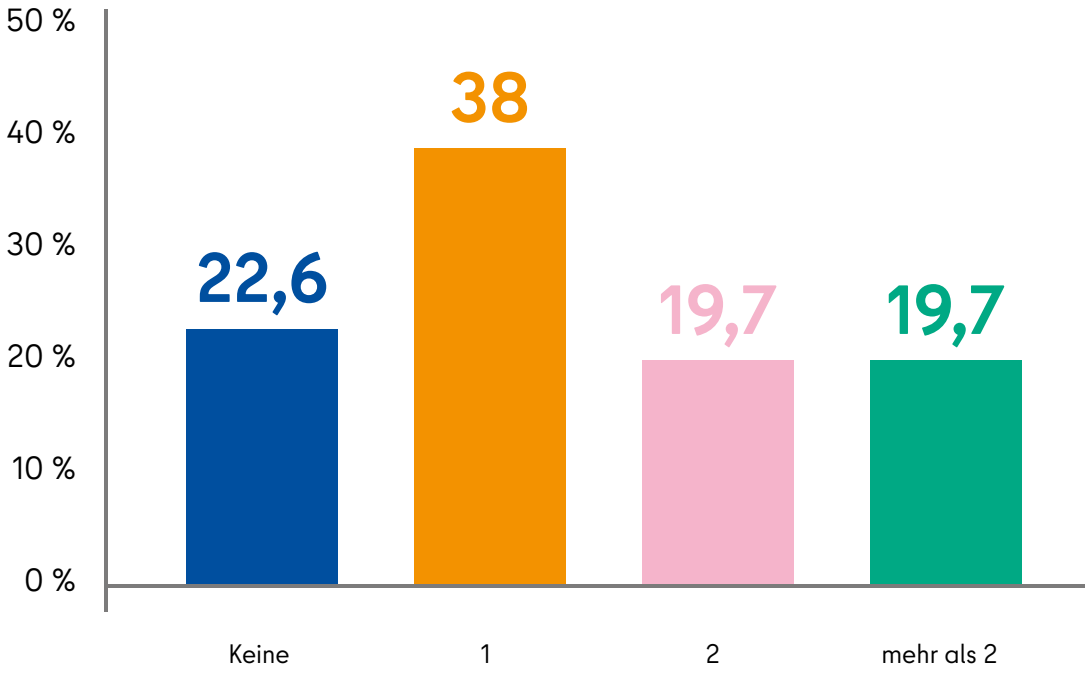
Weiterbildung und Berufsbildung in 18 groß angelegten Partnerschaften zusammenbringt, um in Bildungsangebote und Umschulungen für bislang 10 Millionen Beschäftigte zu investieren.

Kommissar Schmit nennt zudem drei Empfehlungen des Rates: zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, zu individuellen Lernkonten und zu einem europäischen Ansatz von „Micro-Credentials“. Aber auch neue Initiativen würden ergriffen, etwa Mobilitätsverbesserungen zu Lernzwecken, damit mehr Möglichkeiten geschaffen werden, um im Ausland zu lernen und zu unterrichten. Die gemeinsame Gestaltung der beruflichen Zukunft werde auch in Berlin „großgeschrieben“. Der Kommissar verweist auf die Jugendberufsagentur in Berlin als sehr probates Mittel, um am Übergang von Schule und Beruf zu beraten und Schulabbrechern neue Chancen zu eröffnen. Die Beratung an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf bezeichnet er als besonders wichtig, weil sie die Fachkräfte von morgen fördert. Ein 43 Millionen EUR umfassendes Maßnahmen-Paket aus ESF- und anderen Mitteln ergänze das Angebot in Berlin, insbesondere für junge Menschen, aber auch für andere Gruppen.

Abschließend bedankt sich EU-Kommissar Schmit bei der Berliner Landesregierung, dass sie sich am Europäischen Jahr der Kompetenzen beteiligt.

UMFRAGE

HABEN SIE IN DIESEM JAHR SCHON AN EINER WEITERBILDUNG TEILGENOMMEN?



76 Personen haben an der Umfrage teilgenommen.

MODERIERTER TALK

Cansel Kiziltepe

Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung Berlin

und Dr. Christoph Nerlich

Kabinettsmitglied von EU-Kommissar Dr. Nicolas Schmit

Auf die Frage, ob das EU-Ziel, wonach 60 Prozent aller Erwachsenen in der EU zumindest eine Weiterbildung pro Jahr bis 2030 absolvieren sollen, nicht sehr ambitioniert sei, gesteht Dr. Christoph Nerlich zu, dass man davon im Moment mit 40 Prozent noch weit entfernt sei. Dennoch bestünde die Notwendigkeit, dieses Ziel zu verfolgen. Es handele sich um eines von drei zentralen Zielen der EU im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik bis 2030. Die ersten sechs Monate des Europäischen Jahres der Kompetenzen hätten schon eine große Mobilisierung ausgelöst: Über 1.300 Veranstaltungen fanden in allen Mitgliedstaaten zusammen statt. Kompetenzerwerb könne ein strategischer Wettbewerbsvorteil für Europa werden. Dazu kämen mehrere größere Initiativen im Kontext des Themenjahres, die in engem Zusammenhang mit der europäischen Industriepolitik gedacht würden. Das Jahr der Kompetenzen habe jetzt schon dazu beigetragen, „dass wir vorankommen“, aber das sei nicht in einem Jahr zu schaffen, es müsse ein Jahrzehnt der Kompetenzen werden.

Senatorin Kiziltepe betont ebenfalls, dass es sich um ein ambitioniertes Ziel handele. Es bedürfe größerer Aufmerksamkeit für dieses Thema, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie begrüßt das große Engagement Europas bei diesem Thema, ebenso die 65 Milliarden EUR an EU-Geldern, die den Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt würden. Wichtige Instrumente dabei seien der ESF+, der von Berlin gut genutzt werde, aber auch das Programm ERASMUS+, das den Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden ermögliche.

Dr. Nerlich hebt hervor, dass der Fachkräftemangel derzeit das größte Problem des europäischen Arbeitsmarktes sei. Glücklicherweise hätten die Covid-Pandemie und der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine nicht zu größerer Arbeitslosigkeit in Europa geführt, wie zunächst befürchtet. Der Fachkräftemangel sei ein großes Problem für die Unternehmen und Weiterbildung ein wesentlicher Baustein zu dessen Behebung – aber nicht der einzige. Darüber hinaus sei es wichtig, mehr Menschen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, wie Ältere, Frauen und Jugendliche. So sind

z. B. 8 Millionen Jugendliche in Europa weder in Ausbildung noch in Beschäftigung. Diese Ressourcen müssten zuallererst gehoben werden. Auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, wie es die Senatorin angesprochen habe, sei ein wichtiger Baustein, denn sie entsprächen nicht dem, was sich die Beschäftigten vorstellten. Zudem gibt Dr. Nerlich zu bedenken, dass das Thema Künstliche Intelligenz auch unter dem Aspekt der Abmilderung des Arbeitskräftemangels zu betrachten sei. Ebenso müsse der Zuzug von Fachkräften aus Drittstaaten angegangen werden.

Für Berlin – so Senatorin Kiziltepe – bestehe eine große Diskrepanz darin, dass auf der einen Seite die Arbeitgebenden auf nicht besetzte Ausbildungsplätze verwiesen, aber auf der anderen Seite eine Ausbildungslücke von über 3.000 unversorgten Bewerber*innen existiere. Deshalb bezeichnet sie das „Bündnis für Ausbildung“ mit den Sozialpartnern und weiteren Akteuren für Berlin als sehr wichtig. Es gehe darum, künftig mehr Ausbildungsverträge abzuschließen. Für die Attraktivität der Arbeitgeber*innen seien tarifliche Löhne, gute Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten unverzichtbar. Zudem müssten mehr Betriebe ausbilden, denn nur etwa 20 Prozent der Betriebe in Deutschland und nur 11,7 Prozent der Betriebe in Berlin bildeten derzeit aus.

Auf Nachfrage sieht auch Dr. Nerlich große Herausforderungen für Berlin, schon aufgrund seiner Größe und Historie. Berlin sei es aber gelungen, viele Unternehmen anzusiedeln, gerade auch im digitalen Bereich. Ansonsten habe die Stadt ähnliche Herausforderungen wie andere Metropolen in Europa zu bewältigen. Es gehe vor allem um Armutsbekämpfung und Wohnungslosigkeit. Für das letztgenannte Thema hat die EU eine Plattform geschaffen („Europäische Plattform zur Bekämpfung der Obdachlosigkeit“[4]).

Auf die Frage, ob die Weiterbildung auch bei den Personen ankomme, die sie am meisten benötigen bzw. am ehesten davon profitieren, verweist die Senatorin nochmals auf das „Bündnis für Ausbildung,“ aber auch auf die Jugendberufsagentur Berlin, bei der es um die Beratung an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf und um die Bekämpfung von Schulabbrüchen gehe. Die Jugendberufsagentur sei auch in aufsuchender Arbeit sehr aktiv, d. h. sie ginge auf die Menschen zu und wartete nicht ab, bis diese kämen. Zu beachten sei zudem die besondere Struktur Berlins mit vielen Soloselbständigen und dem größten Anteil an Start-ups in Deutschland sowie sehr vielen Klein- und Kleinstbetrieben. Diese Struktur unterscheide sich etwa von stärker industriegeprägten Bereichen, in denen Weiterbildung in höherem Maße von den Sozialpartnern und im Rahmen von Tarifverträgen geprägt werden. Zudem betont die Senatorin vor dem Hintergrund eines hohen Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund, dass Migration als Chance zu sehen sei und man die Potenziale dieser Menschen nicht unterschätzen solle. Positiv hebt sie das von der Bundesregierung verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz hervor.

4 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_3044

Aber wie können Berlin und Europa gemeinsam die Kräfte bündeln? Was den Europäischen Sozialfonds betrifft, werden häufig die bürokratischen Aufwände in der Umsetzung kritisiert. Gibt es da Hoffnung? „Die Hoffnung stirbt zuletzt“, meint Dr. Nerlich. Für die Förderperiode 2021 – 2027 habe die EU Kommission ein wesentlich verschlanktes Regelwerk vorgeschlagen. Dann würden allerdings zusätzliche Regelungen durch die europäischen Gesetzgeber hinzugefügt, und auch die Mitgliedstaaten brächten weitere Regelungen ein, woraus wiederum neue Bürokratie entstünde. Diese Hürden müssten von allen Beteiligten weiter abgebaut werden. Zudem müssten die Mittel aber auch zielgerichtet eingesetzt und durch vereinfachte Kostenoptionen unbürokratisch abgerechnet werden.

Auch Berlin wünsche sich Vereinfachung – so die Senatorin – und würde sich freuen, wenn die EU in dieser Hinsicht voranschreiten könnte. Auf Senatsebene sei eine Arbeitsgruppe zur Akquise von EU-Mitteln eingesetzt worden. Mit Bezug zum Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) hebt sie positiv hervor, dass sich der ESF+ an den Einzelnen richtet, beispielsweise mit beschäftigungssichernden Qualifizierungsmaßnahmen. Weiterhin müssten der ESF+ und seine Leistungen sichtbarer gemacht werden. „Viele Menschen wissen nicht, was Europa für sie tut“.

Sie kommt nochmals auf das Thema Wohnungsmangel zu sprechen: In Berlin gelte für viele Bürger*innen, dass man entweder keine Wohnung finde oder diese zu teuer sei. Früher hätte es z. B. Werkswohnungen gegeben. Sie empfiehlt: Die Arbeitgeber sollten sich wieder mit „Beschäftigtenwohnen“ auseinandersetzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Auf die Frage, was er sich bis zur Europawahl im nächsten Jahr wünscht, verweist Dr. Nerlich zunächst auf das bisher Erreichte: So hat die EU einen Rahmen für Mindestlöhne durchgesetzt, damit diese in ganz Europa tendenziell steigen. Mehr getan werden müsse für Soloselbständige in Europa, insbesondere was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte betrifft. Er geht davon aus, dass der momentan zwischen Parlament und Rat verhandelte Kommissionsvorschlag für bessere Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie noch vor der Europawahl verabschiedet werden wird.

KEYNOTE SPEECH

KOMPETENZEN FÜR DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D.

Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung (WZB)

Der Titel des Vortrags „Kompetenzen für die Arbeitswelt von morgen“ provoziere, so Prof. Dr. Jutta Allmendinger, gleich drei Fragen: Was sind Kompetenzen? Was ist die Arbeitswelt und was ist morgen? Statt „Erwerbsarbeitswelt“ bevorzugt Prof. Allmendinger den Begriff „Tätigkeitswelt“, der sowohl bezahlte als auch aus unbezahlte Tätigkeiten umfasse. Ausgehend vom Begriff der „Tätigkeiten“ können man auch besser beschreiben, welche „Skills“ nötig seien. Für alle Arten von Tätigkeiten brauche man Zeit. Die gegenwärtige Diskussion reduziere sich dabei meist auf die Erwerbsarbeit. Dagegen gelte Folgendes: „Bezahlte Tätigkeiten sind absolut notwendig, um die unbezahlten zu verrichten, aber unbezahlte Tätigkeiten sind auch absolut notwendig, um die bezahlten zu verrichten“.

Die Frage des Morgens bezieht sie auf multiple Anforderungen, die in Bezug auf Tätigkeiten und Skills in ein konvergentes Schema gebracht werden müssten. Für die Tätigkeiten in der Zukunft seien ähnliche Skills wie bereits heute wichtig. Nach Angaben des „World Economic Forum“ brechen im Rahmen der Transformation 85 Millionen Jobs weg, aber mindestens 97 Millionen entstehen neu. Es gehe also nicht die Arbeit aus, sondern es gelte, Umbrüche zu meistern, die innerhalb eines Lebens und eines Erwerbsverlaufs entstehen. Eine Ausbildung zu Beginn des (Berufs-) Lebens so zuzuschneiden, dass sie für den gesamten Lebensverlauf reicht, sei nicht mehr machbar. Auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens müsse viel mehr getan werden, vor zwanzig bis dreißig Jahren sei das schon einmal besser gewesen. Beispielsweise seien 1991 ihre Studierenden viel diverser gewesen, z. B. waren auch Ältere darunter, die etwa ein Seniorenstudium absolvierten, das sie in die Lage versetzte, ihr Leben selbstbestimmter zu führen. Heute gebe es hauptsächlich noch junge Studierende – im Masterstudium gelte heute 27 Jahre schon als „alt“.

Eine zweite Herausforderung, mit dem technologischen Wandel eng verbunden, sei die Demographie. Die „Babyboomer“ schieden aus, die Alterszusammensetzung ändere sich von der ursprünglichen Alterspyramide, über den „Zylinder“ bis zur „Säule“ – allerdings erst nach einer

Übergangszeit. Diese Übergangszeit müsse durch verschiedene Prozesse gemeistert werden. So müsse das Arbeitskräftepotenzial viel besser ausgeschöpft werden. An der niedrigen Geburtenrate werde sich nicht viel ändern, eher im Gegenteil. Was die Arbeitstätigkeit betrifft, wirkten verschiedene gesetzliche Regelungen unterstützend für Frauen. Während Frauen sich im Arbeitsleben diesbezüglich sicherer fühlten, müssten sie sich aber für ihr Privatleben verteidigen, wenn sie z. B. eine Zeitlang mit ihrer Berufstätigkeit aussetzten. Im Gegensatz zur Arbeitswelt werde diese Problematik individualisiert, obwohl es sich um ein strukturelles Problem handele.

Enorme Veränderungen seien auf dem Gebiet der Erwerbstätigkeit zu beobachten: 2,5 Millionen Menschen in Deutschland hätten keinen Berufsabschluss, dieser Anteil sei mit 17 Prozent noch nie so hoch gewesen und diese Zahlen stiegen. Das beste Mittel dagegen anzugehen, sei frühkindliche Intervention, aber auch spätere Interventionen im Alter von 15 bis 16 Jahren müssten genutzt werden. Die Bereitschaft, junge Leute mit offenen Armen zu empfangen, sei nicht genügend gegeben – selbst bei solchen mit Realschulabschluss. Manche Arbeitgeber reagierten sehr harsch, wie Prof. Allmendinger an einem plastischen Beispiel erläutert, und brächten zum Teil abstruse Gründe für Ablehnungen von Bewerber*innen vor. Solche „unfreundlichen" Umgangsformen „machen was mit den Menschen" und erzeugten Frustration. Dagegen sollte man dafür sorgen, dass viel mehr Personen in den Arbeitsmarkt hineinkommen, statt sie auszugrenzen.

Im Bereich der Pflege, ob Alten- oder Krankenpflege, in der Kinderbetreuung, in den Schulen „ist noch extrem viel zu tun", so Prof. Allmendinger. Am Beispiel einer Krankenpflegerin demonstriert sie, dass mit den Menschen nicht so umgegangen werde, dass sie ihren Job langfristig ausüben könnten – „die sind nach 10 bis 15 Jahren fertig". Die Menschen verließen häufig dann gerade jene Berufe, „in denen wir den größten Fachkräftemangel haben". Diesen Menschen fehle es nicht an Motivation, sondern sie seien psychisch und physisch verständlicherweise nicht in der Lage, diese Tätigkeiten über lange Zeit auszuführen. Viele müssten dann in die Frührente oder wechselten den Job. Ein weiteres Problem in der Tätigkeitswelt stelle der hohe Anteil administrativer Arbeiten dar.

Auch die „harten" Altersgrenzen hierzulande, wonach man z. B. als Professor*in mit 65 Jahren in Rente gehen müsse, gebe es in anderen Ländern nicht. Auch in anderen Berufen spiele das eine Rolle, selbst wenn die Menschen im Alter noch hochkompetent seien. Es handele sich um eine Art „Zwangsverrentung". Es gebe eben Berufe, in denen man lange arbeiten könne und solche, in denen dies nicht der Fall sei, man solle deshalb nicht alles über einen Kamm scheren.

Ein weiterer großer Umbruchsfaktor sei der Klimawandel, denn die Umbrüche zur „Green Economy" veränderten gleichermaßen Tätigkeiten und Kompetenzerfordernisse. In diesem Bereich müssten die Menschen vor allem die Kompetenz erlangen, ihr Verhalten umzustellen – mehr durch Anreize als durch Verbote. Um diesen Transformationsprozess zu meistern, seien neben den technologischen Umbrüchen soziale Innovationen unabdingbar.

Schließlich geht Prof. Allmendinger auf das Thema Migration als weiteren Umbruch ein. Umfragen zeigten, dass die Migration der einzige Transformationsprozess sei, von dem die Menschen glaubten, dass sie diesen in der Hand hätten. Hier würden noch Handlungsmöglichkeiten gesehen, während bei den anderen

der genannten Umbrüche die meisten glaubten, dass sie nicht die Macht hätten, hier selbst etwas zu tun. Deshalb erzeuge die Migration so viel Aufmerksamkeit. Man müsse aber stattdessen die Fähigkeit erlernen, mit Fremdheit, mit Anderssein und mit Diversität umzugehen.

Prof. Allmendinger zeigt anschließend Lösungsansätze auf: Zunächst gehe es darum, Kindern bessere Möglichkeiten zu eröffnen. Das aktuelle „Startchancenprogramm“ tue das zu halbherzig. Bildungsarmut müsse zielgenau abgebaut werden. Investitionen in Schulen müssten erfolgen, denn wenn jetzt nicht gehandelt werde, würden die Versäumnisse an die nächste Generation weitergegeben. Auch die Berufsberatung müsse sich vollkommen ändern: Hier sei die Bundesagentur für Arbeit zu halbherzig, auch in den Profiling-Methoden, wobei es allerdings große Fortschritte gebe.

Ganz entschlossen müsse der Fachkräftemangel bekämpft werden. Männer sollten weniger, Frauen mehr erwerbstätig sein. Weiterhin müsse mehr Weiterbildung für alle, nicht nur für jene, die in guten Positionen sind, umgesetzt werden. Es brauche sehr viel mehr Mut, hybride Lebensläufe zu leben, z. B. gleichzeitig im Arbeitsmarkt und im Bildungssystem zu agieren, gleichzeitig in Rente und erwerbstätig zu sein, statt der „ungesunden“ tradierten Dreiteilung – Vorbereitungsphase, Erwerbstätigkeit, Ausruhen von der Erwerbstätigkeit.

Welche Skills brauchen wir dafür? Es gehe um das Wissen über eine bestimmte Disziplin, um digitale Skills, um basisökonomische Skills und um das Wissen, „in welcher Rechtsgemeinschaft wir leben“. Des Weiteren brauche es eine bessere Ausbildung zu analytischen Fähigkeiten („critical thinking“) sowie die Fähigkeit, zu hinterfragen und mehr über ethische Fragen nachzudenken.

„Social Skills“ seien von diesem Skills analytisch zu trennen. Dazu gehörten multikulturelle Kompetenz, Diskussionskultur oder der Wiedererwerb abhandengekommener Schreibfähigkeiten. Social Skills müssten auch in den Unternehmen weitergetrieben werden. Dies sei besonders nötig, denn – so Prof. Allmendinger – „wir leben in einer entflochtenen Gesellschaft bei gleichzeitig verflochtener Wirtschaft“.

Schließlich gehe es um persönliche Skills, um Selbstwertgefühl, und die Förderung des Bewusstseins, dass das Leben vom Individuum selbst formbar ist und dass man auch selbst etwas für die Work-Life-Balance tun müsse. „Ausgepowerte Personen“ nähmen laut Daten der Krankenkassen rapide zu, vor allem beträfe dies Frauen, zunehmend auch Männer.

Als letzten Punkt betont Prof. Allmendinger, dass es sich beim Kompetenzerwerb und lebenslangen Lernen um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handele und nicht nur um die einzelner Personen. Es seien nicht nur das Bildungssystem, sondern auch die Arbeitgeber, die Sozialpartner, die Gewerkschaften gefordert. Alles, was an Neuem kommen werde, könne mit dem beschriebenen „Set von Skills“ angegangen werden. Viele Nachbarländer Deutschlands hätten mit diesem Vorgehen großen Erfolg. Einen traditionellen Lebensverlaufsaufbau müssten wir hingegen hinter uns lassen.

Auf die Nachfrage zu den Beschränkungen durch Zeit und Geld in der Weiterbildung im Verhältnis zum benötigten gesamtgesellschaftlichen mentalen Wandel bezieht sich Prof. Allmendinger zunächst auf die Auswertung von Beschäftigtendatensätzen der IG Metall, die sie vornehme und die 350.000 Personen umfasse. Darin zeige sich unter anderem, dass in Bezug auf Weiterbildung – im Gegensatz zu früheren Zeiten – die Bereitschaft bestünde, sich zu bewegen, aber dass die Menschen nicht wüssten, wohin. Gesetze alleine reichten nicht aus, es gehe um Ermöglichung („enabling“). Menschen, die schon eine hohe Position innehätten, machten oft Weiterbildungen oder noch eine zweite Ausbildung, während andere in puncto Weiterbildung hinten herunterfielen. Dadurch werde soziale Ungleichheit erhöht. Außerdem gebe es Wissensdefizite, „die wir uns nicht leisten können“. Z. B. wüssten 50 Prozent der Befragten nicht, dass es zehn Tage Bildungsurlaub gebe. Auf weitere Nachfrage gibt Prof. Allmendinger zu erkennen, dass sie es sehr begrüßen würde, die Bundesagentur für Arbeit weiter von einer „Arbeitslosenagentur“ in eine „Qualifikationsagentur“ umzuwandeln.

PANELDISKUSSION
WAS MACHT WEITER-BILDUNG ATTRAKTIV?

Weiterbildungsbeteiligung für zukunftssichere Beschäftigung

Gaby Bischoff

Mitglied des Europäischen Parlaments;

Carina Knie-Nürnberg

Geschäftsführerin operativ der RDBB (Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit)

El Iza Mohamedou

Leiterin OECD Skills Center Paris

Dr. André Sobczak

Generalsekretär von EUROCITIES, Brüssel

Eingangs wurde allen Panel-Teilnehmenden die Frage gestellt, ob das EU-Ziel von jährlich 60 Prozent Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen bis 2030 realistisch sei. Alle stimmten darin überein, dass dies zu erreichen eine große Herausforderung darstelle, es aber gleichzeitig wichtig sei, solche Ziele zu definieren, um Aufmerksamkeit zu schaffen und Orientierung zu geben.

Für **Gaby Bischoff** stellt es einen großen „Qualitätssprung" dar, dass in dieser EU-Legislaturperiode das Thema Weiterbildung so in den Vordergrund gestellt werde. Bereits in der Lissabon-Strategie der EU (2000-2010) war das Thema „Lebensbegleitendes Lernen" verankert. Im europäischen Vergleich liege Deutschland im Mittelfeld, andere, z. B. skandinavische, Länder seien darin besser. Im weiteren Verlauf der Diskussion weist sie daraufhin, dass das Weiterbildungsziel im Zusammenhang mit anderen Zielen gesehen werden müsse, wie etwa der Armutsbekämpfung[5], da die weiteren Ziele der EU auch mit der Bildung zusammenhingen. Das Recht auf Weiterbildung solle europäisch verankert werden. Im November solle hierzu über das Parlament eine Änderung der EU-Verträge erfolgen. Man müsse anerkennen, dass die europäischen Mitgliedstaaten verschiedene Ausgangssituationen hätten.

Zusätzlich müssten Strategien vor Ort in den Regionen und Städten erarbeitet werden. Die gemeinsame europäische Beschäftigungsstrategie diene dem Austausch darüber. Starke Anerkennung finde auf europäischer Ebene die duale Ausbildung aufgrund ihrer Vorteile, z. B. eine geringere Jugendarbeitslosigkeit. Grundsätzlich seien die Übergänge von der Schule in den Beruf, aber auch von der Hochschule in das Arbeitsleben wichtig. Zudem müssten die Angebote, die es gibt, zu den Menschen kommen, um die Bereitschaft zur (lebenslangen) Weiterbildung zu erhöhen. Wenn Aus- und Weiterbildung in einem besseren Gehalt und Aufstiegschancen resultierten, werde man auch die Menschen dafür gewinnen.

5 Armutsbekämpfungsziel bis 2030: Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen soll im Vergleich zu 2019 um mindestens 15 Millionen verringert werden, darunter mindestens 5 Millionen Kinder, siehe https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_3782

Auch **Carina Knie-Nürnberg** bestätigt, dass durch die Zielvorstellungen der Europäischen Union eine stärkere Beachtung des Themas erreicht werden könne. Die Bundesagentur für Arbeit stehe dann bereit, mit Beratung der Unternehmen und Beschäftigten bei der Umsetzung zu unterstützen. Mit der gemeinsamen Anlaufstelle WEITERBILDUNG.BERLIN soll es gelingen, dass jedes Unternehmen und jede*r Arbeitnehmer*in den Zugang zu Beratung ganz einfach findet. Die Angebote müssten aber noch „lauter“ kommuniziert werden. Im Übrigen sei die Bundesagentur für Arbeit darin geübt, sich neuen Entwicklungen zuzuwenden, wie sich zum Beispiel während der Pandemie oder mit der Einführung des Bürgergeldes gezeigt habe. Die Bundesagentur für Arbeit sei zudem europäisch orientiert und arbeite mit anderen europäischen Arbeitsverwaltungen zusammen. Außerdem ist die Bundesagentur für Arbeit Teil des Netzwerkes europäischer Arbeitsagenturen. Der Austausch erfolge z. B. durch Besuche von/aus anderen europäischen Ländern oder regelmäßigen Konferenzen. In Berlin und Brandenburg arbeite man darüber hinaus besonders intensiv mit Polen zusammen.

Dr. André Sobczak betont die Rolle der Städte. Bürgermeister und andere Akteure auf lokaler Ebene hätten oft gute Ideen. Außerdem kenne man dort die Unternehmen und die Bürger vor Ort und könne Innovationen schneller umsetzen. Er verweist auf Beispiele guter Praxis in Göteborg (Zusammenarbeit mit mittelständischen Unternehmen auf lokaler Ebene) und Twente (Mentoring-Ansatz um Bürger*innen zu zeigen, wie Weiterbildung ihnen helfen kann). Auch Berlin bringe sich im Rahmen von EUROCITIES sehr intensiv ein. Es gebe gute (Aus-)Bildungsinitiativen in Berlin, zum Beispiel für Jugendliche. Weitere erfolgreiche Beispiele fänden sich in Wien, die mit Influencern zum Thema Weiterbildung arbeiteten oder in Barcelona, wo Mentoren, die aus den Bereichen Sport und Kultur kommen, erfolgreich eingesetzt würden. Schließlich verweist er auf ein Projekt aus München, in dem Frauen mit Migrationsgeschichte über WhatsApp niedrigschwellig über Weiterbildungskurse informiert würden. Dr. Sobczak spricht auch das Problem der länderübergreifenden Anerkennung von Kompetenzen an. Hier müsse Europa flexibler werden und andere Möglichkeiten als nur einen formellen Abschluss zulassen, um Kompetenzen nachzuweisen.

El Iza Mohamedou findet nicht die genaue Prozentzahl der Weiterbildungsbeteiligung an sich entscheidend, sondern die langfristigen Anstrengungen, die auf dem Weg dahin unternommen werden. Sie verweist auf den geringen Anteil an Weiterbildungen bei Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen (23 Prozent). Insofern werde es schwierig, die 60-Prozent-Marke zu erreichen. Weiterhin bezieht sie sich auf die von der Moderation angesprochene OECD-Studie, die u. a. Weiterbildung in Berlin und Deutschland zum Gegenstand hatte. Die Weiterbildung in Deutschland sei sehr komplex, so gebe es z. B. 18.000 Weiterbildungsanbieter und 200 Online-Plattformen. Die Navigation zur passenden Weiterbildung sei für Interessenten äußerst schwierig. Es gebe gute Beispiele für Kompetenzentwicklung in Deutschland, aber die Zugänge zur Weiterbildung müssten vereinfacht und verbessert werden. One-stop-shop-Einrichtungen, in denen alle Angebote gebündelt würden, seien ein Lösungsansatz hierfür. Dazu seien kontinuierliche Investitionen und eine hohe Qualitätssicherung angesichts der vielen Anbieter nötig, denn die Menschen müssten darauf vertrauen können, dass sie eine gute Weiterbildung erhalten. Hierzu gebe es u. a. in Finnland gute Beispiele. Außerdem seien Schlüsselqualifikationen, wie das „Lernen lernen“, zu beachten. Hinsichtlich der Berufsberatung müssten nicht nur

die Bundesagentur für Arbeit, sondern auch die kommunalen Akteure einbezogen werden. Außerdem gehe es um die Anerkennung von Qualifikationen unterhalb des akademischen Abschlusses.

Carina Knie-Nürnberg bestätigt die Komplexität des deutschen Systems, es gebe aber viele Berufe, in denen für eine Arbeitsaufnahme die Anerkennung von Abschlüssen nicht notwendig sei. Nur in den sogenannten „reglementierten Berufen", wie z. B. Ärzt*in, Krankenpfleger*in oder Lehrer*in, würden formelle Anerkennungen benötigt. Die Arbeitgeber nutzten viel zu wenig den Umstand, dass sie in nicht-reglementierten Berufen die Bewerber*innen nach ihren „gezeigten Kompetenzen" eingruppieren könnten. In Berlin habe man gemeinsam mit allen Partnern eine „one-stop-Agency" in Form einer Plattform generiert, um den Weg zur Anerkennungsberatung einfacher zu gestalten. Man müsse sich vor anderen Ländern nicht verstecken, sondern könne stolz auf die Arbeitsmarktpolitik gerade der vergangenen „Krisen-Jahre" sein, so Carina Knie-Nürnberg. Bei der Einführung des Bürgergeldes oder bei der Weiterbildung in Unternehmen, beim Qualifizierungsgeld oder der lebensbegleitenden Berufsberatung seien auch die Erfahrungen, die andere Länder gemacht hätten, eingeflossen. Auch die aufsuchende Beratung, das Rausgehen zu den Unternehmen und Beschäftigten, sei zuvor in anderen Ländern beobachtet worden. In Deutschland gebe es zusätzlich die Stärke der Sozialpartner, die starke Promotoren seien.

Gaby Bischoff geht auf die unterschiedlichen Zielgruppen ein. Jugendliche in Deutschland seien z. B. im europäischen Vergleich sehr gering von Arbeitslosigkeit betroffen. Auch bei anderen Zielgruppen sei Deutschland erfolgreich. Ein Schwachpunkt sei aber die mangelnden Möglichkeiten der Kinderbetreuung und die damit zusammenhängenden hohen Anteile an Teilzeitarbeit bei Frauen. Sie plädiert dafür, hinsichtlich dieser Aspekte Anregungen aus anderen europäischen Ländern aufzunehmen.

Auf einen Input aus dem Publikum, wonach sich Deutschland „sehr schwertue", nicht-formale Kompetenzen und informelles Wissen auch im Bereich von Tarifen anzuerkennen, obwohl der Europäische (EQR) und Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) dies ermöglichten, antwortet **André Sobczak**, dass es in den Unternehmen aufgrund des Fachkräftebedarfs durchaus üblich wäre, informelle Kompetenzen stärker anzuerkennen. Gaby Bischoff schlägt vor, nach Sektoren zu unterscheiden. Im IT- Sektor gehe es viel darum, über erworbene Qualifikationen nachzuweisen, dass man „up-to-date ist", in anderen Sektoren sei das anders. Das Europäische Parlament habe sich im Übrigen dafür eingesetzt, nicht-formale Qualifikationen und informelles Wissen stärker zu berücksichtigen. In Ländern, in denen es keine duale Berufsbildung gebe, habe man „breitere Zugänge". Eine Anerkennung solcher Qualifikationen müsse allerdings europaweiten Qualitätsstandards genügen. Sie merkt zudem an, dass Deutschland früher vom Arbeitskräftereservoir anderer Länder profitiert habe, das funktioniere heute aber nicht mehr, da überall Fachkräftemangel herrsche. Deshalb müsse Deutschland verstärkt in Fachkräfte zu investieren.

Zu einer Publikumsfrage nach Arbeitserlaubnissen und dem Potenzial von Geflüchteten äußert sich Carina Knie-Nürnberg: Man müsse zwischen Flucht und Migration unterscheiden. So gebe es Menschen, die zuallererst humanitäre Sicherheit bräuchten, sie kämen aus dem Kontext Flucht. Davon zu unterscheiden seien Arbeitsmigrant*innen. Diesen eröffne das deutsche Fachkräfteeinwanderungsgesetz neue Wege. Danach

könne man z. B. auch als Arbeitssuchende*r unter bestimmten Voraussetzungen einfacher nach Deutschland kommen. Die Bundesagentur für Arbeit rät dazu, auch die Möglichkeiten zu prüfen, einen anderen Aufenthaltstitel zu beantragen, z. B. wenn man als Ukrainer*in einen Arbeitsplatz gefunden hat und dauerhaft bleiben möchte.

Gaby Bischoff weist auf einen weiteren Aspekt hin: Die Rahmenbedingungen für „Care-Arbeit" müssten verbessert werden. Care-Arbeit könne nicht nur bei Frauen „abgeladen" werden, sondern es müsse in diesem Bereich auf soziale Innovationen gesetzt werden. Es müsse zudem angesichts der Transformationsprozesse sichergestellt werden, dass nicht pauschal Haushaltskürzungen erfolgten, sondern dass gezielt in Teilhabe und in Soziales investiert werde, „sonst verbauen wir uns die Zukunft".

Daran anschließend betont **Dr. Sobczak**, dass Weiterbildung als Investition betrachtet werden müsse und dass Städte stärker die Möglichkeit bekommen sollten, in diesem Bereich zu investieren, zum Beispiel über den Europäischen Sozialfonds. Eine langfristige Sichtbarkeit und gleichzeitig die Nähe zu den Menschen seien sehr wichtig.

El Iza Mohamedou thematisiert finanzielle Anreize für Weiterbildung. So könne man individuelle Lernkonten einrichten und den Nutzern so eine interessante Flexibilität bieten. Zudem sollte nicht nur auf akademische Qualifikationen gesetzt werden, auch dies könne Anreize schaffen.

Gaby Bischoff wünscht sich in ihrem Abschluss-Statement einen „Weiterbildungsaufbruch". Umbrüche würden allgemein als schwierig angesehen. Dagegen sollte man auf Unterstützungsmaßnahmen setzen und deutlich machen, dass sich (Weiter-)Bildung lohne. Sie selbst – „als katholisches Arbeitermädchen vom Lande" – sei die erste in ihrer Familie gewesen, die Abitur und einen akademischen Abschluss erlangt habe. Für Transformation brauche es gemeinsamen Aufbruch.

Carina Knie-Nürnberg schließt das Panel mit einer praktischen Idee ab, die sich an die Arbeitgeber richtet: Weiterbildung sollte Teil jeder Jobbeschreibung sein – zeitlich integriert und voll bezahlt.

WAS MACHT WEITERBILDUNG ATTRAKTIV?

PERSÖNLICHE UND BERUFLICHE ENTWICKLUNG

VEREINBARKEIT mit dem BERUFS- UND PRIVATLEBEN

HÖHERES EINKOMMEN

INTRINSISCHE MOTIVATION STEIGERN

GUTES PREIS-LEISTUNGS-VERHÄLTNIS

ANREIZE SETZEN

KOMPETENTE DOZENT*INNEN

FINANZIELLE BETEILIGUNG der WEITERZUBILDENDEN

INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

MEHR VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

EINFACHE FINANZIERUNG

FREISTELLUNG durch den ARBEITGEBER

BERUFLICHER AUFSTIEG

GUTE METHODIK/ DIDAKTIK

PRAXISBEZUG

ZUKUNFTSRELEVANTE THEMEN

NIEDRIGSCHWELLIGER ZUGANG zu WEITERBILDUNG

KOSTENÜBERNAHME durch den ARBEITGEBER

RESPEKT und WERTSCHÄTZUNG

TRANSPARENTE UND HOCHWERTIGE BERATUNG

BILDUNGSZEIT

SELBSTWIRKSAMKEIT

NACHHALTIGKEIT

LERNORIENTIERUNG

AUSTAUSCH mit ANDEREN TEILNEHMENDEN

GUTE BEDARFSERMITTLUNG

ZERTIFIZIERTE ERGEBNISSE

Hinweis im Chat:
https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2023/konferenz-soziales-europa.html

UMSTIEG, AUFSTIEG, NEUANFANG – WIE GELINGT GUTE BILDUNGSBERATUNG?

Persönlicher Erfahrungsbericht zu beruflichen Neuanfängen

Sami Haddaji

Projektleiter „Beratung zu Bildung und Beruf in Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte“, Arbeit und Bildung e. V.

und Tim Sarianidis

Teilnehmer/Kunde

Sami Haddaji berichtet von seiner Tätigkeit in der Beratungsstelle im Rahmen der vom Land Berlin (SenASGIVA) geförderten „Beratung zu Bildung und Beruf“ in Friedrichshain-Kreuzberg und Mitte. Als eine Besonderheit seiner Beratungsarbeit stellt er dar, dass Menschen, die zur Beratung kommen, „das bekommen, was sie wollen“. Die Beratung sei unabhängig, etwa von Trägern, die Weiterbildung anbieten. Die Beratung sei freiwillig und bestehe nicht nur darin, für den Klienten eine Weiterbildung zu suchen, sondern dabei zu helfen, wie er/sie selbst in die Lage versetzt wird, eine passende Weiterbildung zu finden.

Tim Sarianidis, ein Kunde der oben genannten Beratungsstelle, verweist darauf, dass die Bildungsberatung nicht so bekannt sei, wie sie sein müsste und verbindet das mit dem Aufruf, sie viel bekannter zu machen, „weil es eine tolle Einrichtung ist“. Er selbst habe mehr zufällig Kontakt zur Bildungsberatung gefunden, er habe dieses Angebot vorher nicht gekannt. Er sei lange Zeit in der Medienbranche selbständig gewesen, aber eines Tages zu dem Schluss gekommen, dass eine Neuorientierung notwendig sei. Unter der Anleitung von Sami Haddaji fand er mit ihm zusammen heraus, dass es schon innerhalb der Medienbranche noch sehr viel mehr Möglichkeiten gebe als die, die er bis dahin kannte. So sei ihm zum Beispiel nicht klar gewesen, dass er beispielsweise auch im Bereich der Erwachsenenbildung zum Thema Medienkompetenz arbeiten könnte, da er früher mal an der Universität gelehrt habe. Die Bildungsberatung habe ihm dabei geholfen, den Horizont zu erweitern.

Es gehe um „Ermöglichungshandeln“ in der Beratung, sagt **Sami Haddaji.** Dadurch entstünden Erfolgserlebnisse. Alle erwachsenen Menschen, die zur Beratungsstelle kämen, würden beraten, nicht nur Akademiker*innen. Ausgangspunkt sei, „was die Person, die vor uns steht, möchte und was sie mitbringt“. Auch die Biografien würden bei der Suche nach Möglichkeiten zur Weiterbildung berücksichtigt. Eine Herausforderung sei das komplexe Bildungssystem. So gebe es ca. 350 Ausbildungsberufe, über 200 schulische Ausbildungen und über 3.000 Einsatzmöglichkeiten nach Weiterbildung oder Studium. Dabei seien die meisten Berufe eher unbekannt. In diesem Zusammenhang sei die Bildungsberatung ein guter Weg, um den Menschen ihre (Handlungs-) Möglichkeiten aufzuzeigen.

Tim Sarianidis bestätigt aus seiner Erfahrung, dass der Überblick über den heutigen Arbeitsmarkt „total schwierig“ geworden sei. Aber man müsse den Überblick über den Arbeitsmarkt haben, „sonst steckt man fest“. Früher sei man schon mit 50 Jahren zu alt für den Arbeitsmarkt gewesen, heute sei das anders.

Sami Haddaji führt weiter aus, dass die Beratung in mehreren Sprachen durchgeführt werde, um wirklich alle zu erreichen. Das treffe auch auf die anderen Beratungsstellen in Berlin zu, wobei es Spezialisierungen gebe. Denn Internationalität sei in Berlin wichtig. Die mobile Beratung für geflüchtete Menschen in verschiedenen Sprachen finde seit 2015 unter anderem auch in Flüchtlingsunterkünften und im „Willkommenszentrum“ bei der Berliner Integrationsbeauftragten in der Potsdamer Straße statt.

Mehr Menschen zu erreichen, die in Arbeit sind, wünscht sich **Sami Haddaji**. Bei diesen sei jedoch oft der „Leidensdruck“ nicht hoch genug, damit sie den Weg in die Beratungsstelle fänden beziehungsweise sich mit Weiterbildung beschäftigten. Häufig sei es für sie auch einfach zu anstrengend, neben der Arbeit noch eine Weiterbildung zu absolvieren. Man müsse deshalb auf die Arbeitgeber zugehen oder entsprechende Werbekampagnen für Beschäftigte durchführen. Vielen Arbeitnehmer*innen sei nicht klar, dass sie mittels Weiterbildung z. B. einen „ungeliebten Job“ durch einen besseren ersetzen könnten.

Tim Sarianidis hat mittlerweile eine Festanstellung im Bildungsbereich gefunden. Es sei aber ein „großes Problem“ gewesen, den richtigen Job zu finden. Er habe 40 Bewerbungen verschickt und lediglich fünf Rückmeldungen erhalten. Auf die Frage nach der Bedeutung von Qualifizierung fügt er an, dass Weiterbildung für ihn immer eine große Rolle spielen werde, „gerade bei mir im Medienbereich“.

KURZTALK
BERLINER BERATUNG ZU BILDUNG UND BERUF

Margrit Zauner
Abteilungsleiterin „Arbeit und berufliche Bildung“, SenASGIVA

Die Berliner Tradition in der Bildungsberatung bestehe bereits seit 1988, so Margrit Zauner. Es gehe darum, Menschen Hilfestellung zu geben in Situationen, in denen sie eine solche Unterstützung benötigten, wie es auch im Talk zuvor gut zum Ausdruck gekommen sei. Häufig lägen den Menschen bei Verbrauchsgütern – am Beispiel des Kaufs eines Toasters – mehr Informationen vor als bei Bildungsentscheidungen. Die Beratung müsse zu den persönlichen Perspektiven und zu den Möglichkeiten der Beratenen passen – „und das in einer Stadt, in der wir schon immer eine Vielzahl von Angeboten haben“, mehr als anderswo. Das Besondere der Berliner Bildungsberatung liege darin, „dass da kein Bildungsträger dahintersteckt, der Verkaufszahlen zu erfüllen hat“. Die Bildungsberatung sei auch unabhängig vom Jobcenter oder der Arbeitsagentur, also Einrichtungen, bei denen der Kunde, ob berechtigt oder nicht, Befürchtungen haben könnte, dass die Beratung im Zusammenhang mit dem Leistungsbezug stünde und so die Bereitschaft zur Offenheit fehlen könnte.

Zum Hintergrund der Berliner Beratung zu Bildung und Beruf: Die Berliner Bildungsberatung ist niedrigschwellig zugänglich und wird aus öffentlichen Mitteln finanziert.

Die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit hat diese Einrichtungen zunächst über den Europäischen Sozialfonds, später dann aus eigenen Mitteln des Landes Berlin gefördert. Es wurde ein Fachkonzept entwickelt, welches durch die Beratungsstellen umgesetzt wird. Ein eigenes Label sorgt für Sichtbarkeit, zudem ist es mit definierten Standards eines Qualitätssicherungskonzepts unterlegt, das beispielsweise regelmäßige Fortbildungen der Berater*innen enthält.

Margrit Zauner führt aus, dass bei der Umsetzung auf Basis eines Interessenbekundungsverfahrens der Senat die Rahmenbedingungen setze, aber nicht in die Beratung selbst eingreife.

Einen großen Erfolg sieht Margrit Zauner in der Beständigkeit, auch wenn der konzeptionelle Ansatz stetig weiterentwickelt werde. Auch die OECD habe die Berliner Bildungsberatung im Rahmen einer Studie positiv bewertet. Eine Herausforderung sei – trotz des langen Bestehens – einen möglichst großen Bekanntheitsgrad zu erreichen. Es brauche lange Zeit, bis das Angebot von den Menschen wahrgenommen werde. „Das ist Sisyphos- Arbeit". Wichtig sei aber, verlässliche Strukturen anzubieten und den gemeinsamen Markennamen zu pflegen. Wie schwierig es sei, bei der Vielzahl der Angebote in Berlin durchzudringen, sehe man auch daran, dass es einige Zeit dauere, bis die Bildungsberatungsstelle, die an einen neuen Standort umzieht oder einen solchen neu eröffnet, von den Menschen aufgesucht werde.

Die Beständigkeit des Angebotes orientiere sich an den Menschen, die nicht aktiv nach einer solchen Dienstleistung fragten. Alle sollten den Weg zur Bildungsberatung finden können, „Beratung soll abholen". Die Kundinnen und Kunden müssten wissen, dass sie keine Voraussetzungen zu erfüllen haben, um beraten zu werden. „Sie können so kommen, wie sie sind". Auch Beschäftigte würden mit einem speziellen Beratungsansatz im Rahmen des Fachkonzepts „Beratung zu Bildung und Beruf" erreicht.

Für Margrit Zauner ist eine individuelle Beratung wesentlich, weil Bildungsbedarfe sehr unterschiedlich und abhängig von bestimmten Zeitpunkten und Anforderungen innerhalb eines Lebenslaufes seien. Humor dürfe auch nicht fehlen, aber das treffe natürlich nicht nur auf die Bildungsberatung zu, sondern sei insgesamt im Leben wichtig.

Nach dem IHK-Fachkräftemonitor stehen dem Berliner Arbeitsmarkt im Jahr 2035 423.000 weniger Fachkräfte zur Verfügung als heute.[6] Die Moderatorin, Dr. Julia Kropf, stellt daher die Frage, welche Rolle die Bildungsberatung bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels spiele. Dazu trage die Berliner Bildungsberatung schon immer bei, antwortet Margrit Zauner. Es gehe aber mehr darum, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite wüssten, was sie wollten. Sie hätten zum Teil „sehr weltfremde Vorstellungen voneinander". Die Kunst sei, dass beide Seiten auf der Grundlage dieses Wissens zusammenkommen.

Für die Zukunft wünscht sich Margrit Zauner, dass das jetzige Angebot, eventuell mit Änderungen, aufrechterhalten werden kann, denn Verlässlichkeit sei wichtig.

6 Siehe auch https://www.ihk.de/berlin/politische-positionen-und-statistiken-channel/arbeitsmarkt-beschaeftigung/fachkraeftesicherung/fachkraeftemonitor-update-2021-5108316

WELCHE ASPEKTE MACHEN GUTE BILDUNGSBERATUNG AUS?

INDIVIDUELLE BETRACHTUNG und BERATUNG

MÖGLICHKEITEN AUFZEIGEND

NIEDRIGSCHWELLIGKEIT

GUTE KENNTNISSE über BERUFE und FACHWISSEN

HUMOR

AUTHENZITÄT und AKTUALITÄT

ERGEBNISOFFENHEIT

EMPATHIE

KULTURSENSIBILITÄT

FREIWILLIGKEIT

OFFENHEIT

AUFSUCHENDE BERATUNG

ERREICHBARKEIT

PERSPEKTIVENSCHAFFUNG

DIGITALITÄT

GUTE VERFÜGBARKEIT

BERATUNGS-KOMPETENZ

UNABHÄNGIGKEIT

EINFACHER ZUGANG

GUTER ÜBERBLICK über TRÄGER und FÖRDERMÖGLICHKEITEN

RELEVANZ und VERWERTBARKEIT

LEICHTE SPRACHE

EMPOWERMENT

FLEXIBILITÄT

KUNDENORIENTIERUNG

MOTIVIEREND

KOSTENFREIHEIT

ZIELORIENTIERUNG

GEDULD

MEHRSPRACHIGKEIT

REALISTISCHE MACHBARKEIT

AUGENHÖHE

FÄHIGKEIT ZUZUHÖREN

VERTRAUEN SCHAFFEND

Hinweis im Chat:
In Bayern gibt es auch Weiterbildungsinitiator*-innen.
Infos unter: https://www.kommweiter.bayern.de/

DER JOB BROKER – VON EUROPA NACH BERLIN

Richard Parkes
Geschäftsführer rinova London/Malaga

und Dubravko Gršić
Projektleiter Job Broker, gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH Berlin

Das neue Berufsbild des Job Brokers stamme ursprünglich aus dem Vereinigten Königreich und sei im Kontext der Arbeits- und Berufsberatung und dem Jobcoaching entwickelt worden, so **Dr. Richard Parkes**. Der Job Broker ist ein neues, interdisziplinäres berufliches Profil, das über die Tätigkeit eines reinen Arbeitsvermittlers hinausgeht. Es vereint unterschiedliches Wissen, Anforderungen und Fähigkeiten in einem Berufsprofil: Kenntnisse des Arbeitsmarktes, Beratung und Coaching, Zusammenarbeit mit Coachees und Arbeitgebern, Matching, Networking, Nachbetreuung und Projektmanagement. Job Broker sind Fachleute, die verschiedene „Welten" – Arbeitsmarkt, Beratung und Qualifizierung, Job- und Bildungssuche – zusammenbringen und allen Kooperationspartnern einen ganzheitlichen Service und eine individuelle Unterstützung anbieten. Sie sollen sicherstellen, dass ihre Dienstleistungen den jeweiligen individuellen Bedarfen ihrer Klient*innen gerecht werden.

Dr. Parkes gibt einen Überblick zur Entstehung des Projekts: Seinen Ursprung fand das Job Broker-Konzept u. a. im Kontext der sogenannten „Payment by Results (PbR) – Reformen", die im Vereinigten Königreich seit der Finanzkrise ab 2010 umgesetzt wurden. Ziel war es, die Wirksamkeit der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung zu steigern, indem die Finanzierung im Zuge der Reformen zunehmend von nachweislichen Erfolgen abhängig gemacht wurde.

Dr. Richard Parkes schildert, dass ursprünglich viele Jobberater*innen und Arbeitsvermittler*innen wenig Kenntnis von der Wirksamkeit und den Ergebnissen ihrer Arbeit gehabt hätten sowie kaum in Kontakt mit Unternehmen und Arbeitgebern gestanden hätten.

Das erste europäische Job Broker-Projekt, das von 2015 bis 2018 durchgeführt worden sei, habe untersucht, inwieweit das im Vereinigten Königreich entwickelte Konzept auf andere Länder übertragbar und dort umsetzbar wäre. In dieser Phase seien eine Methodik und eine Reihe von Onlineangeboten für die berufliche Weiterbildung

entwickelt worden, die von den europäischen Partnern gemeinsam genutzt und bearbeitet wurden. Dabei sei festzustellen gewesen, dass Berater*innen, die mit Arbeitsuchenden arbeiteten, aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung viele Module problemlos absolvieren konnten. Schwieriger seien für viele die Module gewesen, die sich mit der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Unternehmen befassten. Auf der anderen Seite seien Mitarbeitende kommerzieller Arbeitsvermittlungsagenturen zwar viel stärker den Dialog mit Unternehmen gewöhnt gewesen, hätten dafür aber nur wenig Erfahrung und Kenntnisse in der Arbeit mit Arbeitsuchenden und deren spezifischen Unterstützungsbedarfen sowie bestehenden Hürden auf dem Arbeitsmarkt gehabt. Durch ein Programm für aktives Lernen und Online-Skills-Sharing seien Module verglichen, Kompetenzen weiterentwickelt und Lernmaterialien erstellt worden. Das Job Broker Projekt, so Dr. Parkes, sei damals von der Nationalen Agentur für Erasmus+ im Vereinigten Königreich mit dem Erasmus-Best-Practice-Preis ausgezeichnet worden.

Zum Hintergrund der Projektumsetzung in Berlin: Im europäischen Folgeprojekt im Zeitraum von 2018 bis 2021 war es in Zusammenarbeit mit der gsub mbH aus Berlin und vielen weiteren europäischen Partnern darum gegangen, einen Zertifizierungsrahmen für das Ausbildungsprogramm zu entwickeln. Im Ergebnis wurde die Ausbildung zum Job Broker nach der internationalen ISO - Norm 17024 zertifiziert. Die mit einem Abschluss der Ausbildung erreichte Qualifikation entspricht dabei dem Niveau 6 (Bachelorlevel) nach dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Aktuell arbeiten Dr. Parkes und Dubravko Gršić an der Weiterentwicklung des Konzepts und konzentrieren sich dabei auf die besonderen Herausforderungen bestimmter Branchen. So sei die Vermittlung von Arbeit beispielsweise in der Tourismusbranche eine andere als die in der Baubranche. Dies bringe viele neue Herausforderungen für alle Praktiker*innen mit sich, für die neue Ansätze und Lösungen entwickelt würden.

Dubravko Gršić schließt an den Vortrag von Dr. Parkes an, indem er die Berliner Umsetzung des Job Broker schildert. Begonnen habe es als Projektpilot mit einer Schulung von 14 Freiwilligen in Berlin auf Basis des von der europäischen Partnerschaft erstellten englischsprachigen Curriculums. Während der Pandemie sei das Konzept auf Berliner Ebene von der gsub mbH weiterentwickelt worden. Die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit (SenASGIVA) habe sich für das Qualifizierungskonzept des Job Brokers im Rahmen des „Relaunch“ des etablierten Arbeitsmarktinstrumentes „Berliner Jobcoaching“ interessiert. Im Januar 2022 habe die gsub mbH dann ein Konzept bei der Senatsverwaltung eingereicht, danach ein Team aufgestellt, Dozenten ausgebildet und die Kurse geplant. Im August 2022 seien die ersten zwei Kurse gestartet, zurzeit (Oktober 2023) liefe der zehnte Kurs. 130 Teilnehmende würden bis Ende 2023 den Job Broker absolviert haben. Die Voraussetzungen für Interessenten seien mindestens ein Sekundarschulabschluss und zwei Jahre Berufserfahrung im Beratungsbereich. Im Folgenden schildert Dubravko Gršić die sechs Module der Fortbildung zum Job Broker: **(1)** Arbeiten im Arbeitsmarktkontext (EU, national, regional, lokal), **(2)** Arbeit mit Arbeitsuchenden, **(3)** Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen, **(4)** Matching zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgeber*innen, **(5)** Networking und **(6)** Selbstmanagement. Die Ausbildung schließe mit einer mündlichen und einer Online-Prüfung ab.

Er verweist auf den Start mit einer Feldforschung in acht europäischen Ländern, die schließlich zu einem Produkt geführt habe, das auf einer breiten Wissensbasis beruht und daher aktuellen Marktanforderungen gerecht wird.

Dass der Job Broker gleichzeitig einen europäischen und auch einen lokalen Bezug hat, zeigt sich darin, dass die Inhalte der Ausbildung sowohl in Übereinstimmung mit der „Europäischen Säule Sozialer Rechte“ (ESSR) als auch dem Berliner Konzept der „Guten Arbeit“ stünden. Letzteres zeige sich unter anderem darin, dass mehr als zwei Drittel derer, die in diesem und im letzten Jahr den nach ISO 17024 zertifizierten Abschluss zum Job Broker in Berlin erhalten hätten, auf Grund des Bachelorlevels in einen höheren Gehaltstarif eingestuft werden konnten. Das bedeute, die Zusatzausbildung zum Job Broker zahle sich in diesen Fällen „buchstäblich“ aus. Sie führe zu einem höheren Lebensstandard der Berater*innen und erfülle damit auch einen sozialen Anspruch. Gefragt danach, was die wichtigsten Faktoren seien, um solch einen Erfolg zu erzielen, antwortet Dubravko Gršić: „Überzeugung, ein gutes Produkt zu haben und Beharrlichkeit, dies umzusetzen“.

NEUE ANSÄTZE DER KOMPETENZ-ENTWICKLUNG IN EUROPA

Mary Lyons

Direktorin bei der irischen Behörde für Weiterbildung SOLAS (Einrichtung des Bildungsministeriums)

und Maria Tesarz

stellvertretende Leiterin der Abteilung „Qualifikationsangebot und -entwicklung“, Arbeitsmarktverwaltung und Erwachsenenbildung der Stadt Stockholm

Mary Lyons arbeitet für SOLAS, eine gesetzlich verankerte Organisation in Irland, die die Bereitstellung von Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für mehr als 250.000 Menschen pro Jahr beaufsichtigt, einschließlich Maßnahmen für Schulabbrecher*innen, Wege in die Arbeitswelt und in die Hochschulbildung sowie Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitskräfte. Dazu gehören auch Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen, digitale Kompetenzen sowie die Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen, insbesondere von solchen, die aufgrund von strukturellen Veränderungen oder technologischem Fortschritt vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht sind. SOLAS ist für die strategische Ausrichtung, Finanzierung und Koordination der Weiterbildungsprogramme zuständig. Es gibt sechzehn Ausschüsse für allgemeine und berufliche Bildung sogenannte „Education and Training Boards (ETBs)“, die für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in ganz Irland zuständig sind.

Mary Lyons erklärt, dass Weiterbildung für alle angeboten werde, insbesondere in bestimmten Übergangsphasen, etwa wenn junge Menschen die Schule verlassen und sich entscheiden, ob sie eine Universität besuchen oder eine Arbeit oder eine Ausbildung beginnen wollen. Die Kursdauer variiere von sehr kurzen Lerneinheiten, die auf Teilzeitbasis angeboten würden, bis zu Vollzeitprogrammen von ein bis zwei Jahren. Es gebe auch Programme für gefährdete Gruppen, die keine positiven Bildungserfahrungen gemacht haben und von einem alternativen Lernumfeld profitieren. Die Maßnahmen fänden entweder direkt nach der Schule, während Zeiten der Arbeitslosigkeit oder während der Ausübung einer Beschäftigung statt. Dank der neuen Technologien seien jetzt auch Online-Lernmethoden und Blended-Learning-Weiterbildung möglich. Ein weiterer Schwerpunkt sei die entsprechende Entwicklung

von Lehrer*innen/Ausbilder*innen, Betreuungspersonal und Management. Der Fokus liege derzeit darauf, diese Weiterbildungsmaßnahmen an den Wandel des Lernens im Lebenszyklus anzupassen und noch genauer auf die zukünftigen Aus- und Weiterbildungsziele auszurichten, um bessere Arbeitsmarktchancen zu schaffen und den Zugang zum lebenslangen Lernen sowie zur Hochschulbildung zu verbessern.

Maria Tesarz erklärt, dass die Erwachsenenbildung in Schweden auf kommunaler Ebene organisiert ist, wobei Stockholm die größte Kommune des Landes ist, in der jährlich etwa 50.000 Teilnehmer*innen an der Erwachsenenbildung teilnehmen. Ziel der kommunalen Erwachsenenbildung sei es, Erwachsene in ihrem Lernen zu unterstützen und anzuregen, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zu entwickeln, damit sie ihre Position auf dem Arbeitsmarkt stärken können, eine solide Grundlage für die Weiterbildung der Schüler zu schaffen und nicht zuletzt eine Basis für das nationale und regionale Qualifikationsangebot für die Arbeitgeber*innen und den Arbeitsmarkt zu bieten. Den Einwohner*innen der Stadt Stockholm würden zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterbildung geboten: Fortbildung, Umschulung, Studienvorbereitungskurse, Schwedischunterricht für Zuwander*innen und vieles mehr. Die Arbeitsmarktverwaltung der Stadt Stockholm und ihre Erwachsenenbildung arbeiten eng mit der schwedischen Arbeitsverwaltung zusammen, die auf nationaler Ebene für Arbeitslose zuständig ist, so Maria Tesarz. Da ein beruflicher Abschluss der Sekundarstufe II der von den Unternehmen bei der Einstellung am meisten nachgefragte Bildungshintergrund sei, unternehme die Erwachsenenbildung viele aufsuchende Aktivitäten, um die Einwohner*innen auf das breite Spektrum der beruflichen Aus- und Weiterbildungsprogramme aufmerksam zu machen, die zu einem Arbeitsplatz führten, sagt Maria Tesarz. Beide Behörden informierten sich gegenseitig über die jeweiligen Angebote. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Schweden habe seit der Pandemie zugenommen. Das nationale, schwedische Arbeitsamt und die Kommunen stünden vor der großen Herausforderung, die Erwachsenenbildung für diese Gruppe attraktiver zu machen und sie zu erreichen, damit sie sich für die verschiedenen beruflichen Programme der Erwachsenenbildung bewerben könnten.

Wie in Berlin gebe es auch in der Arbeitsmarktverwaltung und in der Erwachsenenbildung der Stadt Stockholm Studienberater*innen, die über die verschiedenen angebotenen Berufsbildungsprogramme und die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Berufe informieren und beraten. Die Studienberater*innen seien auch in den Bibliotheken der Stadt in den Stadtbezirken präsent, um besser erreichbar zu sein und mehr Einwohner*innen zu erreichen – insbesondere in Vierteln mit einer höheren Zahl von Arbeitslosen und einer größeren Zahl von Bewohner*innen mit geringerer Bildung. Maria Tesarz kommt zu dem Schluss, dass es von entscheidender Bedeutung ist, diejenigen zu erreichen, die am dringendsten eine Beratung zur Erwachsenenbildung und Berufsausbildung benötigen.

Auf die Frage nach den Erfolgsfaktoren in Irland hebt Mary Lyons zunächst den datenbasierten Ansatz hervor. Eine spezielle Initiative zur Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte „Skills to Advance“, sei ins Leben gerufen worden, nachdem Untersuchungen ergeben hätten, dass 43 Prozent der Beschäftigten entweder über keine Qualifikation oder einen Abschluss unterhalb der Sekundarstufe verfügten. Insbesondere Beschäftigte in geringer qualifizierten Berufen seien tendenziell weniger motiviert, sich weiterzubilden. Darüber hinaus sei diese Gruppe besonders gefährdet, ihren Arbeitsplatz in Zukunft zu verlieren. Ziel sei es daher, die Beschäftigten in gering qualifizierten Berufen und diejenigen, deren Arbeitsplätze sich durch Automatisierung und Digitalisierung verändern, zu erreichen und die bestehenden Angebotslücken zu schließen. Auch in dieser Gruppe sei das Bewusstsein dafür, welche Qualifikationen in Zukunft benötigt werden, gering. Ein weiteres Ergebnis sei gewesen, dass etwa ein Drittel derjenigen, die von den Ämtern für allgemeine und berufliche Bildung eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nähmen, Hochschulabsolventen seien, die relevante Beschäftigungsfähigkeiten entwickeln müssten und für bessere Karrierechancen zusätzliche Schulungen oder Weiterbildungen benötigten. Mary Lyons sagt, dass die SOLAS-Initiativen sehr erfolgreich gewesen seien und die Zahl der Teilnehmer von 5.000 im Jahr 2019 auf über 20.000 im Jahr 2023 gestiegen sei. Und die Nachfrage steigt weiter an.

SOLAS nehme auch die Gründe für die mangelnde Motivation im Bereich der Weiterbildung genauer unter die Lupe: hohe Kosten, fehlender Zugang, fehlende Anerkennung der Relevanz von Weiterbildung, mangelndes Bewusstsein für die Notwendigkeit der Kompetenzentwicklung oder Menschen, die sich zu alt fühlen, um an Weiterbildung teilzunehmen. Die Weiterbildungsbranche begegne diesen Hürden mit finanziellen Anreizen, sowohl für Arbeitnehmer*innen als auch für Unternehmen. Auch Blended-Learning-Formate, d. h. die Kombination von Online-Lernen und Präsenzunterricht, entstünden. Einführungskurse für digitale Kompetenzen und flexible Zeiten für die Weiterbildung – je nach familiärer oder individueller Lebenssituation – würden ebenfalls angeboten. Ein strategischer Ansatz der ETBs in der Zusammenarbeit mit Unternehmen werde ebenfalls entwickelt, um ein nachhaltiges Engagement für Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter*innen zu fördern.

Maria Tesarz hebt die Zusammenarbeit mit der schwedischen Arbeitsverwaltung auf regionaler Ebene, den Stadtbezirken, den anderen Gemeinden der Region und vor allem mit Arbeitgeber*innen und Unternehmen als Erfolgsfaktor hervor. In der Stadt Stockholm und der umliegenden Region bestehe ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Berufen auf Sekundarschulniveau. Gleichzeitig seien es nur 10 Prozent der jungen Erwachsenen in der Region Stockholm, die sich für berufliche Programme bewerben, die ihnen den Erwerb dieser höheren Qualifikationen ermöglichen würden. Diese Diskrepanz mache die Erwachsenenbildung noch wichtiger. Daher sei geplant, sich weiterhin auf die enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen zu konzentrieren, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel zu bewältigen und mehr Einwohner*innen für die Erwachsenenbildung zu gewinnen, damit sie sich beruflich weiterbilden und umschulen lassen.

Schließlich wünscht sich Mary Lyons eine Ausweitung der Initiative „Skills to Advance“, um noch mehr Menschen mit Weiterbildungsangeboten zu erreichen. Hierfür würden mehr Ressourcen benötigt, da die Arbeit sowohl mit Beschäftigten als auch mit Unternehmen selbst bei optimaler Nutzung der technischen Ressourcen arbeitsintensiv sei.

Maria Tesarz wünscht sich weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit allen Beteiligten und begrüßt die Initiative der EU-Kommission „Pakt für Kompetenzen“.

IMPULSVORTRAG
WEITERBILDUNG ON THE JOB - FACHKRÄFTE-SICHERUNG

Welche Strategien führen zum Erfolg?

Prof. Dr. Enzo Weber

Demographischer Wandel - bis 2035 verlieren wir in Deutschland 7 Millionen Arbeitskräfte - Rezession, De-Industrialisierung, die Welt schottet sich ab und auch die Globalisierung ist nicht mehr das, was sie einmal war - so in etwa sei der allgemeine Tenor. Prof. Weber setzt dem ein anderes und optimistischeres Szenario entgegen: Richtig sei, dass Wachstum über Masse nicht mehr funktioniere, „Wachstum über Klasse" aber schon. Nicht De-Industrialisierung, sondern Transformation sei zu beobachten. Künstliche Intelligenz (KI) könne auf breiter Basis eingesetzt werden. Es gehe nicht darum, der Transformation gerecht zu werden, sondern Transformation umzusetzen. Der Rohstoff hierzulande seien Kompetenzen. Mit diesen ließen sich Innovationen umsetzen. (Arbeitskräfte-) Knappheit und Transformation führten dazu, dass die Chancen für Qualifizierung noch nie so hoch gewesen seien wie jetzt. Jahrzehntelang sei zu wenig investiert worden.

Die Klimapolitik werde zwar teilweise Jobs vernichten, aber die Gesamtbilanz sei positiv, so sein Resümee auf Basis bekannter Studien. Schon auf Grundlage der Klimapolitik, wie sie im Koalitionsvertrag der regierenden Parteien (Deutschland) beschrieben worden sei, sei die Anzahl der gewonnenen Jobs erheblich größer als die, die wegfielen. Es gehe nicht mehr um die „Tippel-Tappel-Tour" wie in der Entwicklung der fossilen Wirtschaft, „sondern jetzt sind Sprünge möglich". Aber um welche Jobs handelt es sich dabei? Energietechnik, Elektrojobs, technische Jobs in der Industrie und vor allem das Handwerk spielten eine große Rolle, so Prof. Weber. Mit der durch die Klimapolitik ausgelösten großen Nachfrage könnten Handwerksjobs auf dasselbe Niveau gehoben werden wie bisher schon Industriejobs. Dazu brauche es aber entsprechende Ausbildung und Qualifizierung.

Auch mit einem anderen gängigen Topos räumt Prof. Weber auf: Durch die Mobilitätswende, die E-Mobilität, gingen massenweise Jobs verloren. Zwar stimme es, dass für die Produktion von Elektromotoren weniger Menschen benötigt würden als für fossil betriebene Fahrzeuge. Aber all die notwendigen Tätigkeiten rund um das Elektroauto, digitale Mobilität, smarte Mobilität etc. führten dazu, dass die Bilanz insgesamt positiv ausfalle. Dabei handele es sich aber nicht - wie viele meinen - um einen Austausch „von guten Jobs gegen schlechte Jobs", sondern es werde auch in Zukunft gute Jobs geben.

Auch die Digitalisierung, früher Arbeit 4.0 genannt, sei bis vor kurzem als Bedrohung angesehen worden: „Heute sagen wir, wir haben keine Leute mehr, wann kommt endlich die KI?“ Digitalisierung und KI bedeuteten also keinen Beschäftigungseinbruch, sondern einen Umbruch. Der technologische Fortschritt führe in der Summe nicht zu weniger, sondern zu mehr Jobs. Es werde auch möglich, das Produktivitätspotenzial besser zu nutzen, „0,3 Prozentunkte pro Jahr sind drin“, die zu der Basisentwicklung dazukämen – ein Drittel des Produktivitätswachstums. Die Bundesrepublik Deutschland sei in den letzten 15 Jahren im Beschäftigungsaufbau sehr gut gewesen, aber nicht im Aufbau höherer Produktivität. Der Umbruch betreffe zudem nicht mehr nur Fachkraft-Jobs in der Produktion und in anderen Bereichen, sondern die Digitalisierung und die „generative KI“ dringe zu den Akademikerjobs vor. So erreiche die KI jetzt auch Journalist*innen, Rechtsanwält*innen und Ärzt*innen – „es geht jetzt um höherwertige Jobs“, d. h. neue Technologien würden auch in diese Jobs integriert. Dabei gehe es aber nicht so sehr um den Wegfall von Jobs, sondern um die Veränderung der Tätigkeiten. Es gebe einen anderen Tätigkeits- und Kompetenzmix als bislang.

Der Vergleich von Unternehmen, die in digitale Technologien investiert haben mit denen, die das nicht tun, zeige, dass erstere deutlich besser abschneiden, z. B. in der Lernfähigkeit, im Denken in Prozessen, in der Abstraktions- und Kommunikationsfähigkeit. Prof. Weber betont zudem den Unterschied zwischen klassischer Automatisierung und KI. Die Automatisierung klassischer Prägung setze Regeln, die man erlernen müsse, die KI hingegen ermögliche, „Tätigkeiten selbst zu prägen und zu gestalten“. Weiterhin spiele die Fähigkeit zur Selbstorganisation eine wesentliche Rolle. „Initiative Kompetenzen“ seien gefragt. Deshalb solle man eher froh sein, wenn man einen Job hat, der von KI betroffen ist. Denn wenn KI keine Rolle spiele, sei man abgekoppelt von den technologischen Entwicklungen.

Wie gelingt aber eine dafür passende Qualifizierung? Die klassischen Antworten, weshalb sich Menschen nicht an Qualifizierung beteiligen, seien Zeit- und Geldmangel. Das müsse Qualifizierungspolitik berücksichtigen. Die meistgewählte Antwortkategorie von Befragten sei allerdings, „ich bin das Lernen nicht mehr gewohnt“. Dies zu überwinden, sei eine große Herausforderung.

Ein Zwischenfazit von Prof. Weber lautet daher, dass man zwar große Fortschritte in der Qualifizierungspolitik gemacht habe, auch bei den Fördermöglichkeiten des Bundes und der Länder, aber die Qualifizierungs- und Förderpolitik noch zu reaktiv ausgerichtet sei. Die Erstausbildung und die Weiterbildung müssten in einem System verbunden werden – mit einer proaktiven und kontinuierlichen Politik. Das sei die Grundlage für eine gute Umsetzung der Transformation. Nötig sei eine intensive Erstausbildungsphase, die nahtlos in eine berufsbegleitende Phase übergeht. Neben der Förderpolitik sei die konkrete persönliche Ansprache der Beschäftigten wichtig, durch Betriebsräte und Unternehmer*innen beziehungsweise durch alle, die die nötige Glaubwürdigkeit hätten.

Auf Umschulungen würde Prof. Weber weniger setzen, besser sei es, vorhandene Stärken weiterzuentwickeln, denn Umschulung entwerte die Arbeitserfahrung weitgehend und sei in fortgeschrittenem Alter immer schwieriger. Die Wasserstoffwirtschaft und viele andere Branchen suchten Mitarbeiter*innen. Es müssten Investitionen in Weiterbildung erfolgen, aber „da man muss nicht mehr zwei Jahre eine ganz neue Lehre machen“. Aus einer Beschäftigung heraus gezielt Kompetenzen weiterzuentwickeln, das erscheint ihm als der erfolgreichere Weg.

Natürlich sei das eingangs erwähnte Problem der 7 Millionen fehlenden Arbeitskräfte bis 2035 nicht mit Qualifizierungs- und Fachkräftepolitik allein zu lösen. Aber es gebe Chancen, das Problem zu beherrschen. Dafür benötige man das Potenzial der Älteren. Dabei gehe es nicht um Berufsgruppen wie Professoren, sondern um die Beschäftigten in „belastenden Berufen“. Bei diesen „geht ab Mitte 50 oft nicht mehr viel“. Die Erwerbsminderungsrente sei hier aber keine Lösung. Sinnvoller sei es, bei belastenden Tätigkeiten ab dem Alter von 50 Jahren andere Tätigkeiten zu übernehmen. Es stelle sich also die Frage, wie Mitarbeiter*innen aus der Tätigkeit X mit 55 Jahren in eine neue, nicht komplett verschiedene, Tätigkeit XY wechseln könnten. Hierbei sei Qualifizierung zentral, da die neue Tätigkeit zusätzliche Qualifikationen bzw. die Weiterentwicklung vorhandener Qualifikationen erfordere. Die „Qualifizierungswelle 50+“ sei daher eines der Schlüsselfelder, das bislang noch unterrepräsentiert sei.

Ähnlich gelte das für Zugewanderte. Deutschland sei erfolgreich gewesen, viele Menschen anzuziehen, aber es werde bislang zu wenig daraus gemacht. So arbeiteten die Zugewanderten häufig unter dem Niveau ihrer Fähigkeiten, die sie mitbrächten und es fehle oft an längerfristigen Perspektiven. Auch das sei ein Qualifizierungsthema. Dafür müssten die Anerkennungsverfahren verbessert werden. In diesem Feld bestünden erhebliche Hürden, die abgebaut werden müssten

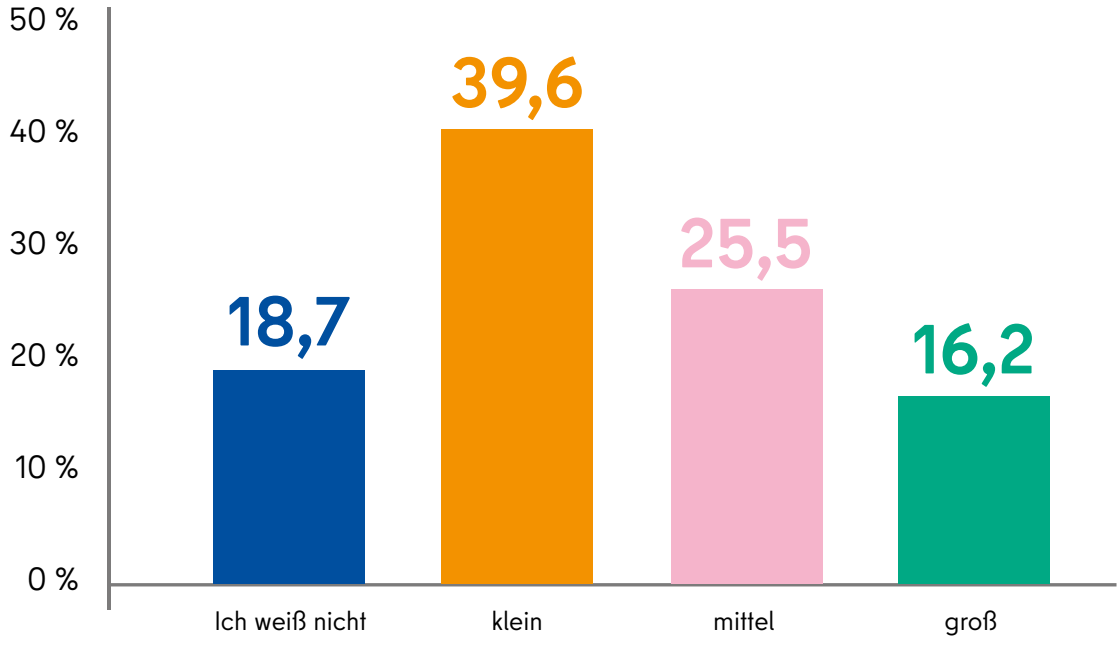
– auch wenn hochwertig formale Abschlüsse gleichzeitig ein berechtigtes Anliegen seien. Man müsse sich genau die Kompetenzen der Zugewanderten anschauen und dann entscheiden, wie man berufsbegleitend Sprache und Kompetenzen fördern könne. Das „geschenkte Potenzial der Migration" müsse viel besser ausgeschöpft werden.

Auf Nachfrage zur Bedeutung von Künstlicher Intelligenz führt Prof. Weber aus: Bei der Auswahl der „richtigen Qualifizierung" und der Kompetenzen stelle KI ein großes Potenzial dar. KI bietet auch die Möglichkeit, mit menschlichen Unzulänglichkeiten, bspw. Vorurteilen, umgehen. Allerdings tendiere KI auch dazu, Muster weiter fortzusetzen – hier müsse man wachsam sein.

KI habe aber auch eine Bedeutung bei den Inhalten der Qualifizierung, damit diese nicht am Arbeitsmarkt vorbeigingen, sondern die Fähigkeiten trainiert würden, die für den Einsatz neuer Technologien benötigt würden. Prof. Weber gibt den Rat, durchaus auch mal „ins Blaue hinein zu qualifizieren" und nicht nur das zu trainieren, was man exakt für eine bestimmte Tätigkeit benötige. Auf die Frage, ob Weiterbildung ein fester Bestandteil im Arbeitsleben sein sollte, betont er, dass der Großteil der Weiterbildung, bis zu 75 Prozent, heute schon informell stattfinde. Dies könne man gleichzeitig als Stärke und Schwäche betrachten. Die Kombination von informeller Weiterbildung plus stärker ausgebauter formaler Qualifizierung sei der richtige Mix.

UMFRAGE

WELCHE ROLLE SPIELT KI AKTUELL IN DER WEITERBILDUNG?



43 Personen haben an der Umfrage teilgenommen.

MODERIERTE TALKS
STRATEGIEN FÜR ZUKUNFTSSICHERE BESCHÄFTIGUNG

Christine Vogler

Präsidentin Deutscher Pflegerat und Geschäftsführerin des Berliner Bildungscampus

Carsten Vossel

Geschäftsführer CCVOSSEL GmbH

Mark Frankenstein

Kundendienstleiter, Mercedöl, SHK - Firma

Weiterbildung spiele in Pflege- und Gesundheitsberufen eine „riesige Rolle“, denn up-to-date zu sein, sei sehr wichtig, erläutert Christine Vogler. Eine große Rolle spiele dabei „Training on the Job“. In anderen Ländern seien die Handlungskompetenzen, die Pflegende haben, viel größer als in Deutschland. Hierzulande sei die Ausbildung sehr gut, aber „wir werden daran gehindert, dieses Potenzial zu nutzen.“ Als Beispiel nennt Christine Vogler das Impfen während der Pandemie: 20.000 Pflegefachpersonen verfügten allein in der ambulanten Versorgung über die entsprechende Qualifikation, sie hätten aber aufgrund bestehender Regelungen nicht impfen dürfen. Es gehe auch darum, neue Berufsfelder für ältere, erfahrene Pflegefachpersonen zu finden: Zum Beispiel könnten sie in der Region für steuernde Tätigkeiten zur Versorgung der Bevölkerung eingesetzt werden. Aber in Deutschland herrsche ein „hohes Silodenken“, ohne die Handlungskompetenzen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die prekäre Fachkräftesituation in Pflege- und Gesundheitsberufen lasse sich außerdem daraus ableiten, dass die Wiederbesetzungszeit einer Stelle über die verschiedenen Berufe hinweg betrachtet zwischen 230 und 280 Tagen liege.

Weiterbildung finde momentan u. a. auch im Bereich Telematik statt. Wie in der Medizin könne man auch in der Pflege eine entsprechende Infrastruktur aufbauen. Aber auch das scheitere an den (nicht) vorhandenen Handlungsmöglichkeiten. Zudem

gebe es Probleme bei der Technikentwicklung. Die IT-Branche bewege sich nach vorne, allerdings „vergisst sie, uns mitzunehmen". Hieran arbeite der Pflegerat aber.

Christine Vogler ergänzt, dass sie eine Umfrage unter ihren Mitarbeiter*innen zur Weiterbildung durchgeführt habe. Danach bestehe eine Präferenz für „hochflexible Bildungsmodule", die als einzelne Module abgeschlossen würden und nicht erst nach 1 ½ Jahren Ausbildung, z. B. im Bereich „Digitales". Die Mitarbeiter*innen wünschten sich eine Begleitung bei der Weiterbildung. Mitarbeitende aus dem Ausland müssten zudem unglaublich viele Behördengänge absolvieren. Weiterhin müsse Weiterbildung über die Arbeitgeber finanziert werden. Auch die Berufsfelddidaktik müsse weiterentwickelt werden, mehr Lehrkräfte würden benötigt. Zudem fehle die internationale Anschlussfähigkeit. Deutschland sei in vielen Bereichen „very special". Es sei aber wichtig, dass Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland Strukturen wiedererkennen, die international bekannt seien – beispielsweise Bachelor- und Masterabschlüsse.

Im IT-Bereich seien die Fachkräfte hart umkämpft, so **Carsten Vossel**. Es würden hohe Gehälter bezahlt, um Fachkräfte zu gewinnen. Zudem spiele Weiterbildung eine essenzielle Rolle: Neue Mitarbeiter*innen müssten zunächst für die speziellen Tätigkeiten in seinem Unternehmen vorbereitet und dafür weitergebildet werden.

Zentraler Fokus seines Unternehmens sei die IT-Sicherheit. Dafür gebe es aber keine Ausbildung und kaum Studiengänge, insofern müsse intern, in der Firma, ein „upgrade" durchgeführt werden. Auf die Frage nach dem Angebot von Ausbildungsplätzen führt Carsten Vossel aus, dies in seiner Firma schwierig sei, denn 95 Prozent der Mitarbeiter*innen arbeiteten mittlerweile „remote". Das funktioniere sehr gut, aber nicht im Falle der Ausbildung.

Am Beispiel der Cyberkriminalität macht Carsten Vossel die Bedeutung ständiger Weiterentwicklung und wöchentlichen „up-to-date-Haltens" deutlich. Er bevorzugt dafür den Begriff „Lebenslanges Lernen" statt Weiterbildung, denn darum gehe es. Es gebe in seiner Firma Mitarbeiter*innen, die „vorausprinten" und dann ihr Wissen intern weitergäben. Dies schule auch Fähigkeiten wie Präsentationstechniken, die auch bei der Arbeit mit Kunden benötigt würden.

Weiterbildung sei ein Baustein bei der Fachkräftesicherung, es gehe auch darum, ältere und jüngere Mitarbeiter*innen zu integrieren. Er setze sehr gerne altersgemischte Teams ein, die sich in ihren Fähigkeiten ergänzten. Die Mitarbeitenden machten sich auch selbst Gedanken über ihre Weiterbildung. Seine Firma habe 60 Beschäftigte und bei so einer Größenordnung lasse sich Weiterbildung danke eines Personalbereichs organisieren. Carsten Vossel fragt sich allerdings, wie Firmen, die nur 5 – 10 Beschäftigte haben, mit dem Thema umgehen, denn die Anforderungen „steigen definitiv".

Von der Politik wünscht er sich, dass sie schneller handelt und dass sie sich mehr für Ausbildung einsetzt. Auch die IHK spiele eine wichtige Rolle bei den Themen Ausbildung und Abschlüsse.

Der Fachkräftemangel in seiner Branche sei jeden Tag spürbar, merkt Mark Frankenstein an. Die Auftragslage sei sehr gut, aber die Fachkräfte fehlten. Es geht darum, auch die ältere Generation wieder verstärkt in Unternehmen zu integrieren.

Der Bedarf an Weiterbildung sei hoch, denn die „Heizung der Zukunft" werde elektrischer und das Berufsfeld technologischer. Dabei sei darauf zu achten, dass diejenigen, die den Beruf seit 20 Jahren ausübten, nicht abgehängt würden. Seine Branche erlebe schon seit Generationen einen Wandel – von der Koksheizung bis zur Wärmepumpe. Das mache den Beruf auch so spannend. Heutzutage könne man in der Branche zudem „gutes Geld" verdienen.

Ohne Aus- und Weiterbildung, so **Mark Frankenstein**, könne Mercedöl nicht existieren. Die Zukunftsaussichten der Branche seien sehr gut, aber es hänge vom Personal ab. KI spiele eine Rolle, „aber die Hand nach wie vor auch noch". Eine Herausforderung sei, dass die Arbeit (physisch) belastend sei. Hier gebe es Ansätze, das Personal körperlich zu entlasten, um einen langfristigen Einsatz zu gewährleisten.

Von der Politik wünscht er sich mit Blick auf das Thema Weiterbildung eine schnelle und kurzfristige Unterstützung mit wenigen bürokratischen Vorgängen und „schmaleren" Prozessen. Sie selbst könnten als Firma auch noch besser werden, indem sie zum Beispiel mehr Zeit für Personalentwicklung einsetzten, denn „Personalentwicklung ist das A und O".

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

vor dem Hintergrund des digitalen und sozialökologischen Wandels

Micha Klapp

Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung, SenASGIVA, Berlin

Nele Techen

Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin-Brandenburg (DGB)

Anke Fredericksen-Alde

Geschäftsführerin der Abteilung Bildung und Beruf, Industrie- und Handelskammer (IHK) Berlin

Eine europapolitische Perspektive einzunehmen – auch vor dem Hintergrund der Europawahl im nächsten Jahr – und auch zu zeigen, was Berlin anzubieten habe, sei durch diese Konferenz hervorragend gelungen, fasst Staatssekretärin **Micha Klapp** (SenASGIVA Berlin) zusammen. Im Bereich der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens bestehe ein breites Spektrum an Herausforderungen und Möglichkeiten, wie etwa Prof. Weber das thematisiert habe. Weiterbildung stehe daher auf der politischen Agenda weit oben.

Die nationale Weiterbildungsstrategie und das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung" des Bundes seien wichtige Grundlagen, bei denen sie aus landespolitischer Sicht z. B. das in dem Gesetz enthaltene Qualifizierungsgeld als wichtige Maßnahme hervorhob. Die Frage der Bildungsteilzeit sei vor dem Hintergrund eines Arbeitnehmer*innen-orientierten Arbeitsmarktes weiter auszudifferenzieren. Lebenslanges Lernen müsse während der Tätigkeit durchgeführt werden, es geht also darum, Zeiträume dafür zu schaffen. Das Mitwirken von Personal- und Betriebsräten im Kontext Weiterbildung stehe natürlich ebenfalls auf der Agenda, um aufgrund der spezifischen Bedarfe der einzelnen Betriebe und Unternehmen passgenau Weiterbildungen zuzuschneiden – auch mit Hilfe tariflicher Regelungen.

Staatssekretärin Klapp bringt das Thema des diskriminierungsfreien Zugangs zur Weiterbildung in die Diskussion ein und macht die Gleichstellungs- und Frauenperspektive stark. Weiterbildung müsse auch in Teilzeit ermöglicht werden. Weiterhin betont sie die sozialökologische Transformation im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen. Die aktuellen politischen Verhältnisse und die beiden wichtigen Landtagswahlen vom Vortage (Bayern und Hessen) hätten unter anderem auch mit dem Zugang zur Weiterbildung zu tun, arbeitsmarktpolitische Instrumente müssten etwa bei der Integration von Geflüchteten mitgedacht werden.

Mit Blick auf Diskriminierungsmechanismen sei zudem eine „Nachschärfung" des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes" (AGG) wichtig. Auch die KI, die unbedingt notwendig sei und eine Chance darstelle, müsse in Hinblick auf Diskriminierungsfreiheit reguliert werden.

Die Staatssekretärin freut sich darauf, die bestehenden Berliner Weiterbildungsinstrumente, die sie bei Amtsantritt vorgefunden hat und die sie positiv einschätzt, zusammen mit anderen Partnern (Gewerkschaften, IHK, Arbeitgeberverbände) weiter voranzutreiben. Bei der Finanzierung der Weiterbildung seien viele Akteure gefragt, das Geld komme aus verschiedenen Töpfen. Das aktuelle parlamentarische Verfahren zur Haushaltsgesetzgebung sei für die Finanzierung entscheidend. Auch die Bundesagentur für Arbeit (und in Berlin und Brandenburg die Regionaldirektion der beiden Länder) trage ihren Teil zur Finanzierung bei. Die Senatsverwaltung werde auf Grundlage des Berliner Landesrechtes und im Rahmen des Doppelhaushaltes ihren entsprechenden Beitrag leisten.

Angesprochen auf das in Berlin 2021 verabschiedete Bildungszeitgesetz (Anm.: Novellierung des Bildungsurlaubsgesetzes) konstatiert sie, dass noch zu wenige davon wüssten und die darin enthaltenen Möglichkeiten zu gering in Anspruch genommen würden. Die SenASGIVA stehe dazu im Austausch mit den anderen Bundesländern. Aber auch die Arbeitgeber seien gefragt und dem Gesetz nicht so zugewandt, wie es wünschenswert wäre. Sie geht davon aus, dass sich die Führungskultur der Unternehmen in dieser Hinsicht ändern werde, schon wegen des Arbeitnehmer*innen- orientierten Arbeitsmarktes, das gelte auch für die Verwaltung.

Auf Berliner Ebene werde zudem auf der Grundlage des Koalitionsvertrages der Parteien CDU/SPD eine Fachkräftestrategie aufgebaut.

Die Chancen auf Weiterbildung müssten, so **Nele Techen,** noch mehr eröffnet werden. Der Anteil an Betrieben und Beschäftigten, die weiterbilden bzw. an einer Weiterbildung teilnehmen, sei seit 2020 und während der Corona-Pandemie dramatisch gesunken. Diese Entwicklung müsse angesichts von Transformation und Strukturwandel umgekehrt werden. Weiterbildung müsse als dauerhaftes Thema, als „Kultur", in den Köpfen von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen dauerhaft verankert werden. In Berlin stehe das Thema betriebliche Weiterbildung seit Jahrzehnten auf der Agenda. Es bedürfe einer Weiterbildungsanalyse, um darauf aufbauend zielgerichtet eine auf die Beschäftigten zugeschnittene Weiterbildung umzusetzen. Dabei sei mehr Verbindlichkeit nötig, es müsse auch Freiräume, d. h. Zeit für Orte für die Weiterbildung geben. Am Beispiel der Automobilindustrie und dem Projekt „ReTraNetz" macht Nele Techen deutlich, dass über die Hälfte der Unternehmen sage, dass die Transformation und auch die Qualifizierung eine große Rolle spielten, aber die Realität demgegenüber oft noch hinterherhinke. „Nicht alle Beschäftigten und Betriebe wissen, wohin die Reise geht". Sie regt an, Innovationswerkstätten mit den Beschäftigten einzurichten. Die Konkretisierung lasse sich am besten über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge regeln.

Als gutes Beispiel benennt sie den Qualifizierungs-Tarifvertrag der Gewerkschaft IG Metall, in dem genau festgelegt sei, was die Arbeitgeber*innen und die Arbeitnehmer*innen jeweils an Zeit und Geld beitragen. Dabei gehe es darum, die breite Basis der Beschäftigten mitzunehmen, nicht nur die ohnehin schon Motivierten. Sie möchte, dass dieses Beispiel auch in andere Branchen transferiert wird und dass es mehr Tarifverträge gibt, da die Tarifbindung in Deutschland nicht allzu hoch sei. Das Bildungszeitgesetz sei bei den Beschäftigten relativ unbekannt und der Anspruch müsse viel stärker verbreitet werden – über Veranstaltungen wie heute, aber auch über die verschiedenen Kanäle aller Akteure in diesem Bereich. Nötig seien Erfolgserlebnisse in der Weiterbildung, schon in den Schulen, dann bei den Trägern und Weiterbildungsanbietern, um früheren Misserfolgserlebnissen entgegenzuwirken und Menschen zu motivieren.

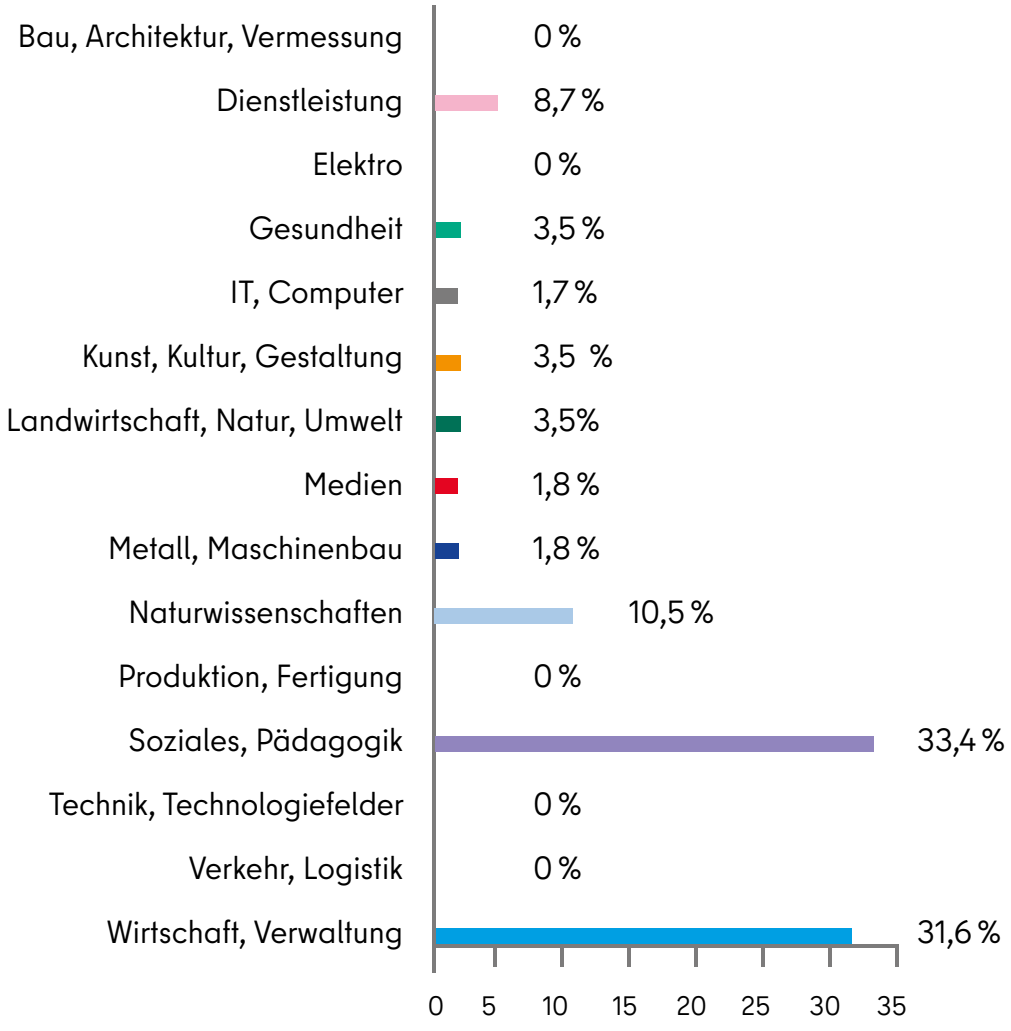
Kompetenz sei ein ganz zentrales Thema und fast schon zu spät auf der Agenda, konstatiert **Anke Fredericksen-Alde**. Viele beschäftigten sich mit Weiterbildung, doch es gebe auch viele Hürden. Nach dem Einbruch durch Corona müssten jetzt die Potenziale gehoben werden. Sie unterstützt die zuvor getroffene Feststellung, dass Sichtbarkeit und Transparenz in der Weiterbildung verbessert werden müssten. Die Unternehmen benötigten dabei Unterstützung. Dem diene auch die Initiative weiterbildung.berlin[7], an der neben der IHK auch die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit sowie die für Wirtschaft zuständige Verwaltung, die Handwerkskammer Berlin und die Bundesagentur für Arbeit beteiligt seien. Das zeige: In Berlin werde dieses Thema gemeinsam angegangen und die zuvor schon genannten Gesetze böten dazu eine gute Grundlage. Bei der Finanzierung gehe es um einen Ausgleich zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und um Förderung. Auch hier fehle es an Wissen bei den Unternehmen, was sie beantragen könnten und wie das funktioniere. Auch modulare Weiterbildung und Flexibilität seien wichtig. Sie verweist auf eine Studie der DIHK, die zum Inhalt habe, was sich Beschäftigte von Weiterbildung erhofften. Danach versprächen sich die meisten eine bessere berufliche Karriere und mehr Geld. Es gehe aber auch um intrinsische Motivation. Mit Bezug auf Kleinunternehmen führt

7 https://weiterbildung.berlin/

Anke Fredericksen-Alde aus, dass diese aufgrund ihrer Größe besonderen Beschränkungen unterlägen. Sowohl die Betriebe als auch die Arbeitnehmer*innen müssten sagen, was sie wollten. Es gebe einige „Musterbeispiel-Unternehmen“, aber in einigen Branchen sei es auch schwieriger. Es hänge auch vom zeitlichen Umfang der Weiterbildung ab, wie Unternehmen und Beschäftigte dem Thema gegenüberstünden. Auf jeden Fall müssten sich Unternehmen und Beschäftigte in Zukunft mehr um das Thema kümmern – auf beiden Seiten bestehe Aufklärungsbedarf.

UMFRAGE

IN WELCHEM BERUFSFELD SIND SIE TÄTIG?



57 Personen haben an der Umfrage teilgenommen.

ABSCHLUSSWORTE ZUR KONFERENZ

Micha Klapp

Staatssekretärin für Arbeit und Gleichstellung, SenASGIVA, Berlin

Staatssekretärin Klapp bedankt sich in ihren Abschlussworten bei allen Beteiligten für den intensiven Austausch zu europapolitischen, bundes- und landespolitischen Ansätzen zum lebenslangen Lernen. Es müssten alle in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen am Thema dranbleiben und das Ganze voranbringen sowie eine gute Fachkräftestrategie aufbauen. Auf dieser Grundlage ließen sich die politischen Herausforderungen gestalten.

Sie weist auf das Thesenpapier hin, das von ihrem Hause zu dieser Konferenz verfasst worden sei und im Downloadbereich der Konferenzwebseite zur Verfügung stehe. Alle seien eingeladen, diese Thesen zu kommentieren oder zu ergänzen.

Sie bedankt sich ausdrücklich bei den Teilnehmenden, den Referent*innen, den Dolmetscher*innen, bei der Technik sowie bei der „Abteilung für Arbeit und Berufliche Bildung“ ihres Hauses, die diese Konferenz organisiert hat. Ein großer Dank gebühre auch den Moderator*innen, die unterschiedliche Perspektiven während der Konferenz aufgezeigt hätten. Es sei eine große Freude gewesen, durch die beiden durch den Tag geleitet zu werden. Eine solche Veranstaltung sei gleichzusetzen mit einer Weiterbildung.

THESEN

10 THESEN ZUR INTERNATIONALEN KONFERENZ „BESCHÄFTIGUNG IM WANDEL — KOMPETENT IN DIE ZUKUNFT“

1. **Weiterbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zu zukunftssicherer Beschäftigung und zur Linderung des Fachkräftemangels.** Lebensbegleitendes Lernen ist in Zeiten des digitalen, demografischen und ökologischen Wandels und der Transformation am Arbeitsmarkt bedeutend für die Teilhabe, Chancenverbesserung und Fachkräfteentwicklung von Erwachsenen. Dies schließt die Stärkung einer Kultur der Weiterbildung im Erwachsenenalter („Lernen lernen“) als Voraussetzung für die Bewältigung beruflicher und persönlicher Herausforderungen und Umbrüche ein.

2. **Eine stetige berufliche und allgemeine Weiterbildung und Kompetenzentwicklung im Sinne des EU-Ziels bis 2030 (Teilnahme von 60 Prozent aller Erwachsenen pro Jahr) sichert die Beschäftigungsfähigkeit und trägt zur Fachkräftesicherung bei.** Die Weiterbildungsbeteiligung ist mithilfe moderner Qualifizierungsangebote und flexibler Lernformate zu erhöhen. Gleichzeitig stehen wir vor der Herausforderung, dass sich im Zuge der digitalen Transformation ein Lernkulturwandel vollzieht. Diesen gilt es durch Information, Beratung, Lernbegleitung und Motivation zum Lernen zu unterstützen, die die Diversität der Lernenden berücksichtigt.

3. **Betriebliche Weiterbildung und arbeitsplatzbezogene Kompetenzentwicklung spielen eine zentrale Rolle beim Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft.** Um dies umsetzen zu können, benötigen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen eine effektive finanzielle und organisatorische Unterstützung durch Politik und Verwaltung, damit auch sie Fachkräftesicherung durch Weiterbildung leisten können.

4. **Das Personal in der Weiterbildung ist für den digitalen und ökologischen Wandel zu qualifizieren.** Dabei sind insbesondere die Nutzung und Erprobung innovativer Methoden der Bildungsplanung und -durchführung von Bedeutung. Zudem sind digitale und nachhaltige Kompetenzen für das Berufshandeln zu entwickeln.

5. **Die Befähigung zum selbstgesteuerten Lernen und die Entwicklung von digitalen und transformativen Kompetenzen sind wesentlich für die Weiterbildung und die Gestaltung von Lernangeboten in der Zukunft.** Zukünftig wird insbesondere die Stärkung des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen eine zentrale Rolle spielen, wie z. B. Digitalkompetenz, soziale Kompetenz, Innovationskompetenz, Gesundheitskompetenz, und Bildung für nachhaltige Entwicklung.

6. **Der Zugang zu beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ist zu verbessern.** Insbesondere formal Geringqualifizierte, neu Eingewanderte, Personen mit Migrationsgeschichte und Teilzeitbeschäftigte müssen entsprechend ihrer Lebensumstände Unterstützung erhalten, um an Weiterbildung partizipieren zu können. Insgesamt ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von dort bisher unterrepräsentierten Gruppen zu erhöhen.

7. **Eine kompetente und niedrigschwellige Bildungsberatung vor Ort und digital unterstützt, mobilisiert und verbessert die Weiterbildungsaktivitäten und ein „Lernen lernen“ Erwachsener.** Sie sollte als Ressource gelingender Transformationsprozesse verstanden werden. Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Weiterbildungsberatungen sind neben einem niedrigschwelligen Zugang, Freiwilligkeit, Neutralität, passende Informationen und die Selbstaktivität der Beratenen sowie Qualität und kompetente Beraterinnen und Berater.

8. **Weiterbildung muss künftig so ausgerichtet sein, dass sie zum Gelingen des gesellschaftlichen Strukturwandels beiträgt.** Dazu muss ein „skills ecosystem“, ein auf Synergieeffekte ausgelegtes Netzwerk aus Unternehmen, Wirtschafts- und Sozialpartnern, staatlichen Institutionen sowie weiteren Akteuren – Hochschulen, Berufsschulen und informellen Lernorten – geschaffen werden, um eine optimale Nutzung von bestehenden Lernangeboten und bessere Zugänge auch für bislang unterrepräsentierte Gruppen zu ermöglichen.

9. **Das neue Weiterbildungsgesetz der Bundesregierung öffnet den Zugang zur Weiterbildungsförderung Beschäftigter.** Es stellt zudem wichtige Weichen, um Synergieeffekte zwischen Aktivitäten von Bund und Ländern zu erreichen. Zusätzlich sollten die Nutzung von Bildungs(teil)zeit, die Weiterbildung des Bildungspersonals und die Förderung betrieblicher Weiterbildungsprozesse sowie die Entwicklung von Finanzierungsmodellen unterstützt werden.

10. **Für zukunftssichere Weiterbildung brauchen wir Europa.** Der Austausch muss intensiviert und eine nachhaltige Vernetzung, auch nach dem Europäischen Jahr der Kompetenzen, gefördert und gepflegt werden. Dazu können Netzwerke wie das europäische Städtenetzwerk EUROCITIES genutzt werden. Es wäre aber auch wünschenswert, dass die Europäische Kommission längerfristige Möglichkeiten zum Austausch zwischen europäischen Städten zu den Themen Fachkräftesicherung und Kompetenzentwicklung etabliert und verfestigt.

IMPRESSIONEN DER KONFERENZ

BESCHÄFTIGUNG
IM WANDEL –
KOMPETENT
N DIE ZUKUNFT
EMPLOYMENT
THE
UTURE

150

SkillsForEurope
Berlin
2023

Berlin2023

@SENASGIVA_BERLIN

@SENASGIVA

#EUROPEANYEAROFSKILLS

Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

BERLIN

Senatsverwaltung für Arbeit,
Soziales, Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel. (030)9028-0
www.berlin.de/sen/asgiva
pressestelle@senasgiva.berlin.de

© Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, Stand 12/2023
Barrierefreimachung:
Sunbeam Communications GmbH
Fotografie: Jan Rottler