

Aus- und Weiterbildung in der digitalen Welt

Positionspapier, November 2024

Auf einen Blick

Aus- und Weiterbildung in der digitalen Welt

Ausgangslage

Aus- und Weiterbildung sind entscheidend, um die Transformation der Arbeitswelt zu gestalten. Trotz erster Maßnahmen fehlt ein umfassendes Konzept für breiteren Zugang. Der IT-Fachkräftemangel und neue Chancen durch Digitalisierung verlangen gezielte Maßnahmen, um inländische Potenziale zu erschließen und Lernen flexibler, individueller sowie zukunftsfähig zu gestalten.

Bitkom-Bewertung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung sind verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente in Kraft getreten, um der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt zu begegnen. Die Instrumente gehen in die richtige Richtung, in der Praxis bedarf es aber noch weiterer Anpassungen und einer verbesserten, konsequenteren Umsetzung, um einen flächendeckenden Zugang und eine nachhaltige Wirkung zu gewährleisten.

Das Wichtigste

- **Bürokratie in der Weiterbildungsförderung abbauen**
Um die Weiterbildungsförderung zu verbessern, sollten bürokratische Hürden abgebaut und Wartezeiten auf ein Jahr reduziert werden. Eine flexiblere Förderung ist entscheidend, um den Fachkräftemangel nachhaltig zu bekämpfen.
- **Inländische Fachkräftepotenziale heben**
Um inländische Fachkräftepotenziale zu heben, sollten mehr Ausbildungsplätze in der IT geschaffen und gezielte Berufsorientierungsprogramme für junge Menschen, insbesondere Frauen, umgesetzt werden. Zudem sind Quereinstiegsprogramme und flexible Weiterbildungsmöglichkeiten notwendig, um dringend benötigte Fachkräfte zu gewinnen.
- **Flexiblere Regelungen zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen schaffen:**
Um in einer zunehmend digitalen Welt stets aktuelle Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen zu können, sollten die Zulassungsverfahren für Weiterbildungsangebote flexibilisiert werden. Dabei ist im Sinne der Flexibilität entscheidend, verstärkt auf digitale Weiterbildungsangebote zu setzen.

Bitkom-Zahl

54 Prozent

der Unternehmen haben eine zentrale Strategie für Weiterbildung rund um digitale Kompetenzen (lt. einer Studie von [Bitkom Research](#)).

48%

fällt es schwer, passende Weiterbildungen zu finden, weil das **Angebot zu unübersichtlich** ist (lt. einer Studie von [Bitkom Research](#))

Inhalt

Ausgangslage	4
Die Transformation der Arbeitswelt gestalten	4
Dem Fachkräftemangel begegnen	4
Die Digitalisierung als Chance begreifen	4
Was jetzt zu tun ist	5
Unternehmen und Beschäftigte in der Transformation begleiten	5
Weiterbildungsförderung Beschäftigter & Qualifizierungsgeld	5
Weiterbildungskultur in Unternehmen verankern und Führungskräfte sensibilisieren	7
Bildungs(teil)zeit einführen	7
Fachkräftepotenziale heben	8
Mehr junge Menschen für die IT gewinnen	8
Quereinstieg in die IT fördern und erleichtern	9
Chancen moderner Weiterbildungen nutzen	9
Regelungen zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen an technologischen Fortschritt anpassen	9
Den Einsatz künstlicher Intelligenz rechtssicher ermöglichen	10
Mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt schaffen	11
Duale Ausbildung der digitalen Welt stärken	11

Ausgangslage

Die Transformation der Arbeitswelt gestalten

Der Wandel unserer Arbeitswelt ist in vollem Gange. Weiterbildung ist in Deutschland der zentrale Hebel, um einerseits die Beschäftigten von heute für die Arbeit von morgen fit zu machen und andererseits die Transformation aktiv zu gestalten. Sie muss als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden. Jede und jeder Einzelne muss bereit für Veränderung sein. Hierzu müssen die Wirtschaft und Politik geeignete Rahmenbedingungen bieten. Dazu gehört die allgemeine Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung für alle. Die bisher erfolgten Maßnahmen bringen bislang nicht die benötigten Erfolge, um den Zugang zu Weiterbildung in allen Bereichen zu erleichtern. Es braucht ein übergreifendes Konzept für Deutschland als Weiterbildungsrepublik. Wie kann das aussehen?

Dem Fachkräftemangel begegnen

In Deutschland waren im Jahr 2023 branchenübergreifend rund 149.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt. Im Jahr 2040 könnten laut Bitkom-Berechnungen ohne gebündelte Maßnahmen rund 663.000 IT-Fachkräfte fehlen – ein Anstieg von über 400 Prozent. Eine immer größer werdende Fachkräftelücke in der IT bremst die Digitalisierung und bedeutet einen Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen also neben der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland dringende Maßnahmen getroffen werden, die die inländischen Fachkräftepotenziale steigern und erschließen. Dabei muss der Fokus insbesondere auf die Gewinnung von jungen Menschen für die IT und die Erleichterung der Rahmenbedingungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gelegt werden. Welche Maßnahmen braucht es, um inländische Fachkräftepotenziale für die IT-Branche zu erschließen?

663.000 Fachkräfte
könnten 2040
branchenübergreifend
in der IT fehlen.

Die Digitalisierung als Chance begreifen

Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten, das Lernen grundlegend zu verändern und zu verbessern. Durch den Einsatz digitaler Technologien können Lernprozesse flexibler, zugänglicher und individueller gestaltet werden und sind gleichzeitig schnell skalierbar und meist kostengünstiger. Lernende profitieren von maßgeschneiderten Lernpfaden, die sich dynamisch an ihre Bedürfnisse anpassen und so eine effektivere Wissensvermittlung ermöglichen. Auch künstliche Intelligenz spielt dabei eine Schlüsselrolle, indem sie personalisierte Lerninhalte bereitstellt, Fortschritte analysiert und gezielte Empfehlungen für Weiterbildungen ausspricht. Diese neuen technologischen Möglichkeiten bieten große Potenziale, die Weiterbildung in Deutschland langfristig zukunftsfähig zu gestalten. Dennoch liegt der Schwerpunkt z. T. noch auf analogen Formaten, obwohl digitale Angebote kostengünstiger und zugänglicher sind. Der Fokus muss sich konsequenter verschieben. Welche Rahmenbedingungen müssen dazu geschaffen werden?

Was jetzt zu tun ist

Unternehmen und Beschäftigte in der

Die **Nationale Weiterbildungsstrategie** und das **Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung** haben Impulse zur Veränderung gesetzt – Unternehmen sind in der Praxis aber weiterhin mit bürokratischen und starren Rahmenbedingungen konfrontiert, die es abzubauen oder zu vereinfachen gilt, um den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern.

Transformation begleiten

Laut einer aktuellen Bitkom-Studie verfügt nur die Hälfte der befragten Unternehmen über eine erkennbare Weiterbildungsstrategie¹. Dabei fällt auf, dass kleinere Unternehmen seltener über eine Strategie verfügen als Großunternehmen. Vor dem Hintergrund des digitalen Wandels ist eine Strategie, die die Weiterbildung und -entwicklung der Belegschaft fördert, für alle Unternehmen von zentraler Bedeutung. Erstellung und Umsetzung sollten staatlich unterstützt werden, um Unternehmen in der Transformation zu begleiten, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Deutschland sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden in der Transformation zu sichern.

Weiterbildungsförderung Beschäftigter & Qualifizierungsgeld

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung, dem Qualifizierungschancengesetz und dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden wichtige erste Schritte unternommen, um die Weiterbildung von Beschäftigten im Unternehmen zu stärken. Die daraus unter anderem hervorgehende **Erweiterung der Fördervoraussetzungen** für die Weiterbildung von Beschäftigten in Unternehmen war ein Schritt in die richtige Richtung, jedoch lässt sich hier ansetzen, um Deutschlands Zukunft als Weiterbildungsrepublik zu beschleunigen. Angesichts des sich dramatisch

¹ Weiterbildungsstudie 2024 | Bitkom Akademie

zuspitzenen Fachkräftemangels ist die Entkopplung der Weiterbildungsförderung von einer Strukturwandel-Voraussetzung als positiv zu bewerten. Erweiterte Fördervoraussetzungen sollten aber auch mit gleichbleibenden Förderquoten verbunden sein. Eine weitere Öffnung der Weiterbildungsförderung für alle Unternehmen trüge dem gesamtwirtschaftlichen Transformationsdruck Rechnung. Das ist insbesondere wichtig, um auch die Teilhabe für KMUs und Startups zu sichern, die einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg und zur Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft leisten.

Fortlaufende technologische Innovationen bedeuten dynamische Anforderungen an Arbeitnehmende und ihre Kompetenzen. Die **Ausschlussfristen der Arbeitsagentur für geförderte Weiterbildungen** liegen zwischen zwei und vier Jahren. Wartezeitregelungen sollten auf ein Jahr reduziert und ab dem Maßnahmenstart laufen, oder ganz abgeschafft werden, da die fortlaufende Qualifizierung von Arbeitnehmenden angesichts des Wandels eine immer größere Rolle spielt.

Zudem sollte die **Mindestanforderung an die Maßnahmendauer von 120 Stunden abgeschafft oder auf 60 Stunden reduziert werden**. Auch eine Modularisierung der Maßnahmendauer mit Anschlussqualifikationen wäre denkbar. Besonders digitale Formate sind oft kürzer und ermöglichen eine zielgruppengerechte Weiterbildung mit geringerem Aufwand bei der Mitarbeiterfreistellung. So können Beschäftigte Weiterbildung in den Arbeitsalltag integrieren und das Entstehen einer Kultur der Weiterbildung im Unternehmen wird unterstützt. Mehr Lernstunden führen nicht automatisch zu höherer Lernwirksamkeit; stattdessen sollte der Kompetenzerwerb im Vordergrund stehen.

Die durch das **Qualifizierungschancengesetz** bestehenden Möglichkeiten zur Qualifizierung von Beschäftigten sollten zudem auch dann greifen, wenn diese für den externen Arbeitsmarkt qualifiziert werden sollen. Angestellte, die von einer bevorstehenden Kündigung wissen, haben derzeit keinen Anspruch auf Förderung und erhalten auch nur in seltenen Fällen einen Bildungsgutschein. Dabei ist Weiterbildung und damit verbundene finanzielle Unterstützung gerade in diesen Phasen entscheidend.

Mit dem **Qualifizierungsgeld** wurde ein zusätzliches Instrument zur Förderung geschaffen, dessen Mehrwert neben der klassischen Qualifizierungsförderung bisher nicht absehbar ist. Statt für Unternehmen bürokratische Parallelstrukturen einer Entgeltersatzleistung zu etablieren, die vier Monate nach Inkrafttreten noch nicht abgerufen werden kann, wäre es sinnvoll gewesen, die Weiterbildungsförderung wie beschrieben zu flexibilisieren und allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Maßgeblichen Widerspruch weist die gesetzliche Regelung für tarifgebundene Unternehmen auf, da für sie eine Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während Weiterbildungszeiten vertraglich festgelegt ist. Die Notwendigkeit des Abschlusses eines Ergänzungstarifvertrags bremst die Transformation erheblich aus und verhindert frühzeitiges Qualifizieren von betroffenen Beschäftigten. Der positive Grundgedanke des Qualifizierungsgelds, Beschäftigungsperspektiven durch Qualifizierung zu erschließen und zu gewährleisten, sollte als eine Säule in die Weiterbildungsförderung integriert werden. Bei der Umsetzung gilt es, einheitliche Regelungen zu schaffen, eine bundesweit einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten und auch für das

Qualifizierungsgeld Ausschlussfristen – analog zu den genannten Gründen im Kontext der Weiterbildungsförderung – zu verkürzen.

Um den Abrechnungsprozess für Unternehmen zu erleichtern, wäre es wünschenswert gewesen, die gesetzliche Regelung zur Abrechnung der Entgeltersatzleistung analog zur Kurzarbeit zu gestalten. Aktuell sind jedoch die Grundsätze zur Abrechnung zwischen den Sozialversicherungsträgern ungeklärt, was eine manuelle Abwicklung für betroffene Unternehmen untragbar macht. Zudem sollte bei der Entwicklung eines IT-Abrechnungsmoduls sichergestellt werden, dass die Kosten nicht auf die Unternehmen übertragen werden.

Zur nachhaltigen Stärkung einer zukunftsfähigen Weiterbildungskultur in Gesellschaft und Unternehmen sollten zudem internationale Beispiele wie der SkillsFuture Credit (Singapur), das Compte Personnel de Formation (Frankreich) oder der Canada Training Credit (Kanada) evaluiert und als Grundlage für die Entwicklung zusätzlicher Weiterbildungsprogramme in Deutschland genutzt werden.

Weiterbildungskultur in Unternehmen verankern und Führungskräfte sensibilisieren

Um sowohl auf die Bedarfe der Transformation des Arbeitsmarktes zu antworten als auch die Chancen der Digitalisierung für das New Learning in Unternehmen zu nutzen, ist von zentraler Bedeutung, lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung fest in der Unternehmenskultur zu verankern. Entscheidungstragende und Führungsetagen müssen New Learning und Offenheit für neue Lernformate vorleben und Mehrwerte dieser aufzeigen. Helfen können hierbei weitere Investitions- und Förderprogramme zur Unterstützung der Etablierung von digitaler Bildung. Dabei sollte der Prozess von der Antragstellung bis zum Projektabschluss unbürokratisch verlaufen und die Genehmigungen durch die Fördermittelgeber und beauftragenden Projektgeber zügig erteilt werden.

Bildungs(teil)zeit einführen

Bis heute wurde der Plan, eine Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild einzuführen, nicht umgesetzt. Dieses Instrument kann Beschäftigten eine arbeitsmarktbezogene Weiterbildung ermöglichen und somit zur nachhaltigen Fachkräftesicherung beitragen. Die Ausgestaltung einer Bildungs(teil)zeit sollte gezielt arbeitsmarkt- und bedarfsbezogene Weiterbildungs- und Qualifizierungsformate fördern, während Hobby- oder Freizeitkurse ausgeschlossen werden. Durch gezielte Förderung von Angeboten, die sich auf Branchen mit erhöhtem Fachkräftebedarf konzentrieren, könnte die Bildungs(teil)zeit dazu beitragen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Anpassung an den Strukturwandel zu erleichtern. Zudem würde sie Beschäftigte dazu befähigen, ihre Weiterbildung eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen. Dieses Instrument stellt somit eine wichtige Ergänzung dar und setzt früher an als das Qualifizierungsgeld, das erst greift, wenn durch den Strukturwandel bereits der Verlust von Arbeitsplätzen droht.

Die Bildungs(teil)zeit ähnelt dem bestehenden Instrument Bildungsurlaub, der je nach Bundesland unterschiedlich funktioniert. Individueller Nutzen und Beantragung sind

daher schwer zu durchschauen. Zur nachhaltigen Vereinfachung und Übersichtlichkeit dieser Weiterbildungsangebote sollte der Bildungsurlaub als zusätzliche Säule in die Bildungs(teil)zeit integriert und diese Chance, langfristig bundesweit einheitliche Regelungen zu schaffen, genutzt werden. Die Möglichkeit, das Angebot entweder in Vollzeit oder in Teilzeit wahrnehmen zu können, stellt sicher, dass Arbeitnehmende mit unterschiedlichen Lebensmodellen angesprochen werden. Zudem sollten alle zur Bewältigung des Fachkräftemangels relevanten gesellschaftlichen Gruppen mit unterschiedlichen Programmen angesprochen werden. Sowohl ausländische Fachkräfte als auch Studienabbrecher oder Menschen mit niedrigem Qualifizierungsgrad können über die Bildungs(teil)zeit notwendige (Zusatz)Qualifikationen erlangen, die eine sichere, nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt garantieren. Ein Ausbau der Bildungs(teil)zeit durch gezielte Förderung hybrid oder digital gestalteter Formate könnte eine wertvolle Möglichkeit bieten, die gesellschaftliche Zielgruppe um Personen zu erweitern, die von inklusions- oder geografisch bedingten Hürden betroffen sind.

Fachkräftepotenziale heben

Einer Bitkom-Studie zufolge geben 60 Prozent der befragten Unternehmen an, dass IT-Fachkräfte langsamer eingestellt werden als andere Mitarbeiter. Im Durchschnitt bleibt eine Stelle im IT-Bereich 7,7 Monate unbesetzt und die Tendenz ist steigend². Umso wichtiger ist es, anhand passender Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung inländische Potenziale zu erschließen und gemeinsam mit weiteren Maßnahmen erfolgreich gegenzusteuern.

Mehr junge Menschen für die IT gewinnen

Durch die **Begeisterung junger Menschen für die IT-Branche** können zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf Frauen und Mädchen gelegt werden sollte. Derzeit sind nur 10 Prozent der Auszubildenden im Bereich Informatik weiblich. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die gezielte Berufsorientierung für junge Menschen. Bestehende Instrumente sollten überprüft und hinsichtlich ihrer Erfolgskriterien angepasst werden. Im Hinblick auf die duale Ausbildung ist es wichtig, Netzwerke zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben zu stärken. Zudem können zielgerichtete Kampagnen und die Sichtbarmachung von Vorbildern junge Menschen für Berufe im Digitalbereich begeistern.

In den Lehrberufen der IT liegt das Angebot an Ausbildungsplätzen unter der Nachfrage. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es entscheidend, interessierten jungen Menschen **genügend Ausbildungsplätze in der IT zur Verfügung zu stellen**. Eine mögliche Lösung zur Finanzierung und Förderung dieser Ausbildungsplätze könnte die Einrichtung eines **IT-Förderfonds für Fachkräfte** sein. Dieser Fonds könnte durch eine freiwillige Umlage der Unternehmen finanziert werden, die durch staatliche Kofinanzierung ergänzt wird. Unternehmen, die sich an

² Mangel an IT-Fachkräften droht sich dramatisch zu verschärfen | Presseinformation | Bitkom e. V.

diesem Fonds beteiligen und aktiv in die Ausbildung investieren, sollten im Gegenzug steuerliche Vorteile erhalten. Dieses Modell würde nicht nur die Ausbildungsbereitschaft fördern, sondern auch die Lasten fair verteilen und sicherstellen, dass mehr junge Menschen die Chance erhalten, eine IT-Ausbildung zu absolvieren.

Quereinstieg in die IT fördern und erleichtern

In der heutigen Arbeitswelt verlieren starre Strukturen und Routineaufgaben an Bedeutung. Klassische Einstellungskriterien werden aufgeweicht und stattdessen sind vermehrt Soft Skills gefordert. Dies sind Fähigkeiten und Werte, die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger oft mitbringen. Etwa ein Viertel aller Fachkräfte in der IT-Branche sind Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und die Branche bietet ideale Bedingungen für den Quereinstieg. Durch die gezielte **Förderung von Quereinstiegsprogrammen und Bootcamps** sowie den **Ausbau von Beratungsangeboten für Quereinsteiger** können Fachkräfte in Berufe mit hohem Bedarf überführt werden, wodurch die Transformation effektiv unterstützt wird. Die Unterstützung von Unternehmen bei der Transformation durch die Förderung von Weiterqualifizierungsmaßnahmen trägt zur Gewinnung von Quereinsteigern bei. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist maßgeblich abhängig von den Agenturen für Arbeit – ihnen kommt bei der Beratung, der Bearbeitung von Förderanträgen sowie der Vermittlung im Kontext regionaler Arbeitsmarktdrehscheiben eine große Verantwortung zu. Ein staatlich gefördertes Programm in enger Partnerschaft mit Ländern, Bildungseinrichtungen und Unternehmen kann zusätzlich dazu beitragen, Fachkräftepotenziale effektiv zu erschließen. Der Fokus sollte auf der zielgerichteten Vermittlung von Absolventen in den Arbeitsmarkt liegen, indem eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen besteht, die einen konkreten Fachkräftebedarf haben. Dadurch wird sichergestellt, dass die bereits vorhandenen Schulungsprogramme optimal auf die aktuellen Anforderungen der lokalen Wirtschaft abgestimmt sind und Absolventen diesen Bedarf gezielt decken können.

Gerade für Quereinsteiger spielen Weiterbildungen und Mikrozertifikate, die auf formale Bildungsabschlüsse aufbauen eine große Rolle. Sie sind anerkanntermaßen gut geeignet, um Umschulungsbedarfe auf dem Arbeitsmarkt zu decken. Der Wert von Mikrozertifikaten am Arbeitsmarkt muss sichtbar gemacht werden und darf gleichzeitig nicht durch eine starre Standardisierung in der Flexibilität beeinträchtigt werden.

Chancen moderner Weiterbildungen nutzen

Regelungen zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen an technologischen Fortschritt anpassen

Um passende Angebote für die Weiterbildungsbedarfe der heutigen Zeit anzubieten, braucht es flexiblere Regelungen zur Zulassung von digitalen Weiterbildungsmaßnahmen. Erleichterungen sollten insbesondere dort erfolgen, wo

hohe Anforderungen an Trägerzulassungen gestellt werden. Ein Beispiel sind private Hochschulen, die sich oft langen und aufwändigen Akkreditierungen unterziehen müssen und sich als Hemmschuh für Innovationen herausstellen. Entsprechende Akkreditierungen lassen eine Nutzung der Weiterbildungsförderung im Kontext beruflicher Bildung nicht zu, da diese zwangsläufig an eine aufwändige und langwierige AZAV-Zertifizierung gekoppelt ist. Weiterbildungspotenziale bleiben damit ungenutzt. Bürokratische Verfahren und Doppelprüfungen sollten verschlankt und die Erweiterung der AZAV-Zulassung, z.B. um akademische Angebote oder Möglichkeiten im Sinne lebensbegleitender Qualifizierung geprüft werden. Weiterhin bedarf es zunächst einer kritischen Evaluierung und Prüfung des weiteren Bedarfs des **Fernunterrichtsschutzgesetzes (FernUSG)**. In jedem Fall ist anschließend eine grundlegende Modernisierung notwendig, die Zulassungskriterien überdenkt, die Gleichbehandlung von Digital- mit Präsenzformaten und die Qualitätssicherung in den Vordergrund stellt und sich an die moderne Realität des Fernunterrichts anpasst. Das aktuelle Gesetz spiegelt die moderne Realität des Fernunterrichts nicht mehr wider, in der flexible, oft interaktive Online-Lernplattformen dominieren. Professioneller Fernunterricht mithilfe von digitalen Medien und geschulten Tutoren kann auf viele Weiterbildungsbedarfe antworten und vielen Menschen aktuelle Inhalte bereitstellen. Insbesondere sollte die durch aufwändige Zulassung von Fernlehrgängen zur beruflichen Weiterbildung entstehende Bürokratie kritisch überprüft und abgebaut werden, z.B. bei AZAV-Maßnahmeprüfungen (Bildungsgutscheine). Beachtet werden sollte außerdem die Möglichkeit zur Abgrenzung zertifizierungspflichtiger Angebote von denjenigen, die nicht auf Wissenszuwachs ausgerichtet sind (z.B. Coachings zur Selbstoptimierung). Es stärkt den Bildungsstandort Deutschland, wenn wir bürokratische Hürden und komplizierte Genehmigungsverfahren abschaffen oder auf ein Minimum reduzieren, zeitgemäße Lehrmedien, Mikrozertifikate und Nanodegrees Berücksichtigung finden und einen Anspruch auf Qualität und Rechtssicherheit dabei weiterhin in den Vordergrund stellen.

Den Einsatz künstlicher Intelligenz rechtssicher ermöglichen

Künstliche Intelligenz revolutioniert die uns bekannten Lernkonzepte und schafft neue Möglichkeiten für personalisiertes Lernen. Individuelle Lernpfade können den Bedürfnissen der Lernenden jederzeit gerecht werden und Empfehlungen für Weiterbildungen gezielt ausgesprochen werden. Weiterhin kann künstliche Intelligenz Verantwortliche und Führungskräfte in der Erstellung von E-Learnings unterstützen und erleichtert so die zielgerichtete und effektive Lernentwicklung. Damit Unternehmen ihre KI-Strategien entwickeln können, braucht es daher schnell Klarheit für den rechtssicheren Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Bildungsbereich. Es ist entscheidend, dass Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Marktüberwachungsbehörden klar und unbürokratisch zugewiesen werden, um praxisnahe Lösungen zu fördern. Darüber hinaus sollten KI-Reallabore mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden, um innovative Anwendungsfälle zu testen und wertvolle Erkenntnisse für den Einsatz von KI im Lernen zu gewinnen. Essenziell ist die Bereitstellung umfassender Beratungsleistungen für EdTech-Unternehmen, die zukunftsweisende Lerntechnologien entwickeln, insbesondere in Bezug auf den verantwortungsvollen Einsatz von Hochrisiko-KI im Bildungswesen.

Mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt schaffen

Das **Weiterbildungsportal meinNOW** wurde entwickelt, um Menschen im Erwerbsleben, Arbeitgebern sowie Weiterbildungsanbietern einen zentralen und niedrighschwelligsten Einstiegspunkt zum Thema berufliche Weiterbildung anzubieten und soll die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland erhöhen. Derzeit ist das Angebot noch sehr eingeschränkt und, ähnlich wie bei Kursnet sowohl sehr unübersichtlich als auch stark auf regionale (Präsenz-)Anbieter ausgerichtet. Um die aktuelle Weiterbildungslandschaft realistisch abzubilden, muss das Angebot qualitativ und quantitativ erweitert werden. Dabei sollte der Fokus insbesondere auf eine transparentere Darstellung und bessere Nutzerfreundlichkeit gelegt werden, wobei auch digitale und bundesweite Angebote stärker berücksichtigt und niedrighschwellig zugänglich gemacht werden sollten. Dafür müssen Nutzende u. a. die Möglichkeit haben, passende Kurse und Angebote schnellstmöglich ausfindig zu machen, sowie für Anbieter die Möglichkeiten zur Platzierung ihrer Angebote vereinfacht und transparenter kommuniziert werden.

Das Beratungspersonal in Arbeitsagenturen und Jobcentern sollte insbesondere aufgrund der zahlreichen Vorteile (Flexibilität, Preis, Nachhaltigkeit) darauf achten, **digitale und Präsenzformate in der Beratung gleichwertig zu behandeln**. Angesichts der Veränderungen im Weiterbildungsmarkt ist eine umfassende Sensibilisierung des Beratungspersonals erforderlich, beispielsweise durch Schulungen in einer Qualifizierungsoffensive. Diese Schulungen sollten auch die Nutzung der Plattform meinNOW für die Vermittlung von Weiterbildungsangeboten sowie deren Bekanntmachung bei Weiterbildungsinteressierten umfassen, sobald das Angebot weiter ausgebaut wurde.

Duale Ausbildung der digitalen Welt stärken

Die Digitalisierung erfordert eine grundlegende Anpassung und Modernisierung der dualen Ausbildung. Der digitale Wandel erfordert neue Berufsbilder, die sowohl die Gestaltung als auch die Realisierung der Digitalisierung in der Praxis vorantreiben. Um auf diesen Bedarf zu antworten, braucht es innovative Ausbildungsberufe und die flächendeckende Modernisierung bestehender Bildungseinrichtungen, die diese neuen Berufsfelder praxisnah vermitteln können. Die Einführung des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) als neue rechtliche Grundlage zur konsequenten Ermöglichung digitaler Dokumente und Verfahren in der beruflichen Bildung sowie gesetzliche Rahmenbedingungen zum mobilen Ausbilden sind begrüßenswert und schaffen Rechtssicherheit für Unternehmen, Auszubildende und die zuständigen Stellen.

Budget für Berufsschulen bereitstellen: Um eine zukunftsorientierte Ausbildung sicherzustellen, ist die Sicherung der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel unerlässlich. Durch eine Sondervereinbarung von Bund, Ländern und Kommunen sollte ein dauerhaftes »Budget Digitale Bildung« geschaffen werden, das die Finanzierung eines digitalen Bildungssystems langfristig sichert und auch Berufsschulen berücksichtigt. Diese Ressourcen sind notwendig, um den Unterricht auf dem neuesten Stand der Technik zu halten und sicherzustellen, dass Auszubildende mit modernster

Technologie und aktuellen Methoden vertraut gemacht werden. Der »Pakt für berufliche Schulen« als Kommunikations- und Austauschplattform von Ländern, Bund, Kommunen und Wirtschaft kann hierzu Impulse für die flächendeckende Ausstattung von Berufsschulen mit digitaler Technik und Lehrkräftequalifizierung geben.

Makeover für die IT-Ausbildung: Ein weiterer entscheidender Aspekt betrifft die Benennung und Attraktivität der Ausbildungsberufe. Viele potenzielle Auszubildende, insbesondere Frauen, fühlen sich von traditionellen und oft sperrigen Bezeichnungen wie »Fachinformatiker für Systemintegration« nicht angesprochen. Daraus könnte z.B. der »IT-Network Specialist« werden. Die Namen der Ausbildungsgänge sollten überarbeitet werden, um die tatsächlichen Inhalte und die vielfältigen, spannenden Einsatzfelder besser zu kommunizieren. Eine klare, ansprechende Bezeichnung könnte insgesamt das Interesse an diesen zukunftsweisenden Berufsfeldern steigern. Um die Berufswirklichkeit der orts- und zeitflexiblen Arbeit in der IT besser widerzuspiegeln, sollten auch Qualifizierungsformate stärker an diese Flexibilität angepasst werden.

Digitalkompetenzen in den Lehrplänen verankern: Darüber hinaus müssen Digitalkompetenzen über die Standardberufsbildposition »Digitalisierte Arbeitswelt« hinaus in allen Ausbildungsberufen fest verankert werden. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt ist es entscheidend, dass Auszubildende grundlegende digitale Fähigkeiten erwerben und diese in der Praxis anwenden können. Nur dann können sie digitale Technologien darüber hinaus auch für ihren spezifischen Berufsbereich gewinnbringend nutzen.

Prozesse zur Neuordnung von Berufsbildern beschleunigen und entbürokratisieren: Der schnelle Wandel in der Arbeitswelt erfordert flexible und reaktionsschnelle Anpassungen der Ausbildungsinhalte, um den Anforderungen der digitalen Wirtschaft gerecht zu werden. Nur durch eine rasche und effiziente Überarbeitung der Berufsbilder können wir sicherstellen, dass die duale Ausbildung auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt und den Herausforderungen der Digitalisierung gewachsen ist. Dazu bedarf es einer Evaluierung und Verschlankung des Neuordnungsprozesses, insbesondere bei digitalisierungsrelevanten Ausbildungsberufen.

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

Herausgeber

Bitkom e.V.
Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

Ansprechpartnerin

Leah Schrimpf | Leiterin Digitale Gesellschaft
T 030 27576-169 | l.schrimpf@bitkom.org

Verantwortliche Bitkom-Gremien

AK Learning Solutions
AK Bildungspolitik & Arbeitsmarkt

Copyright

Bitkom 2024

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.