

**Gute digitale Arbeit in europäischen
Metropolen gestalten.
Digitale Kompetenzen in der Aus-
und Weiterbildung von morgen**

Dokumentation

Konferenz

17. Mai 2017



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Inhalt

Seite 2–4	Programm
Seite 5–6	Hintergrund und Ziele
Seite 7–8	Grußwort des Regierenden Bürgermeisters von Berlin
Seite 9–10	Key Note: Der Prozess „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Seite 11–12	Der Dialog Arbeiten 4.0 und die Bedeutung der (Weiter-) Bildung für den digitalen Transformationsprozess
Seite 13–14	WeQ – the new IQ: Wie mit Design Thinking eine neue Kultur der Zusammenarbeit entsteht
Seite 15–16	Themeninsel 1: Implementierung digitaler Kompetenzen in die Berufsausbildung
Seite 17–18	Themeninsel 2: Überwindung digitaler Spaltung
Seite 19–20	Themeninsel 3: Digitale Anpassung von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte
Seite 21–22	Themeninsel 4: Digitale Lehr- und Lernmethoden
Seite 23–25	Panel I: Berufsbildung im digitalen Wandel – digitale Spaltung oder wie nehmen wir alle mit?
Seite 26–27	Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im Zeitalter der Digitalisierung
Seite 28–30	Panel II: Digitale Kompetenzen in der Berufsbildung für die Arbeit von morgen
Seite 31–34	Abschluss und Verabschiedung
Seite 35–40	Teilnehmer*innen
Seite 41	Kontakt
Seite 42	Impressum

„Gute digitale Arbeit in europäischen Metropolen gestalten. Digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung von morgen

17. Mai 2017

Ort: EUREF-Campus, Gasometer Schöneberg, 10829 Berlin

Moderation: Dr. Julia Kropf

09.00 – 09.30 **Ankommen und Registrierung**

09.30 – 09.45 **Grußwort**

Michael Müller, Regierender Bürgermeister von Berlin

09.45 – 10.15 **Key Note: „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ –
auf dem Weg zu guter digitaler Arbeit für alle**

Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

10.15 – 10.45 **Der Dialog „Arbeiten 4.0“ und die Bedeutung der (Weiter-) Bildung für den
digitalen Transformationsprozess**

Thorben Albrecht, Staatssekretär, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

10.45 – 11.15 **WeQ – the new IQ: Wie mit Design Thinking eine Kultur
der Zusammenarbeit entsteht**

Prof. Ulrich Weinberg, HPI School of Design Thinking

11.15 – 11.45 **Kaffeepause**

11.45 – 12.45 *Parallel stattfindende Themeninseln*

Themeninsel 1

Implementierung digitaler Kompetenzen in die Berufsausbildung

Module für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung

Gerd Woweries, ABB Berlin

Integration in die e-Gesellschaft

Tiina Huovila, Tampere vocational college

Themeninsel 2

Überwindung digitaler Spaltung

eVideo – Web Based Training für arbeitsplatzorientierte Grundbildung

Johanna Lambertz, Arbeit und Leben Berlin e.V. (DGB/VHS)

Lissabon – Stadt des Lernens

Daniel José Oliveira, Stadtverwaltung Lissabon

Der „Qualifikationspass Wien“

Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)

Themeninsel 3

Digitale Anpassung von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte

Medienkompetenz in der Digitalisierung –

Eine neue agile Lernkultur für die berufsbegleitende Qualifizierung (MeDiAL-4Q)

Dr. Benjamin Höhne, Beuth Hochschule für Technik Berlin

Muss das 4.0 oder geht das auch so? – Erfahrungen aus der Berliner

Begleitgruppe zum österreichischen EBmooc17

Sophie Keindorf, k.o.s GmbH

Bedarfsgerechte Weiterbildung und Online-Lerninhalte im Bereich

der Energietechnik – Erfahrungen aus dem Projekt INWENT

Mathias Schäfer, Institut BBF

Themeninsel 4

Digital teaching and learning methods

Neues Lehren und Lernen am Beispiel von CareerFoundry

Tim Fahrendorff, CareerFoundry

Tell your story. Digital story mapping als kreative Lernmethode

Trevor Burgess, Rinova, London

12.45 – 13.00

Erste Erkenntnisse / Ergebnisse aus den Themeninseln

Gesamtmoderation und Moderationen der Themeninseln

13.00 – 14.00

Mittagessen / Lunch

14.00 – 14.45

Panel 1

Module für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung

Klemens Himpele, Stadtverwaltung Wien

Miguel A. Alemany Haro, Arbeitsverwaltung der Stadt Madrid

Annika Raab, Stadtverwaltung Huddinge

Tanguy De Lestré, Hauptstadtregion Brüssel

Dana Carmen Bachmann, EU-Kommission

14.45 – 15.30 **Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im Zeitalter der Digitalisierung**
Prof. Dr. Lars Windelband, Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

15.30 – 15.45 **Pause**

15.45 – 17.00 **Panel 2**

Digitale Kompetenzen in der Berufsbildung für die Arbeit von morgen

Daniel Wucherpfennig, DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Sven Weickert, Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

*Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*

Adél Holdampf-Wendel, bitkom

Dr. Lena Hipp, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

*Johannes Pfeiffer, Regionaldirektion Berlin – Brandenburg
der Bundesagentur für Arbeit*

17.00 – 17.15 **Abschluss**

*Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin*

Hintergrund und Ziele



Die Digitalisierung hat in den letzten Jahren zu tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt geführt. Diese Prozesse gewinnen an Bedeutung und werden die Menschen auch zukünftig vor immer neue Herausforderungen stellen. Sowohl Arbeitsplätze – in branchenübergreifender Hinsicht – als auch branchenspezifische Tätigkeiten verlangen zunehmend digitale Kompetenzen. (Weiter-) Qualifizierung ist daher eine notwendige Bedingung, um gute und faire Arbeit für alle Beschäftigten im digitalen Wandel zu gestalten. Dabei geht es aber nicht nur um die Qualifizierung von Beschäftigten in technischen und industriellen Branchen, sondern auch um den für Berlin besonders relevanten Dienstleistungssektor.

Neben den Veränderungen, die der digitale Wandel für Menschen in Beschäftigung bedeutet, steht die Politik vor der Aufgabe, Grundlagen dafür zu schaffen, dass erwerbslose Menschen und benachteiligte Gruppen von dieser Entwicklung nicht abgekoppelt, sondern ihnen neue Zugänge zu digitalen Kompetenzen und Arbeitsplätzen eröffnet werden.

Ein zentrales Ergebnis des bisherigen Dialogprozesses „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ ist die hervorgehobene Bedeutung digitaler Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung. Der parallel geführte Dialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fasste die Ergebnisse im Grünbuch und später im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ zusammen. Das im November 2016 veröffentlichte Weißbuch hebt in Bezug auf Qualifizierung einen präventiven Ansatz hervor. Dieser geht davon aus, dass den gravierenden Umbrüchen in der Arbeitswelt 4.0 frühzeitig durch Stärkung von Qualifikationen und Verbesserung von Arbeitsperspektiven durch Investitionen in diese Strukturen zu begegnen ist.

Auch auf europäischer Ebene wird an diesem Thema gearbeitet. Ergebnis dieses Prozesses sind die im Juni 2016 von der Europäischen Kommission veröffentlichte Neue Agenda für Kompetenzen sowie die im Dezember 2016 gestartete Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze.

Im Zuge der Konferenz wurde diskutiert, wie sich Bürgerinnen und Bürger in einer zunehmend digitalisierten (Arbeits-) Welt souverän bewegen können und angesichts der Veränderungen durch digitale Technologien nicht ins Abseits gedrängt werden. Vor diesem Hintergrund wurden vor allem die folgenden vier Themen vertieft:

1. Implementierung digitaler Kompetenzen in die Berufsbildung

Digitale Kompetenzen müssen deutlich stärker als zuvor in die Berufsbildung implementiert werden. Welche (digitalen) Kompetenzen werden in der Arbeitswelt 4.0 benötigt und wie können Spielräume in Ausbildungsverordnungen systematisch genutzt werden, um diese darin zu integrieren?

2. Digitalisierung und Weiterbildung der Beschäftigten

Die Folgen der Digitalisierung zeigen sich schon seit Jahren nicht nur in den Großbetrieben, sondern zunehmend auch in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Diese haben es aufgrund geringerer personeller Ressourcen oft schwer, ihr Personal für die neuen Anforderungen vorzubereiten. Gleichzeitig können sie häufig Aufträge nicht akquirieren, weil ihnen die Fachkräfte fehlen. Wie müssen sich vor diesem Hintergrund Weiterbildungsangebote für Beschäftigte ändern bzw. weiterentwickeln?



3. Digitale Spaltung

Welche Risiken, aber auch Chancen, entstehen durch die Digitalisierung für Benachteiligte am Arbeitsmarkt? Führt sie zu einer digitalen Spaltung oder können durch gezielte Weiterbildungsangebote alle im digitalen Wandel mitgenommen werden? Welche Herausforderungen stellen sich für diese Weiterbildungsangebote z.B. für Arbeitssuchende und Ausbildungsbewerber*innen?

4. Qualifizierung der Lehrenden

Um den Anforderungen an eine sich verändernde Aus- und Weiterbildung zu genügen, in der neue Lerninhalte auch durch digitale Medien vermittelt werden, müssen auch die Lehrenden entsprechend qualifiziert werden. Dies erfordert auch Änderungen der Ausbildungsinhalte von Berufsschullehrer*innen. Welche digitalen Kompetenzen sind für Berufsschullehrer*innen und Ausbilder*innen notwendig bzw. bereits erprobt und vorhanden? Wie kann die Motivation, selbständig und autonom zu lernen und sich weiter zu qualifizieren durch neue, innovative Lehr- und Lernmethoden gestärkt werden?

Die Berliner Konferenz „Gute digitale Arbeit in europäischen Metropolen gestalten. Digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung von morgen“ hat politisch Verantwortliche, Expert*innen, Wissenschaftler*innen sowie Sozialpartner, Unternehmen und Praktiker*innen aus dem Bereich Aus- und Weiterbildung zusammengebracht, um die begonnene Diskussion um Qualifizierung 4.0 fort zu führen und den Dialog mit europäischen Partnern zu vertiefen. Die Konferenz diente dem Austausch guter Ansätze und Projekte. Guter Praxis und bildete gleichzeitig ein Forum für deren gemeinsame Weiterentwicklung. Die Besonderheiten und Herausforderungen von Metropolen und Metropolregionen in der zukünftigen Gestaltung von Qualifizierung standen hierbei im Mittelpunkt.

Grußwort des Regierenden Bürgermeisters von Berlin



Michael Müller, Regierender Bürgermeister von Berlin

Zu Beginn seines Grußworts betont der Regierende Bürgermeister *Michael Müller*, dass sich durch die Digitalität die Arbeit wandeln wird. Wandel begleite uns und zeige sich auch in der jüngsten Geschichte des Veranstaltungsortes, einem ehemaligen großartigen Industriestandort, der seit 2007 als EUREF-Campus genutzt wird. Während 2011 650 Menschen hier arbeiteten, seien es heute 2.500 Arbeitsplätze, die an diesem Ort geschaffen wurden. Somit sei dieses Areal einer der Zukunftsorte Berlins; hier ließe sich bspw. mit dem selbstfahrenden Bus „Olli“ auch am praktischen Beispiel erfahren, was neue Mobilität konkret bedeutet. Die Veränderungen umfassten jedoch auch den Klimabereich. Bis zum Jahr 2050 seien weitreichende Ziele benannt, deren Umsetzung in Berlin bereits begonnen habe.

Der Regierende Bürgermeister macht deutlich, dass mit den Änderungen durch die Digitalisierung keineswegs nur Nischen entstehen, die von Startups besetzt werden, sondern dass die gesamte Wirtschaft davon betroffen sei. Bereits heute gebe es bspw. kaum noch Dienstleistungen, die vom digitalen Wandel ausgenommen seien. Auch das Handwerk oder die Verwaltung befänden sich mitten im digitalen Wandel.

Michael Müller weist darauf hin, dass diese Entwicklung vielen Menschen Angst mache und die Politik diese Sorgen ernst nehmen und sich damit auseinandersetzen müsse. Eine Atmosphäre der Offenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten für jede und jeden Einzelne*n könne nur erreicht werden, wenn in diesem Prozess die wesentlichen Akteure zusammen agierten und sich austauschten. Zu diesen gehöre z.B. der Steuerungskreis Industriepolitik und die Sonderkommission Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftesicherung. Die Schaffung weiterer Ausbildungsplätze sei von großer Bedeutung und auch im Interesse der Unternehmen. Weiterhin stehe die Vermittlung von Medienkompetenz in der Schule aktuell auf der Agenda.



Der Regierende Bürgermeister richtet den Blick auf die neuen Chancen der Stadt Berlin, die sich – auch aufgrund einer sich seit einigen Jahren formierenden „2. Gründerzeit“ – gerade im Wissenschaftsbereich stark entwickle. Als Wissenschaftsstandort spiele Berlin mit seinen Hochschulen, Forschungsinstitutionen und zahlreichen Bildungsinstituten eine bedeutende Rolle. In Zeiten, in denen die Stadt – auch durch diese positiven Entwicklungen bedingt – stark wachse, sei eine ständige Anpassung nötig, um die Lebensqualität zu erhalten und weiterzuentwickeln. Hierbei sollten Chancen und Risiken der Digitalisierung stets mit bedacht werden. Zum Ende seiner Ansprache hebt Michael Müller hervor, dass die Konferenz mit dem richtigen Thema zur richtigen Zeit durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales veranstaltet werde und wünscht allen Akteuren ein gutes Gelingen.

Key Note: Der Prozess „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales



Elke Breitenbach, Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin

Die *Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Elke Breitenbach*, macht zu Anfang ihrer Rede deutlich, dass Digitalisierung an sich nicht als gut oder schlecht bewertet werden könne, sondern vielmehr als gemeinsame Gestaltungsaufgabe von Politik, Unternehmen und Beschäftigten zu verstehen sei.

Die Initiative „Arbeit 4.0 – made in Berlin“ ist eingebettet in die Digitalisierungsstrategie des Berliner Senats sowie in das übergeordnete politische Ziel dieser Koalition, gute Arbeit für alle Bürgerinnen und Bürger Berlins zu schaffen und prekäre Arbeit weiter zurück zu drängen.

Dieses Ziel müsse angesichts der tiefgreifenden Veränderungen, denen alle Lebensbereiche einschließlich der Arbeitswelt durch die fortschreitende Digitalisierung ausgesetzt sind, stets im Sinne des Menschen umgesetzt werden – gemäß der Handlungsmaxime „Der Mensch zählt, die Technik dient“. Der Mensch müsse immer im Mittelpunkt stehen.

Frau Breitenbach betont die besondere Bedeutung, die in diesem Veränderungsprozess der Aus- und Weiterbildung zukomme. Hierbei macht sie deutlich, dass die digitale Transformation europäischer Metropolen es erfordere, Chancen vor allem für jene Menschen zu schaffen, die bisher nicht von der Digitalisierung profitieren. Dazu müsse beantwortet werden, wie Inklusion und faire Arbeit im Prozess der Digitalisierung berücksichtigt werden und dabei ernstzunehmenden Ängsten und Abwehrmechanismen begegnet und adäquat entgegengewirkt werden könne. Vor allem internationale Studien prognostizierten teilweise enorme Beschäftigungsverluste und das Wegbrechen ganzer Berufe durch Automatisierung, Digitalisierung und Robotisierung; auf Deutschland bezogene Studien sähen dagegen eher Verschiebungen zwischen den Branchen bei etwa gleichbleibender Beschäftigung voraus und sprächen unter bestimmten Voraussetzungen sogar von Beschäftigungszuwächsen, besonders in sozialen, kreativen und IT-bezogenen Berufsfeldern. Die Digitalisierung sei auf jeden Fall eine Gestaltungsaufgabe, der sich die Politik und die Sozialpartner widmen müssten, um



die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen. Die Senatorin benennt auch konkrete Risiken durch Digitalisierung für die Beschäftigten, die vor allem mit hoher Arbeitsverdichtung, Multitasking, zunehmender digitaler Kontrolle der Arbeitsleistung sowie ständiger Erreichbarkeit verbunden seien.

Chancen der Digitalisierung lägen, so Elke Breitenbach, vor allem in der autonomen Gestaltung und Teilhabe an Arbeitsprozessen, die durch Orts- und Zeitflexibilität eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Diese Orts- und Zeitungebundenheit verschaffe auch Menschen Zugang zur Arbeitswelt, die bislang, z. B. wegen fehlender Mobilität, davon ausgeschlossen waren. Europäische Beispiele gelungener „digitaler Inklusion“ könnten in diesem Zusammenhang wichtige Impulse liefern.

Für Berlin als Dienstleistungsmetropole ginge es vor allem darum, die entstehenden Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte – auch in besonders betroffenen Branchen – zu erkennen und dies bei der Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung an digitale Inhalte zu berücksichtigen. Gerade auch für jene Arbeitsfelder, die durch die Arbeit für und mit Menschen geprägt sind und auch in Berlin an Bedeutung gewinnen, sei die Maxime „guter Arbeit“ weiterhin zentral.

Die Herstellung und der Ausbau von Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen – wie z. B. in Teilzeit arbeitende, vor allem weibliche Beschäftigte, Langzeiterwerbslose und Menschen mit Behinderungen – bilden den Schwerpunkt des Prozesses „Arbeit 4.0 - made in Berlin“: Ziel sei die Schaffung neuer, verbesserter Zugänge zu Arbeit und Weiterbildung; dies könne nur durch human gestaltete Prozesse der Digitalisierung in der Arbeitswelt erreicht werden.

Konkret bedürfe es hierzu auch gesetzlicher Änderungen und Weiterentwicklungen, u. a. im Bereich der Sozialpartnerschaft, der Tarifverträge und des Arbeitsschutzes. Zum einen gehe es um die Absicherung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse und um das Zurückdrängen prekärer Arbeit. Auf dem Feld des Arbeitsschutzes sei vor allem die Reduzierung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, flankiert durch entsprechende gesetzliche Änderungen, von Bedeutung. Die Erweiterung der Instrumente betrieblicher Mitbestimmung sei darüber hinaus eine unabdingbare Voraussetzung zur nachhaltigen Stärkung der Arbeitnehmerrechte, welche im Zuge der Digitalisierung angepasst und zum Teil neugestaltet werden müssten. Auch auf dem Gebiet der Qualifizierung seien Weiterentwicklungen notwendig. Es gehe darum, das Recht auf Weiterbildung sowie die Forderung nach Regelungen zur Bildungsteilzeit politisch voranzutreiben und gesetzlich zu verankern. Unternehmen sollten sich finanziell – z. B. in Form einer Einzahlung in einen branchenspezifischen Weiterbildungsfonds – stärker an der beruflichen Weiterbildung beteiligen.

Der Dialog Arbeiten 4.0 und die Bedeutung der (Weiter-) Bildung für den digitalen Transformationsprozess



Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Thorben Albrecht, Staatssekretär, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, weist zunächst auf den Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ hin, der Anfang 2015 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert wurde. In diesem gesellschaftlichen Prozess ging es neben dem intensiven Austausch mit Vertreter*innen der Sozialpartner, Verbände, Unternehmen und Wissenschaft ebenso um die Fragen und Meinungen von Bürger*innen. Die identifizierten Leitfragen angesichts der Arbeit von morgen entstammen diesem breiten gesellschaftlichen Dialog und fanden im Grünbuch „Arbeiten 4.0“ Niederschlag. Das Weißbuch, das im November 2016 vorgestellt und veröffentlicht wurde, gibt erste Antworten auf die im Grünbuch aufgeworfenen Fragen.

Thorben Albrecht weist darauf hin, dass in den Medien beim Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“ häufig die Angst vor dem Wegfall von Arbeitsplätzen im Mittelpunkt stehe. Gestützt auf verschiedene Studien sehe das BMAS dagegen eine Verschiebung von Arbeitsplätzen zwischen den Branchen und eine Veränderung in den Tätigkeitsfeldern einzelner Berufe. Es werde auch nicht alles, was technisch machbar sei, tatsächlich automatisiert werden. Dagegen stünden z. B. gesetzliche Normierungen und kulturelle Gründe. Als Beispiel führt Albrecht den Beruf des Busfahrers oder der Busfahrerin an. Wenn es denn künftig autonom fahrende Busse gebe, könne sich doch kaum jemand vorstellen, seine Kinder allein ohne einen Erwachsenen im Schulbus fahren zu lassen. Statt des Busfahrers oder der Busfahrerin gebe es dann eventuell einen Busbegleiter oder eine Busbegleiterin mit einem anderen Jobprofil. Der Arbeitsplatz werde nicht ersetzt, sondern anders ausgestaltet.



Studien, wie die von Frey und Osborne, werden häufig herangezogen, um das Verschwinden ganzer Berufe oder Berufsfelder zu prognostizieren. Anders sieht es aus, wenn man die einzelnen Tätigkeiten in den Berufen betrachtet. Dann reduzieren sich die prognostizierten Arbeitsplatzverluste erheblich. Aus der Geschichte und den vorangegangenen industriellen Revolutionen ließe sich lernen, dass sich die Übergänge häufig schwierig gestalteten, im Ergebnis dann aber nicht weniger, sondern andere oder sogar mehr Arbeitsplätze entstünden.

Im englischsprachigen Raum wird häufig von einer Polarisierung der Arbeit gesprochen. Damit ist gemeint, dass nur sehr hoch qualifizierte Personen in der Zukunft beruflich mithalten könnten. Dies sei jedoch nicht einfach auf Deutschland zu übertragen, da es hier viele Facharbeiter*innen gibt, die durch ihre umfassende Ausbildung anpassungsfähiger seien. Für ungelernete Personen werde es im Zuge der Digitalisierung hingegen schwierig. Daher müsse bereits in der Schule begonnen werden, die Anpassungsfähigkeit an den digitalen Wandel, aber auch ein ganzheitliches Denken zu fördern, so Albrecht. Bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen müssten neben technischen vor allem auch arbeitsorganisatorische und soziale Fragen angegangen werden. Technik, ohne den Menschen gedacht, bringe keinen Nutzen. Empathie sei nun einmal nicht automatisierbar.

Die wichtigste Weiterbildungsaufgabe liege bei den Unternehmen. Thorben Albrecht stellt heraus, dass es langfristig nicht nur um die Implementierung von Technik in die Betriebsabläufe gehe, sondern vor allem um die Gestaltung der Weiterqualifizierung für die Mitarbeiter*innen – nicht zuletzt auch um wettbewerbsfähig zu bleiben. Kleine und mittelständische Unternehmen bräuchten hierbei viel mehr Unterstützung als Großunternehmen und als dies zurzeit der Fall sei. Auch Beratung sei angesichts der Vielfalt der Weiterbildungslandschaft unerlässlich und müsse weiter ausgebaut werden. So müssten Berater*innen und Lots*innen den Einzelnen gezielt dabei helfen, passende Weiterbildungsangebote zu finden.

Thorben Albrecht geht in diesem Zusammenhang auch auf den Erhalt und Ausbau fairer Arbeitsbedingungen ein. Im gemeinsamen Austausch sollten die Sozialpartner in Tarifpartnerschaften die Chancen der Digitalisierung nutzen und faire Arbeitsbedingungen gestalten. Es gelte dabei, die verschiedenen Realitäten und Ansprüche der Arbeitnehmer*innen zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang müssten auch neue Kompromisse zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen ausgehandelt werden. Nur im Zusammenspiel von Mensch, Unternehmen und Technik könnten die Potenziale neuer Technologien in Produktivität und Wertschöpfung umgesetzt werden. Abschließend betonte Albrecht die Notwendigkeit, Gesetze und Standards zu entwerfen, die einen neuen sozialen Kompromiss schaffen und den Wandel der Arbeitswelt begleiten.

WeQ – the new IQ: Wie mit Design Thinking eine neue Kultur der Zusammenarbeit entsteht



Prof. Ulrich Weinberg vom Hasso-Plattner-Institut in Potsdam

Digitalisierung bedeutet nicht nur einen Zuwachs an Wissen, sondern birgt auch ganz neue Möglichkeiten gemeinsam etwas zu bewegen – eine Ansicht, die Prof. Ulrich Weinberg vom Hasso-Plattner-Institut Potsdam in seinem Beitrag über die Philosophie und Methodik des Design Thinking vertritt. Das Hasso-Plattner-Institut Potsdam und das angegliederte Lehrinstitut D-School setzen die Theorie des Design Thinking, die sich auf eine neue Kultur der Zusammenarbeit stützt, gemeinsam mit den Studierenden und Professor*innen in gelebte Praxis um. Die Art und Weise dieser neuen Zusammenarbeit schlägt sich dabei vor allem in kleinen Teams, dem Fehlen von Frontalunterricht, einem ausschließlich projekt-basierten Lernen ohne Einzelbewertung und einer hohen Betreuungsdichte der Studierenden nieder; so stehen 120 Studierenden insgesamt 35 Professor*innen zur Seite.

Design Thinking basiere, so Prof. Weinberg, auf einem „globalen“ Umdenken hinsichtlich vertrauter Werte und herkömmlicher Strukturen, die durch Wissensvermittlung, Denken in Kategorien und Lernen in bestimmten Mustern gekennzeichnet seien. Die neue Art zu denken und zu arbeiten erfordere ein anderes „Mindset“, das erst die Voraussetzung bilde, Leben und Arbeiten im Zeitalter der Digitalisierung miteinander in Einklang zu bringen. Dabei seien die Wünsche der Menschen stets zentraler Ausgangspunkt, an dem sich die technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten messen lassen müssten.



Prof. Ulrich Weinberg geht dabei gesondert auf die drei Kernelemente des Design Thinking ein: Das Arbeiten in multidisziplinären Teams, bestehend aus der gleichen Anzahl an Männern und Frauen, das Nutzen variabler Räume und Einrichtungen, die je nach Arbeitserfordernis umgestaltet werden können, sowie die Beachtung der einzelnen inhaltlichen Schritte im Arbeitsprozess, die sich mit den Begriffen „Verstehen“, „Beobachten“, „Sichtweise definieren“, „Ideen finden“, „Prototypen entwickeln“ und zuletzt „testen“ benennen lassen. Mitgedacht ist bei diesem Ansatz stets ein „Raum des Scheiterns“, welcher die Möglichkeit, Fehler zu machen, ausdrücklich zulässt. Warum aber scheitern wir bisher oft an der Möglichkeit des kooperativen Arbeitens und Lebens? Prof. Ulrich Weinberg sieht dies im Mangel an Teamfähigkeit und im Vorherrschen individueller Ansichten und Wettbewerbsinteressen begründet. Das Umsetzen von Design Thinking impliziere jedoch, das alte lineare „Brockhaus-Denken“ über Bord zu werfen und anstatt dessen das „neue Muster“ des vernetzten Denkens, das nicht auf dem IQ einzelner, sondern auf dem WeQ von Teams basiere, zu praktizieren. Diese Art zu denken, werde in Zukunft verstärkt benötigt und sollte schon jetzt viel mehr in die tägliche Bildungs- und Arbeitspraxis Eingang finden.

Themeninsel 1: Implementierung digitaler Kompetenzen in die Berufsausbildung



Die Teilnehmenden der Themeninsel 1 arbeiten heraus, dass durch die Digitalisierung zusätzliche Kompetenzen benötigt werden, die in der Berufsausbildung durch kompetente Berufsschullehrende vermittelt werden müssen.



Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt ändern sich die Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen. Neben technischen Veränderungen prägen neue digitale Schnittstellen zur Kommunikation und Organisation die Arbeitswelt in Zukunft maßgeblich. Diese Änderungen erfordern neue Kompetenzen, sowohl fachliche als auch methodische und personale. Es sollte eine Verständigung dazu erfolgen, um welche Kompetenzen es sich hierbei handelt und auch wie eine Implementierung dieser Kompetenzen in die Berufsausbildung sichergestellt wird.

Zwei Praxisbeispiele aus Berlin und Tampere (Finnland) werden vorgestellt, um die Diskussion folgender Leitfragen anzuregen:

- › Welche digitalen Kompetenzen werden in Zukunft benötigt?
- › Müssen Berufsausbildungen neu konzipiert werden oder reichen die bestehenden Spielräume aus, um digitale Kompetenzen zu vermitteln?
- › Wie sollte die Qualifizierung des Lehrpersonals aussehen, um digitale Kompetenzen innerhalb der Berufsausbildung vermitteln zu können?



Gerd Woweries vom ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH stellt das Projekt *Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung* vor. Dieses wird vom ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH gemeinsam mit der k.o.s GmbH umgesetzt und vom Land Berlin, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, finanziell gefördert und begleitet. Im Rahmen des Projekts werden digitale Zusatzqualifikationen sowohl im Bereich der branchenübergreifenden als auch der branchenspezifischen Kompetenzen modellhaft entwickelt. Die branchenspezifischen Kompetenzen betreffen die Berufe Mechatroniker*innen, Anlagenmechaniker*innen Sanitär / Heizung / Klima sowie Kauffrauen und Kaufmänner für Versicherungen und Finanzen.

Im Projekt *Integration in die e-Gesellschaft*, vorgestellt von *Tiina Huovila von der Berufsschule Tampere*, werden (benachteiligten) Jugendlichen und jungen Geflüchteten in einem digitalen Lernumfeld Kompetenzen vermittelt, welche sie dabei unterstützen, Anschluss an die e-Gesellschaft zu finden und Zugang zu weiterer Berufs- oder höherer Bildung zu erhalten. Leitgedanken des Projektes bestehen in der gelebten Gleichstellung von Lehrenden und Lernenden, integrativen Ansätzen von Sprachvermittlung und Vermittlung berufsrelevanten Wissens sowie in der Nutzung innovativer Lernmethoden, wie z. B. des „reversed learning“. Dabei tauschen Lehrende und Lernende die Rollen: Jugendliche haben so die Chance, die „Anleiterrolle“ zu übernehmen und ihr digitales Know-how zu nutzen, das sie den Trainer*innen manchmal sogar voraushaben.

Die Diskussion zeigt Übereinstimmung darin, dass für eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt sowohl zusätzliche (berufs-) spezifische Fachkompetenzen als auch übergreifende, personale und soziale Kompetenzen notwendig sind. Die Vermittlung dieser Kompetenzen müsse künftig in die Berufsausbildung integriert werden; dies sollte zunächst durch Überprüfung und Anpassung bestehender Curricula und nicht durch eine grundlegende Neukonzeption von Berufsausbildungen erfolgen. Vorhandene Spielräume in den Verordnungen sollten sinnvoll genutzt werden, so ein weiteres Ergebnis der Diskussion. Der Erwerb von flexiblen Zusatzqualifikationen könne sich auch als Lösung anbieten, um bestehende Kenntnislücken zu schließen. Um die erforderlichen Kompetenzen in der Berufsausbildung vermitteln zu können, sei zudem eine Weiterqualifizierung der Lehrenden notwendig. Erforderlich seien hier didaktische Konzepte, die einen Bezug zur digitalen Lernumgebung der Auszubildenden herstellen. Die Weiterbildung des Lehrpersonals sollte als zentrale Aufgabe gesehen werden, für die ausreichend Zeit und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen.

Themeninsel 2: Überwindung digitaler Spaltung



Die Teilnehmenden der Themeninsel 1 arbeiten heraus, dass durch die Digitalisierung zusätzliche Kompetenzen benötigt werden, die in der Berufsausbildung durch kompetente Berufsschullehrende vermittelt werden müssen.

Der digitale Wandel bringt eine grundlegende Veränderung bisheriger Tätigkeiten, althergebrachter Konzepte und Inhalte beruflicher (Weiter-) Bildung bis hin zu stark veränderten Berufsbildern mit sich. Die Digitalisierung birgt dabei nicht nur Chancen, sondern auch Risiken. Eine konkrete Gefahr besteht in der Spaltung der Gesellschaft in Personen, die sich die Veränderungen durch die digitale Transformation zu Eigen machen können und diejenigen Menschen, die dazu (noch) nicht in der Lage sind. Dabei spielen fehlende technische Voraussetzungen eine Rolle. Mit „digitaler Spaltung“ ist gemeint, dass nicht alle gleichermaßen von dem rasanten, alle Branchen betreffenden Entwicklungsprozess profitieren, sondern ein Teil der Gesellschaft möglicherweise aufgrund der Digitalisierung zunehmend ausgegrenzt oder abgehängt wird.

Anhand der drei vorgestellten Projekte und Praxisbeispiele aus Berlin, Lissabon und Wien wurden die folgenden Leitfragen diskutiert:

- › Gibt es bereits eine digitale Spaltung?
- › Besonders Jugendliche sind verstärkt digital unterwegs und oft auch technisch versiert in diesem Bereich. Lässt sich diese Affinität gegenüber dem Digitalen auch erfolgreich für die Weiterbildung und die neuen Anforderungen der Arbeitswelt nutzen?
- › Welche Hürden werden durch Digitalisierung und digitales Lernen gesenkt, welche zusätzlichen Anforderungen entstehen möglicherweise?
- › Können digitale Angebote durch eine individuelle Anpassung an die Bedürfnisse des Einzelnen neue Zugänge zum Lernen schaffen? Welche Chancen bieten digitale Technologien für Inklusion, welche Hindernisse gilt es zu überwinden?



Johanna Lambertz, Arbeit und Leben DGB/VHS e.V., stellt das *eVideo Webbased Training für arbeitsplatzorientierte Grundbildung* vor. Dabei handelt es sich um ein kreatives, digitales Instrument zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung von Erwachsenen, welches auf dem sogenannten Game-Based-Learning Prinzip basiert. Sein Nutzen liege darin, Weiterbildungshemmnisse abzubauen und bisher von beruflicher Weiterbildung abgekoppelten Zielgruppen neue Lernzugänge zu eröffnen. Entscheidend für den erfolgreichen Einsatz dieses Instruments sei dabei seine Einbettung in einen Blended-Learning-Kontext.

Das Projekt „Lissabon – Stadt des Lernens“ fördert die organische Vernetzung bereits bestehender Lernangebote im städtischen Bereich Lissabons, so *Daniel José Oliveira von der Stadtverwaltung Lissabon*. Entscheidend für das Projekt ist das Aufbrechen klassischer, schulisch vermittelter Lernformen. Durch die gezielte Anwendung und Integration innovativer Lernformate in weiten Bereichen und an verschiedenen Lernorten des städtischen Lebens könnten Menschen aller Altersgruppen und sozialer Schichten besser am Prozess lebenslangen Lernens teilhaben.

Der Qualifikationspass Wien, ein Projekt des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), präsentiert von *Monika Nigl vom waff*, ist ein Dokumentationssystem, welches bei der Prozessberatung zum Einsatz kommt. Das digitale Werkzeug unterstützt die Menschen mit Pflichtschulabschluss dabei, Lernziele festzulegen und einen formalen Schulabschluss nachzuholen. Das Tool wird institutionsübergreifend angewandt.

Aus der Diskussion ergaben sich folgende Erkenntnisse: Die Frage, was überhaupt unter digitalen Kompetenzen zu verstehen sei, wurde u. a. dahingehend beantwortet, dass dazu sowohl technische Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Geräten, mit Softwarelösungen und sozialen Medien gehörten, als auch übergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen, wie Selbstlern- und Selbstorganisationsfähigkeit, autonomes Arbeiten und Teamfähigkeit. Das Verständnis von digitaler Kompetenz als vornehmlich technischer Fähigkeit greife jedenfalls zu kurz. Digitale Kompetenz könne man nicht isoliert von persönlicher Veranlagung, sozialen und ethischen Zusammenhängen betrachten. Ein ungleicher digitaler Bildungsstand, mangelnde schriftsprachliche Kompetenzen und Ausgrenzung durch ungleiche Chancen bei der Bildung sowie beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit führten zu digitaler Spaltung innerhalb der Gesellschaften, so die weitere Schlussfolgerung. Die drei Beispiele zeigten aber auch auf, wie mit Hilfe digitaler Medien der Zugang für Menschen mit spezifischen Beeinträchtigungen oder Benachteiligungen erleichtert werden könne. Darüber hinaus wurde in der Diskussion deutlich, wie wichtig es ist, darauf zu achten, wer in der „digitalen Welt“ die Gestaltungsmacht hat. Sind wir am Ende von wenigen Expertinnen und Experten, die die entsprechende Software entwickeln, abhängig? Auch in dieser Themeninsel wurde hervorgehoben, dass der menschliche Faktor bei der Gestaltung des digitalen Umfelds entscheidend sei und ein Recht auf gute Aus- und Weiterbildung sowie die intelligente, auf die jeweilige Zielgruppe abgestellte Nutzung digitaler Medien zum Erlangen digitaler Kompetenz für alle beitragen könne.

Themeninsel 3: Digitale Anpassung von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte



Auch die Teilnehmenden der Themeninsel 3 definieren nicht die neu zu schaffende Digitalkompetenz, sondern sehen einen Bedarf vieler verschiedener Kompetenzen. Bei der Anpassung der Weiterbildungsangebote seien zudem übergeordnete kulturelle, organisatorische und managementbezogene Faktoren entscheidend.



Beim Thema der *digitalen Anpassung von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte* geht es im Kern einerseits um die Anforderung, digitale Kompetenzen in der beruflichen Weiterbildung zu fördern, andererseits um die Chancen, die sich aus dem Einsatz digitaler Angebote im Rahmen der Weiterbildung für eine höhere Flexibilität bezüglich der Teilnahme ergeben. Ausgehend von dieser thematischen Rahmung wurden drei Leitfragen für den Gruppenaustausch vorgestellt:

- › *Wie kann das Potenzial vom Lernen „on the job“ noch besser genutzt werden?*
- › *Was genau sind eigentlich digitale Kompetenzen?*
- › *Um welches Wissen und welche Fähigkeiten und Kompetenzen muss die betriebliche Weiterbildung erweitert werden?*

Der Austausch in der Gruppe findet Anregung durch drei kurze Fachimpulse:

Dr. Benjamin Höhne von der Beuth Hochschule für Technik Berlin stellt die Erfahrungen im Rahmen der Umsetzung des Verbundprojektes *Medienkompetenz in der Digitalisierung – Eine neue agile Lernkultur für die berufsbegleitende Qualifizierung (MeDIAL - 4Q)* vor. Anhand des konzeptionellen Ansatzes des Agilen Lernens stellt er Merkmale einer digitalen Lernkultur heraus. Dabei verdeutlicht Dr. Benjamin Höhne, dass es sich hierbei um generelle didaktische Anforderungen an berufsbegleitende Lernkonzepte handelt, die durch alternierende Phasen des Lernens, das Festlegen gemeinsamer Kompetenzziele, den Einbezug iterativer Reflexion und das Abbilden von Lernprojekten aus realen Arbeitsprozessen gekennzeichnet sind.



Sophie Keindorf von der k.o.s GmbH berichtet von ihren *Erfahrungen aus der Berliner Begleitgruppe zum österreichischen EBmooc17*, einem Online-Kurs zu Werkzeugen der digitalen Erwachsenenbildung für Lehrende. Mit dem Titel ihres Beitrags *Muss das 4.0 oder geht das auch so?* verknüpft sie vor allem die Erkenntnis, dass Weiterbildungskonzepte adressatengerecht sein müssen und digitale Lernangebote keinem Selbstzweck dienen dürfen. Digitale Lernangebote erfahren Akzeptanz, wenn sie eine gehaltvolle und nachvollziehbare Funktion innerhalb des didaktischen Gesamtkonzepts und einen erlebbaren positiven Lerneffekt haben. Blended-learning-Konzepte, also eine Kombination von konventionellen Präsenz- und online-Angeboten, hält sie in der Erwachsenenbildung für zielführend.

Der Impulsvortrag von *Mathias Schäfer vom Institut für Betriebliche Bildungsforschung (IBBF) Bedarfsgerechte Weiterbildung und Online-Lerninhalte im Bereich der Energietechnik - Erfahrungen aus dem Projekt INWENT* bezieht sich vor allem auf die betriebliche Ebene. Mathias Schäfer stellt die Zeit- und Ortsungebundenheit als deutlichen Vorteil digitaler Lernangebote heraus. Allerdings favorisiert auch er Blended-learning-Konzepte für die betriebliche Weiterbildung; diese sollten in eine vorhergehende strukturierte Bedarfsanalyse und ein begleitendes Erfolgs-Monitoring eingebettet sein.

Mit Blick auf die erste Leitfrage *Wie kann das Potenzial vom Lernen „on the job“ noch besser genutzt werden?* herrscht in der anschließenden Diskussion große Einigkeit darüber, dass der Erfolg innerbetrieblichen Lernens weniger von den spezifischen digitalen Angeboten, sondern vielmehr von übergeordneten kulturellen, organisatorischen und managementbezogenen Faktoren abhängig sei. Als erfolgskritische Voraussetzungen werden eine positive Führungs- und Organisationskultur, die Umsetzung moderner Personalentwicklung, zeitliche Freiräume und eine freundliche Lernumgebung, die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Bedeutung der Weiterbildung sowie das Angebot integrativen Lernens, inklusive der Verstetigung und des Transfers des Erlernten, genannt.

Auch bei der zweiten Leitfrage *Was genau sind eigentlich digitale Kompetenzen?* herrscht Übereinstimmung darin, dass der Begriff bzw. das Schlagwort digitale Kompetenzen unscharf, in seiner Bedeutung unklar und teilweise irreführend sei. Häufig werde darauf verwiesen, dass es zur sinnvollen Nutzung digitaler Angebote weiterhin der klassischen Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenzen bedarf. Näherungsweise werden als digitale Kompetenzen digitale Medienkompetenz, -nutzung und -gestaltung genannt.

Zur dritten Leitfrage *Um welches Wissen und welche Fähigkeiten und Kompetenzen muss die betriebliche Weiterbildung erweitert werden?* wird eine Vielzahl unterschiedlicher Anregungen gegeben: die Kompetenz zur Förderung der Digitalisierung, die Kompetenz zur Bedarfsanalyse, die Schaffung einer Plattform „Unternehmen trifft Unternehmen“, die Einrichtung einer Bildungs-Cloud mit frei kombinierbaren Lernmodulen, Medienkompetenz und soziale Kompetenz.

Themeninsel 4: Digitale Lehr- und Lernmethoden



Die Teilnehmenden der Themeninsel 4 sagen einhellig, Digitalisierung eröffne neue Lern- und Lehrräume, die individuell zugeschnitten werden könnten. Doch seien digitale Methoden immer nur gerechtfertigt, wenn sie auch tatsächlich einen Mehrwert böten.

Durch die Digitalisierung ergeben sich große Chancen für die Aus- und Weiterbildung. Digitale Methoden ermöglichen eine orts- und zeitflexiblere Nutzung von Inhalten und Formaten mit einem hohen Potenzial an Personalisierung. Sie können daher integrativ und „on demand“ in der Arbeitswelt Anwendung finden. Konkret geht es um folgende Fragen:

- › *Wie müssen Lehr- und Lernmethoden gestaltet sein, um Lernende zu motivieren, digitale Medien für die Aus- und Weiterbildung zu nutzen?*
- › *Wie lassen sich neue Lehr- und Lernmethoden produktiv in den Arbeitsalltag integrieren und wie lassen sich die Fortschritte der Lernenden begleiten, dokumentieren und prüfen? Verlieren formale Abschlüsse an Bedeutung?*
- › *Welche bestehenden Wege lassen sich nutzen, um die digitale Aus- und Weiterbildung zu stärken und digitale Angebote für die Lernenden nutzbar zu machen? Wie lassen sich bereits bestehende Lernorte im klassischen Sinne, vor allem in den Metropolregionen, methodisch für das digitale Lernen nutzen?*

› *Wie wird sich das Arbeitsprofil von Lehrenden in Zukunft ändern? Welche methodischen Kompetenzen müssen Lehrende zukünftig mitbringen, um den Anforderungen des digitalen Lernens gerecht zu werden?*

Die Diskussion hierzu wird angeregt durch zwei Praxisbeispiele:

Die in Berlin beheimatete *CareerFoundry*, vorgestellt durch Tim Fahrendorff, bietet online Kurse für UI- und UX-Designer an. Die Inhalte werden intensiv in kurzer Zeit behandelt. Die Teilnehmenden können die Kurse zeit- und ortsunabhängig in Anspruch nehmen und werden dabei durch eine*n Mentor*in und eine Online-Community begleitet.

Das Projekt *Tell your story*, vorgestellt durch *Trevor Burgess von Rinova Limited* mit Sitz in London, nutzt das Geschichtenerzählen in der Arbeit mit Jugendlichen, die frühzeitig die Schule verlassen haben. Mit Hilfe digitaler Instrumente stellen die jungen Menschen ihren Bildungsweg dar (z. B. Videos, Hörspiele, etc.).



Die Diskussion knüpft an diese Beispiele an und thematisiert weitere Aspekte. Unumstritten ist, dass die Digitalisierung neue Lern- und Lehrräume in der digitalen Welt in unterschiedlichsten Formaten, wie z.B. in den Sozialen Medien, eröffnet. Eine Annahme lautet, dass digitale Methoden nur gerechtfertigt seien, wenn sie auch einen Mehrwert bieten. Lehr- und Lernmethoden könnten dabei durch Blended-learning oder auch durch Gamification-Formate bereichert werden. Digitale Lehr- und Lernmethoden zeigten ein hohes Potenzial für die Individualisierung der Lehrinhalte. Sie könnten dazu beitragen, die Work-Life-Balance zu verbessern, da sie nicht an Raum und Zeit gebunden sind. Die entsprechende technische Ausstattung der Bildungseinrichtungen sei dafür entscheidend.

Um die Lernkultur zu fördern, spielten die Unternehmen eine zentrale Rolle. Es bedarf hierzu systematischer, betrieblicher Anreize; entsprechende Strukturen dazu müssten neu gestaltet werden.

Das Arbeitsprofil von Lehrenden wird sich in Zukunft verändern. Die Lehrenden sind künftig Mentor*innen, Moderator*innen und Lernbegleiter*innen. Sie müssen sicher mit den digitalen Medien umgehen können. Anforderungen an Lehrende sind außerdem Offenheit für Digitales und eine starke Diversity-Kompetenz.

Die Diskussion wirft weitere Fragen auf, die in der verbleibenden Zeit nicht ausreichend besprochen werden können und daher in weiteren Dialogen zu diskutieren wären: Welche digitalen Kompetenzen sind für Berufsschullehrer*innen und Ausbilder*innen notwendig bzw. bereits erprobt und vorhanden? Wie lässt sich die Qualität von digital angebotenen Weiterbildungen messen? Sollten neben dem Input auch Prüfungen online durchgeführt werden oder zumindest mit digitalen Instrumenten unterstützt werden? Wie müssen sich Curricula ändern? Wie kann die Selbstlernmotivation durch neue Lehr- und Lernmethoden gestärkt werden?

Panel I:

Berufsbildung im digitalen Wandel – digitale Spaltung oder wie nehmen wir alle mit?



Im Panel 1 können Perspektiven der EU-Kommission, aus Wien, Brüssel, Huddinge und Madrid gewonnen werden.

Gesellschaftliche Partizipation und Integration hängen heute ganz maßgeblich auch von digitaler Bildung und digitalen Kompetenzen ab. Beide gehören aus Sicht der EU zu den Schlüsselkompetenzen lebenslangen Lernens mit Blick auf individuelle Entwicklung, gesellschaftliche Inklusion, aktives gesellschaftliches Engagement und Beschäftigung. Doch noch verfügt fast die Hälfte der Bevölkerung in der EU nur über unzureichende digitale Kompetenzen, unter der Erwerbsbevölkerung sind es knapp 40 Prozent. Metropolen nehmen hier eine besondere Rolle ein. Sie sind die nationalen Vorreiter und sind deshalb besonders gefordert, digitale Transformationsprozesse vor dem Hintergrund von Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Integration zu reflektieren. Diskutiert wird, wie die Metropolen diesen Herausforderungen begegnen und auch welche Chancen die Transformationsprozesse bieten.

Dana-Carmen Bachmann, Europäische Kommission

Für Dana-Carmen Bachmann stellt die Digitalisierung eine Chance für Europa dar, wenn dieser Prozess richtig „gemanagt“ wird. Umfragen zeigen, dass 45 Prozent der europäischen Bevölkerung nicht über ausreichende digitale Fähigkeiten verfügen. Diese Gruppe umfasst nicht nur erwerbslose Menschen oder Migrant*innen, sondern sehr unterschiedliche Bevölkerungsgruppen. Bachmann gibt zu bedenken, dass für die einzelnen Gruppen unterschiedliche Aktivitäten entwickelt und umgesetzt werden müssen, um die digitalen Kompetenzen zu stärken. Nicht nur bildungsferne Menschen weisen Bedarfe an digitalen Kompetenzen auf, sondern alle Kompetenz- und Bildungslevel seien gleichermaßen angesprochen, so Dana-Carmen Bachmann weiter. Notwendig seien lokale Initiativen; auf europäischer Ebene wurde hierfür die *Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze* ins Leben gerufen.



Das bedeute jedoch nicht, dass mehr IT-Spezialist*innen benötigt würden, sondern vielmehr ein erweitertes Verständnis von Digitalität. Zu beachten sei auch, dass der Erwerb digitaler Kompetenzen nicht nur arbeitsplatzbezogen sei, sondern vor allem auch transversale Kompetenzen umfasse. Auch die Schulen müssten mit einbezogen werden, denn ca. 60 Prozent der Schüler*innen werden zukünftig Arbeitsplätze einnehmen, die es heute noch gar nicht gibt.

Der Beginn der Stärkung digitaler Kompetenzen müsse die Sensibilisierung für das Thema „digitale Kompetenzen“ sein. Und auch die Lehrenden müssten mit den neuen Konzepten und Technologien vertraut gemacht werden, bevor sie damit auf die Lernenden zugehen. Wichtig sei, die Bereiche Bildung und Arbeitsmarkt mehr zusammen zu bringen. Auch die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft müsse laut Bachmann verstärkt werden; diese sei oft zu punktuell und zufällig.

Im Übrigen sollten bei der Finanzierung digitaler Entwicklungen und Kompetenzen auch die Möglichkeiten des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Betracht gezogen werden. Weitere europäische Programme, insbesondere Infrastrukturförderungen, aber auch die verschiedenen Erasmus+-Programme, stünden ebenfalls zur Verfügung und könnten genutzt werden.

Klemens Himpele, Stadtverwaltung Wien

Klemens Himpele betont, dass es bei der Digitalisierung nicht nur um technologische Veränderungen und Entwicklungen geht, sondern Arbeit 4.0 weit mehr umfasst. Wien sei für den digitalen Wandel gut aufgestellt. In den 1990er Jahren wurde die Produktivität der Stadt deutlich gesteigert, da es aufgrund der politischen Veränderungen mit Ländern mit geringeren Lohnkosten konkurrieren musste. Bereits zu dieser Zeit wurde ein Strukturwandel eingeläutet, der sich heute bspw. darin äußert, dass in Wien trotz seiner geringeren Einwohnerzahl mehr Studierende leben als in Berlin.

Ein Problem liege darin, richtig einzuschätzen, welche Veränderungen in der Arbeitswelt tatsächlich durch Digitalisierung bedingt sind und welche durch andere Effekte oder Rahmenbedingungen, z. B. im Bereich des Lohn- oder Gehaltsgefüges entstehen. Es bleibe eine makroökonomische Steuerungsaufgabe, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in Zeiten der Digitalisierung attraktiv zu erhalten bzw. zu gestalten.



**Miguel Angel Alemany Haro,
Arbeitsverwaltung der Stadt Madrid**

Miguel Angel Alemany Haro berichtet über das *Smart City Konzept* der Stadt Madrid, das aufgrund der Finanz- und Arbeitsmarktkrise angestoßen wurde. Dieser Ansatz setzt primär an der Integration in Arbeit und an der Motivation der Arbeitssuchenden an. Neue Technologien werden in Madrid in Zusammenarbeit mit den Unternehmen eingeführt und umgesetzt, jedoch wird von der Stadt darauf geachtet, dass die Menschen dabei im Fokus bleiben. Nur unter diesem humanen Blickwinkel könnten fortlaufende Veränderungen aufgegriffen werden.

Die verschiedenen Digitalisierungs-Ansätze in Madrid werden von vornherein gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern entwickelt und werden flexibel gehandhabt, um eine schnelle Reaktion im Falle von notwendigen Anpassungen oder unvorhergesehenen Entwicklungen zu ermöglichen. Es sei nicht einfach, dieses gleichzeitige Erfordernis von kontinuierlicher Kooperation und notwendiger Flexibilität auf einen Nenner zu bringen, gesteht Miguel Angel Alemany Haro in Bezug auf die Situation in Madrid zu.

Tanguy De Lestré, Stadtverwaltung Brüssel

In Brüssel wird der Transformationsprozess durch die Digitalisierung vor allem in den Schulen umgesetzt, aber auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt spielen eine sehr wichtige Rolle. So ist Brüssel mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit von fast 25 Prozent konfrontiert, die u.a. auch vor dem Hintergrund des digitalen Wandels und mit Hilfe digitaler Ansätze angegangen wird.

Ein Projektbeispiel aus Brüssel zeigt dies auf: In Stadtgebieten mit teilweise 40 Prozent Arbeitslosigkeit wurden sogenannte „Hackathons“ mit Personen aus den jeweiligen Gebieten und mit Startups durchgeführt, die sehr positive Ergebnisse erzielten. Dennoch mussten die Menschen vor Ort zunächst davon überzeugt werden, dass das Angebot tatsächlich ihnen zu Gute kommen soll.

Annika Raab, Stadtverwaltung Huddinge

Huddinge ist die zweitgrößte Stadtverwaltung in der Region Stockholm und verfügt über eine sehr junge, schnell wachsende Bevölkerung. Ca. 20.000 Studierende leben in der Stadt, weshalb eine enge Kooperation der Stadtverwaltung mit den Universitäten umgesetzt wird.

Die angebotenen e-Services der Stadtverwaltung seien die treibende Kraft für den (digitalen) Wandel, so Annika Raab. Die Bevölkerung wünsche sich in diesem Prozess Transparenz, Offenheit und Kommunikation. Dafür wird eine größere Flexibilität im Umgang mit der Technologie und digitale Kompetenz auf Seiten der Verwaltung benötigt. Doch nicht alle Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung beherrschten den Umgang mit der digitalen Technik, sie müssten dafür beständig sensibilisiert und geschult werden. Konkret bedeute dies, dass die digitale Kompetenz bei den Mitarbeiter*innen der Verwaltung Voraussetzung dafür sei, derartige Kompetenzen für die Bürger*innen fruchtbar einzusetzen und bei ihnen Digitalität zu fördern.

Berufsbildung 4.0: Aus- und Weiterbildung im Zeitalter der Digitalisierung



Prof. Lars Windelband von der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd

Prof. Lars Windelband, Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, stellt zu Beginn seines Vortrags heraus, dass sich in unserer Kommunikation und in der Art unserer Wissensgenerierung vieles verändert hat. Dadurch sind neue Dienstleistungsbereiche entstanden und die Digitalisierung (einzeln) Arbeitsplätze und -bereiche schreitet fort. Dies führe innerhalb eines Unternehmens zu miteinander verbundenen, vertikalen Arbeits- und Geschäftsprozessen. Zudem seien die Unternehmen zunehmend mit ihren Kundinnen und Kunden verbunden, was einer horizontalen Veränderung entspreche.

Diese Arten von Verbindungen müssten in der Berufsbildung Berücksichtigung finden. Aber wie müssen die Menschen qualifiziert werden? Wie sieht dies in der Praxis aus? Am Beispiel der Instandhaltung und Wartung zeigt Prof. Lars Windelband auf, dass Maschinen über Sensoren Hinweise zur aktuellen Funktionsfähigkeit der Maschine geben, einschließlich der Information über mögliche Fehlfunktionen. Diese Hinweise könnten auf zwei Arten weiter verarbeitet werden. Zum einen könnte die Maschine direkt die Bestellung eines Ersatzteils anweisen und einen Termin für die Lieferung festlegen. Zum anderen könnte dieser Hinweis an eine*n Facharbeiter*in übergeben werden und diese*r kann dann entscheiden, ob ein Ersatzteil bestellt werden müsse oder die Maschine bspw. auch ohne dieses Ersatzteil repariert werden könne.



Welche (neuen) Kompetenzen benötigten die Mitarbeiter*innen für derartige Prozesse? Neben fachlichen und technischen Kompetenzen seien dies fachübergreifende sowie personale und soziale Kompetenzen. Diese müssten auch bereits in der Ausbildung vermittelt werden. Eine Neubestimmung der Berufsbilder sei nicht erforderlich. Jedoch müssten die Inhalte der Ausbildung dementsprechend angepasst werden, auch im Hinblick auf neue Softwarelösungen. Beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) würden 12 bis 14 Berufe in dieser Hinsicht analysiert und angepasst.

Auf Nachfragen aus dem Publikum weist Prof. Windelband darauf hin, dass Weiterbildung vor allem direkt in Unternehmen erfolgen müsse. Sinnvoll sei es, dort die jeweiligen Arbeitsprozesse zu analysieren, um anschließend zu definieren, welches individuelle Wissen für den jeweiligen Arbeitsprozess benötigt werde. Darauf müsse die Weiterbildung dann aufgebaut werden. Solche auf die Anforderungen der Arbeitsplätze und gleichermaßen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichteten Weiterbildungen gebe es noch zu wenig.

Panel II: Digitale Kompetenzen in der Berufsbildung für die Arbeit von morgen



Im Panel 2 diskutieren die Podiumsgäste die Frage nach den digitalen Kompetenzen in der Berufsausbildung.

Der technologische und strukturelle Wandel führt zu einer Veränderung von Berufsbildern, Anforderungen und Wissensstandards. Berufsbiografien sind bereits heute dynamischer, vielfältiger und individueller – die Erwartung ist, dass sich diese Entwicklung noch verstärken und vertiefen wird. Im Panel wird diskutiert, welche Herausforderungen durch die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt entstehen. Ein weiterer Diskussionspunkt ist, wie die Veränderung von Weiterbildungsangeboten erfolgen müsse und wie neue Lerninhalte mit neuen Methoden vermittelt werden könnten. Vor dem Hintergrund des Anspruchs „Guter Arbeit“ wird auch erörtert, wie lebensbegleitendes Lernen als permanenter Anpassungsprozess an eine sich immer schneller verändernde Arbeitswelt so gestaltet werden sollte, dass sich alle Bürgerinnen und Bürger in einer zunehmend digitalisierten (Arbeits-)Welt souverän bewegen können und nicht ins Abseits gedrängt werden.

Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Berlin

Die Digitalisierung ist nicht einfach vom Himmel gefallen, sondern hat sich prozesshaft entwickelt, so Staatssekretär Alexander Fischer. In diesem Prozess gebe es einen Gestaltungsspielraum, den Berlin nutzen wolle. Berlin sei von jeher mit technischen, sozialen und gesellschaftlichen Veränderungen vertraut. Außerdem sei die Trägerlandschaft in Berlin innovativ und vielfältig genug, um diesen Transformationsprozess auch heute aufzunehmen und voranzubringen. Ebenso habe sich das duale System der Berufsausbildung schon in der Vergangenheit immer wieder als aufnahme- und veränderungsfähig erwiesen. Prekäre Arbeitsplätze und -bedingungen seien keine Erfindungen des digitalen Zeitalters, es habe sie auch vorher schon gegeben. In jedem Falle müsse die Digitalisierung human gestaltet werden, um eine dadurch forcierte Spaltung der Gesellschaft zu verhindern und den Weg zur Inklusion zu ebnen. Eine durch den Staat geförderte Bildungsteilzeit könne in diesem Zusammenhang ein interessantes Modell darstellen.



**Daniel Wucherpfennig, DGB Bezirk
Berlin-Brandenburg**

Der technologische und strukturelle Wandel durch die Digitalisierung führt zu einer Veränderung der Berufsbilder. Diese haben sich aber auch in der Vergangenheit schon gewandelt und so werde es auch in Zukunft sein. Diejenigen, die qualifiziert sind, würden diesen Wandel mitgehen und sich weiter qualifizieren. Die weniger Qualifizierten seien jedoch in Gefahr, durch die Digitalisierung noch weiter ins Abseits zu geraten. Um ein Leben lang weiter lernen zu können, brauche es für die Betriebe und auch für die Beschäftigten sichere und klare Rahmenbedingungen. Es müsse geregelt sein, welche Zeit für die Weiterbildung genutzt werden könne, wie sie anerkannt werde und welche Angebote sinnvoll seien. Dazu würde ein bundesweites Weiterbildungsgesetz benötigt, so Daniel Wucherpfennig.

Sven Weickert, Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

Vor allem Startups fungierten als maßgebliche Impulsgeber und Treiber der Wirtschaft. Die Digitalisierung sei kein rein technisches, sondern vielmehr ein psychologisches Führungs- und Kulturthema. Dabei könne diese Entwicklung nur gemeinsam mit den Sozialpartnern gestaltet werden. Die Weiterbildungsträger müssten sich schneller als bisher auf die neuen Bedarfe einstellen. Die Politik habe ihre Kernkompetenz darin, die Daseinsvorsorge stärker in den Mittelpunkt zu rücken. Die Gestaltung der digitalen Arbeit sei dann die gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner und der Unternehmen.

Adél Holdampf-Wendel, bitkom

Digitale Kompetenz ist die Kernkompetenz in allen Branchen der Wirtschaft 4.0. Nach einer Unternehmensbefragung über alle Branchen hinweg sind neun von zehn Unternehmen der Ansicht, dass digitale Kompetenzen in Zukunft genauso wichtig wie z.B. soziale Kompetenzen sein werden. Doch bieten fast zwei Drittel der Unternehmen selbst keine Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen an. Daher müssten sie verstärkt für die Relevanz des lebensbegleitenden Lernens sensibilisiert werden. Die bitkom wünscht sich, dass Unternehmen im Bereich der Digitalisierung auf freiwilliger Basis (Auditierungs-) Prozesse durchlaufen, die zu Zertifizierungen bzw. Qualitätssiegeln in diesem Bereich führen.

Dr. Lena Hipp, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Aus der Geschichte kann man lernen, dass die Menschen in der Lage sind, sich an die jeweiligen, sich ändernden Arbeitsmarktbedingungen anzupassen. Doch würden durch die Digitalisierung bestimmte Jobs und Tätigkeiten wegfallen und die Digitalisierung wirke sich nicht auf alle Branchen gleichermaßen aus. Manche Branchen und Tätigkeiten würden durch die Digitalisierung unterstützt, andere jedoch ersetzt. Verlässlich zu prognostizieren, welche Jobs wegfallen und wie sich neue entwickeln werden, könne auch die Wissenschaft nicht leisten. Neue Arbeitsplätze entstehen, wobei zu fragen ist, in welcher Qualität. Dies zeigt sich am Beispiel der Crowdworker, die in Konkurrenz zu Festangestellten treten und das Lohnniveau absenken könnten, ohne selbst hinreichend abgesichert zu sein.



***Johannes Pfeiffer, Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg***

Aufgrund der Vielfalt an Berufen und Studienrichtungen benötigen Menschen auch weiterhin eine ausreichende Beratung und Orientierung. Welche Qualifikationen aber zukünftig genau benötigt werden ist kaum zu prognostizieren. Eine präventive, umfassende (Weiter-) Bildung sei nötig, um sich an neue Prozesse und Erfordernisse anpassen zu können. Gering qualifizierte Menschen stellen den Großteil der Kund*innen des Jobcenter dar. Die zahlreichen ausgeschriebenen Stellen richten sich jedoch nur zu einem Bruchteil an diese Gruppe. Daher müsse verstärkt in die Weiterbildung als Prävention einer noch weitergehenden Spaltung investiert werden.

Abschluss und Verabschiedung



Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin

Alexander Fischer, Staatssekretär für Arbeit und Soziales, zieht am Ende der Veranstaltung folgendes Fazit: Die Konferenz habe gezeigt, dass europäische Metropolen vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Im Vordergrund stehe, die Digitalisierung im Sinne der Menschen zu gestalten. Darin seien sich alle Beteiligten einig. Die Digitalisierung erfordere auch eine neue Art des Denkens in Unternehmen, die gestärkt werden müsse. Noch fehlten in der Arbeitswelt, in vielen Branchen und Berufen, ausreichende digitale Kompetenzen. Diese könnten jedoch entwickelt werden, wie das Pilotprojekt vom ABB Ausbildungszentrum Berlin und der k.o.s GmbH sowie andere Berliner und internationale Beispiele auf dieser Konferenz aufzeigten. Dabei gehe es nicht nur um fachliche Kompetenzen, sondern auch um fachübergreifende sowie personale Kompetenzen sowie um neue Wege des Lehrens und Lernens, um diese zu erlangen. Um die Weiterbildung und den Umgang mit digitalen Medien für die Beschäftigten voranzubringen, müssten die Sozialpartner über Tarifverträge und die Politik über Setzung entsprechender Rahmenbedingungen zunächst einmal die notwendige Zeit und den Freiraum für Weiterbildung ermöglichen.

Auf der Konferenz sind viele praktische Beispiele vorgestellt worden. Einige dieser Beispiele und auch die Diskussionen haben gezeigt, dass gesellschaftliche Partizipation nicht zuletzt von digitalen Kompetenzen abhängt. Digitalisierung, richtig angewandt, könne zu mehr Inklusion führen. So gehe die Mehrzahl der Jugendlichen selbstverständlich mit den digitalen Medien um. Dieses oft im Alltag spielerisch erlernte Wissen junger Menschen müsse noch mehr für das Erwerbsleben genutzt werden. Die so genannten „Millenials“ könnten so zu Botschafter*innen des Wandels werden.



In den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Mitbestimmung müssten Rahmenbedingungen für gute Arbeit im digitalen Wandel geschaffen werden. Dies stelle eine besondere Herausforderung für Dienstleistungsmetropolen dar. Eine wichtige Adresse für frühzeitige, präventive Arbeit in diesem Bereich seien die Schulen, in die investiert werden müsse; in Berlin geschehe dies vor allem durch den „Schulbauplan“. Durch die Digitalisierung könnten aber auch Assistenzsysteme entwickelt werden, die die Menschen entlasten und Zeiträume für höherwertige Tätigkeiten eröffnen.

um Ende der Veranstaltung bedankt sich der Staatssekretär bei allen Referentinnen und Referenten und allen Mitwirkenden und Teilnehmenden, sowie bei denjenigen, die die Konferenz vorbereitet und organisiert haben.

Die Ergebnisse der Konferenz werden durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales bis Anfang Juli im Online-Dialog aufgegriffen und diskutiert. Daraus wird anschließend das Grundlagenpapier „Digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung“ entwickelt und veröffentlicht.



Das Publikum würdigt die abschließenden Worte des Staatssekretärs Alexander Fischer.



*Der Regierende Bürgermeister Michael Müller
und Senatorin Elke Breitenbach vor ihrem Auftritt*



Teilnehmende vor Veranstaltungsbeginn auf dem EUREF-Campus



Eine kreative Mitschrift zum Vortrag von Prof. Ulrich Weinberg



*Digitalisierung überall – künftig auch auf dem Weg zur Aus- und Weiterbildung?
Die Teilnehmenden können den selbstfahrenden Bus „Olli“ testen.*



Das mobile Büro? Inhalte vom Laptop ergänzen die Vorträge.

Teilnehmer*innen

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH
→ elke.ahlhoff@arbeitgestaltengmbh.de

Thorben Albrecht, Beamteter Staatssekretär
im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Miguel Angel Alemany Haro,
Madrid City Employment Agency
→ alemanyhma@madrid.es

Dr. Reiner Aster, Europaagentur
→ reiner.aster@gsub.de

Dana Carmen Bachmann, European Commission
→ dana-carmen.bachmann@ec.europa.eu

Hümeýra Baykan, Europäisches Bildungswerk
→ h.baykan@ebg.de

Bernd Becking, Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Maximilian Blum, DIE LINKE Berlin
→ lag.netzpolitik@die-linke-berlin.de

Dr. Sandra Bräutigam, Fernstudieninstitut
der Beuth Hochschule für Technik Berlin
→ braeutigam@beuth-hochschule.de

Elke Breitenbach,
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

Katharina Brejora, SPI Consult GmbH
→ k.brejora@spiconsult.de

Janine Brettin,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
→ janine.brettin@senias.berlin.de

Axel Brömmer, Senatskanzlei

Franziska Brychcy, MdA (DIE LINKE)
→ brychcy@linksfraktion.berlin

Stefanie Brzoska, Bitkom e. V.
→ s.brzoska@bitkom.org

Trevor Burgess, Rinova Ltd
→ t.burgess@rinova.co.uk

Christiane Cittadini,
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin
→ Christiane.Cittadini@charlottenburg-wilmersdorf.de

Tanguy De Lestré, Brussels Regional Government

Oliver Diepes,
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)gGmbH
→ oliver.diepes@faw.de

Dr. Dania Dittgen,
itw – Institut für Aus- und Weiterbildung gGmbH
→ dittgen@itw-berlin.de

Katja Drasdo, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
→ katja.drasdo@hwr-berlin.de

Cornelia, Eybisch-Klimpel, Frau und Beruf e.B.
→ eybischklimpel@googlemail.com

Tim Fahrenedorff, CareerFoundry GmbH
→ tim@careerfoundry.com

Gabriele Feller Mayer, gsub –
Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
→ gabriele.fellermayer@gsub.de

Ulrike Fey, Pfefferwerk Aktiengesellschaft
→ fey@pwag.net

Mona Finder, AWO Bundesverband
→ mona.finder@awo.org

Tatjana Fischer,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
→ tatjana.fischer@senias.berlin.de

Gunda Fischer, *Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH*
 → fischer.gunda@f-bb.de

Alexander Fischer,
 Staatssekretär für Arbeit und Soziales

Dr. Klaus-Peter Florian,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → klaus-peter.florian@senias.berlin.de

Brigitte Franz,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → brigitte.franz@senias.berlin.de

Dr. Wiebke Friedrich, *Innovationsbüro Fachkräfte für die Region / DIHK Service GmbH*
 → friedrich.wiebke@fachkraeftebuero.de

Björn Friedrichs, *Verwaltungsakademie Berlin*
 → bjoern.friedrichs@vak.berlin.de

Sandra Furmanek, *FORUM Berufsbildung e. V.*
 → sandra.furmanek@forum-berufsbildung.de

Julian Fürstenau, *veedu GmbH*
 → julian.fuerstenau@veedu.de

Nadine Galle, *Oberstufenzentrum Banken, Immobilien und Versicherungen*

Thomas Giessler, *Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand Abteilung Bildungspolitik*
 → thomas.giessler@dgb.de

Heiko Glawe, *DGB-Region Berlin*

Prof. Dr. Martin Gornig, *DIW Berlin*
 → mgornig@diw.de

Franziska Grell,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → franziska.grell@senias.berlin.de

Ulrich Grigorjew, *Atos Deutschland*
 → ulrich.grigorjew@atos.net

Prof. Dr. Monika Gross,
 Beuth Hochschule für Technik Berlin
 → praesidentin@beuth-hochschule.de

Dubravko Gršič, *gsub – Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH*
 → dubravko.grsic@gsub.de

Dr. Thomas Günther,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → thomas.guenther@senias.berlin.de

Dr. Friederike Haase, *Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg*
 → al3.haase@masgf.brandenburg.de

Gabriele Hartung,
 FAW gGmbH, *Fortbildungsakademie der Wirtschaft*
 → gabriele.hartung@faw.de

Patrick Haupt, *BBJ Consult AG*
 → haupt@bbj.de

Anita Hebbinghaus, *Europaagentur*
 → anita.hebbinghaus@gsub.de

Klemens Himpele, *Magistratsabteilung 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, Stadt Wien*

Lena Hipp,
 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
 → hipp@wzb.eu

Dr. Benjamin Höhne,
 Beuth Hochschule für Technik – Fernstudieninstitut
 → bhoehne@beuth-hochschule.de

Adél Holdampf-Wendel, *Bitkom e.V.*

Christian Hoßbach, *DGB Bezirk Berlin-Brandenburg*

Tiina Huovila, *Tampere vocational college, Intercultural and pre-degree training*
 → tiina.huovila@tampere.fi

Dr. Roman Jaich, ver.di
→ roman.jaich@verdi.de

Malte Johannssen, Europaagentur
→ malte.johannssen@gsub.de

Kerstin Josupeit,
Verein zur Förderung der beruflichen Bildung in Berlin e.V.
→ josupeit@verbundberatung-berlin.de

Alexander Juen,
waff – Wiener Arbeitnehmerinnen Förderungsfonds
→ alexander.juen@waff.at

Karin Kaltenbach, AWO Bundesakademie Berlin
→ karin.kaltenbach@awo.org

Dr. Jost-Peter Kania, Handwerkskammer Berlin
→ kania@hwk-berlin.de

Ramona Kaser, Verwaltungsakademie Berlin
→ ramona.kaser@vak.berlin.de

Sophie Keindorf, k.o.s GmbH
→ s.keindorf@kos-qualitaet.de

Yvonne Kessel, Verwaltungsakademie Berlin
→ yvonne.kessel@vak.berlin.de

Thomas Kieneke, zukunft im zentrum GmbH
→ t.kieneke@ziz-berlin.de

Thomas Koch, SiliconStudioAcademy / Berlin am itw
→ koch@itw-berlin.de

Dr. Matthias Kohl,
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
→ matthias.kohl@f-bb.de

Mechthild Kopel, Wert.Arbeit GmbH
→ mechthild.kopel@wertarbeitgmbh.de

Lisa Krombholz,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
→ lisa.krombholz@senias.berlin.de

Dr. Julia Kropf, Moderatorin | Business Coach
→ kontakt@julia-kropf.de

Matthias Kuder, Senatskanzlei

Dr. Bianca Kühn, DBG Bezirk Berlin-Brandenburg
→ bianca.kuehl@dgb.de

Mathias Kuhlmann,
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
→ mathias.kuhlmann@senweb.berlin.de

Christina Kunze, GEW Berlin
→ kunzmanns@t-online.de

Tanja Lakeit, DIHK
→ lakeit.tanja@fachkraeftebuero.de

Johanna Lambertz,
Arbeit und Leben e.V. (DGB/VHS) Berlin-Brandenburg
→ lambertz@berlin.arbeitundleben.de

Detlef Lange,
7. Schulpraktisches Seminar Charlottenburg-Wilmersdorf
→ lange7spsch@t-online.de

Jon Lemke, OSZ Bürowirtschaft 1
→ j.lemke@osz-buerowirtschaft-eins.de

Florian Lescow,
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe
→ Florian.Lescow@senweb.berlin.de

Birgit Leverenz,
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

Dr. Sabine Liedtke, Handwerkskammer Berlin,
Bildungs- und Technologiezentrum
→ liedtke@hwk-berlin.de

Tilo Liewald, Der Paritätische Gesamtverband e.V.
→ tilo.liewald@paritaet.org

Fanny Lüskow,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
→ fanny.lueskow@senias.berlin.de

Simon Margraf, IHK Berlin

→ simon.margraf@berlin.ihk.de

Cornelia Margraf, SBH Nord GmbH

→ cornelia.margraf@sbh-nord.de

Dagmar Müller, VHS-Mitte

→ dagmar.mueller@ba-mitte.berlin.de

Sarah Müller, Europaagentur

→ sarah.mueller@gsub.de

Heidrun Müller,

OSZ Banken, Immobilien und Versicherungen

→ heidrun.mueller@osz-biv.de

Christina Müller, AWO Landesverband Berlin e.V.

→ christina.mueller@awoberlin.de

→ Michael Müller, Regierender Bürgermeister von Berlin

Dr. Gesa Münchhausen, Ministerium für Arbeit,
Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

→ Gesa.Muenchhausen@MASGF.brandenburg.de

Monika Nigl,

waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

→ monika.nigl@waff

Daniel Oliveira, Lisbon City Hall

→ daniel.jose.oliveira@cm-lisboa.pt

Karin Oster, Europäisches Fördermanagement GmbH

→ Karin.Oster@ecg.de

Lydia-Maria Quart,

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

→ Lydia-maria.ouart@wzb.eu

Dr. Thilo Pahl, IHK Berlin

→ thilo.pahl@berlin.ihk.de

Claudia Parton, Schöne Geschichten

→ parton@schoenegeschichten.de

Carsten Pause,

OSZ Banken, Immobilien und Versicherungen

Dr. Diana Peitel, Europaagentur

→ diana.peitel@gsub.de

Dr. Iris Pfeiffer,

Forschungsinstitut Berufliche Bildung (f-bb) gGmbH

→ iris.pfeiffer@f-bb.de

Johannes Pfeiffer, Bundesagentur für Arbeit,
Regionaldirektion Berlin Brandenburg

→ Johannes.Pfeiffer@arbeitsagentur.de

Dr. Barbara Philippi,

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

→ barbara.philippi@senias.berlin.de

Stefan Platzek,

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

→ stefan.platzek@senbjf.berlin.de

Meike Poets, Peter-Lenné-Schule

→ meike.poets@peter-lenne-schule.de

Anna Primavesi,

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

→ Anna.Primavesi@bmas.bund.de

Annika Raab, Stadtverwaltung Huddinge

→ annika.raab@huddinge.se

Stefan Radtke,

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

→ Stefan.Radtke@senbjf.berlin.de

Ronald Rahmig, Berufliche Bildung Berlin e.V.

→ ronald.rahmig@berufliche-bildung-berlin.de

Anja Rakowski, zgs consult GmbH/ SPI Consult GmbH

→ a.rakowski@zgs-consult.de

Michael S. Rauscher,

Victor-Gollancz-Volkshochschule, Steglitz-Zehlendorf

→ rauscher@vhssz.de

Georg Redekop, Innovationszentrum Niedersachsen GmbH
 → redekop@nds.de

Karin Reichert,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → karin.reichert@senias.berlin.de

Bärbel Richter,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → baerbel.richter@senias.berlin.de

Anne Röhrig, k.o.s GmbH
 → a.roehrig@kos-qualitaet.de

Katrin Rosenberg,
 Nds. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
 → katrin.rosenberg@mw.niedersachsen.de

Katrin Rothländer, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
 → katrin.rothlaender@masgf.brandenburg.de

Uta Sadowski-Lehmann,
 Zukunftsorientierte Personalberatung
 → beratung@unternehmenszukunft-pb.de

Andrea Sagitz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Mathias Schäfer,
 Institut für Betriebliche Bildungsforschung
 → mathias.schaefer@institut-bbf.de

Christine Scherer, Pfefferwerk AG
 → cs@pwag.net

Dr. Evelyn Schmidt-Meergans, GfbM-Akademie gGmbH

Frank Schröder, k.o.s GmbH
 → f.schroeder@kos-qualitaet.de

Katina Schubert, Linksfraktion im AGH u. DIE LINKE Berlin

Stefanie Schüler, Einstein Center Digital Future
 (Technische Universität Berlin)
 → stefanie.schueler@tu-berlin.de

Uwe Schulz-Hofen, ehemals: jeweils für Arbeit
 zuständige Senatsverwaltung Berlin
 → uwe.schulz-hofen@arcor.de

Petra Schwarzwälder, Handwerkskammer Berlin,
 Bildungs- und Technologiezentrum
 → schwarzwaelder@hwk-berlin.de

Wolfgang Schyrocki, Verwaltungsakademie Berlin
 → wolfgang.schyrocki@vak.berlin.de

Dr. Dieter Simon, gsub –
 Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
 → dieter.simon@gsub.de

Kirstin Skaruppe,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → kirstin.skaruppe@senias.berlin.de

Roswitha Steinbrenner,
 Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
 → roswitha.steinbrenner@senias.berlin.de

Christian Steiner, Victor-Gollancz-Volkshochschule

Dr. Michael Steinhöfel,
 Institut für Betriebliche Bildungsforschung
 → michael.steinhofel@institut-bbf.de

Melanie Strobelt, SBH Nord GmbH
 → melanie.strobelt@sbh-nord.de

Britta Symma, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend
 und Familie, Arbeitsbereich bildungspolitische Netzwerke
 → eu.berufsmobilitaet.symma@gmx.de

Sven Taylor, Hans-Litten-Schule

Uwe Thews, OSZ Banken, Immobilien und Versicherungen

Stephanie Urbach, gsub –
 Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
 → stephanie.urbach@gsub.de

Sabine Venke, Oberstufenzentrum Technische Informatik,
 Industrieelektronik, Energiemanagement, (OSZ TIEM)

Annette Vogel, *Regionaldirektion Berlin-Brandenburg,
Bundesagentur für Arbeit*
→ Berlin-Brandenburg.Marktentwicklung-Migration@arbeitsagentur.de

Dr. Hans-Joachim Vogler,
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie
→ 1.SPS-FriedrichshainKreuzberg@gmx.de

Barbara Walter, *GesBIT mbH*
→ barbara.walter@gesbit.de

Tobias Wangermann, *Konrad-Adenauer-Stiftung*

Sven Weickert,
Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB)

Prof. Ulrich Weinberg, *HPI School of Design Thinking*
→ u.weinberg@hpi.de

Mirko Wesling,
Zentralverband des Deutschen Handwerks

Ingo Wieland, *OSZ Banken, Immobilien und Versicherungen*
→ ingo.wieland@osz-biv.de

Kerstin Wiktor, *Handwerkskammer Berlin*
→ wiktor@hwk-berlin.de

Prof. Dr. Lars Windelband, *Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd, Institut für Bildung, Beruf und Technik*
→ lars.windelband@ph-gmuend.de

Antje Winkler, *Verwaltungsakademie Berlin*
→ antje.winkler@vak.berlin.de

Gerd Woweries, *ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH*
→ gerd.woweries@de.abb.com

Daniel Wucherpfennig, *DGB Berlin Brandenburg*
→ daniel.wucherpfennig@dgb.de

Melanie Würfel, *Agentur für Arbeit Berlin-Mitte*
→ melanie.wuerfel@arbeitsagentur.de

Margrit Zauner,
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
→ margrit.zauner@senias.berlin.de

Manuela Zauritz *GEBIFO/JOBSTARTER-Regionalbüro Ost*
→ manuela.zauritz@gebifo.de

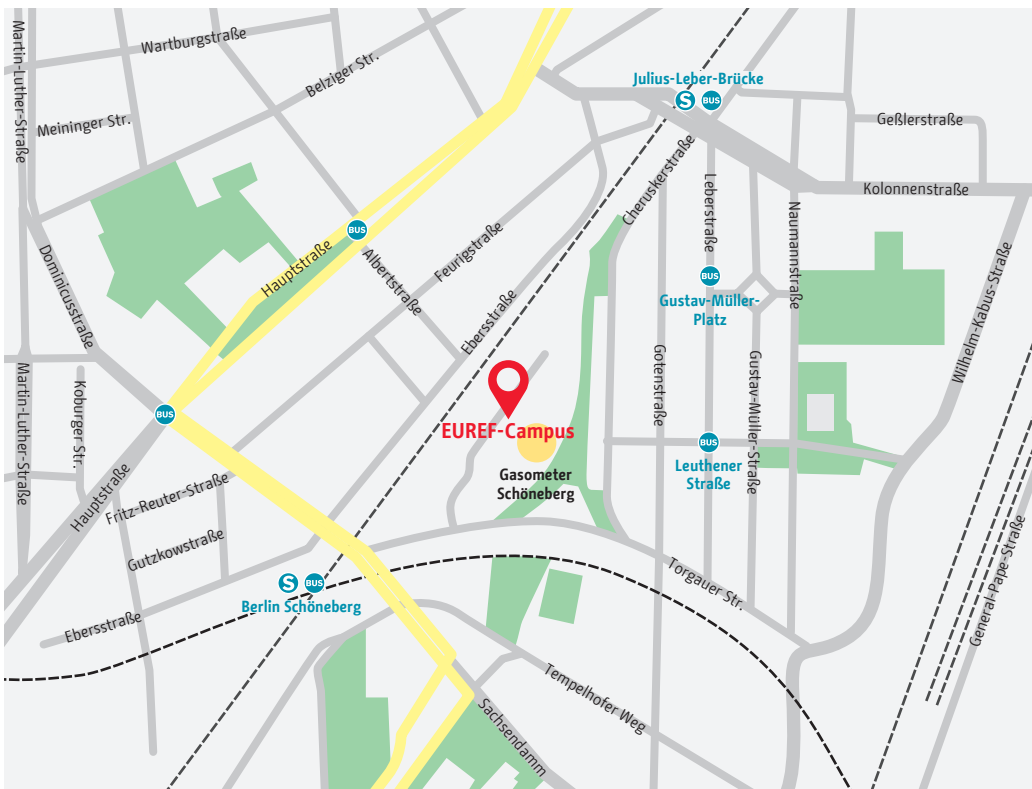
Mareike Zell, *Bundesagentur für Arbeit Berlin Mitte,
Jobcenter Marzahn-Hellersdorf*
→ mareike.zell@jobcenter-ge.de

Stefan Ziller, *Fraktion Bündnis 90/Die Grünen*
→ stefan.ziller@gruene-fraktion-berlin.de

Kontakt

Veranstaltungsort:

EUREF- Campus
10829 Berlin
(Gasometer Schöneberg)



Ansprechpartnerinnen

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Karin Reichert, II A3

Tel.: +49(30)90281434

E-Mail: karin.reichert@senias.berlin.de

Europaagentur

Dr. Diana Peitel

Tel.: +49(30)28409129

E-Mail: diana.peitel@gsub.de

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel (030) 9028-0
www.berlin.de/sen/ias/
pressestelle@senias.berlin.de

Foto: Gregor Fischer/Raum 11;
© 07/2017