

Auf einen Blick

Deutschlands Weg zur Weiterbildungsrepublik

Ausgangslage

Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt und der zunehmenden Digitalisierung muss Weiterbildung in der neuen Legislaturperiode ein zentrales Handlungsfeld darstellen. Die Politik muss die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, um die Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden sowie die Innovationskraft der deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb zu erhalten. Im Koalitionsvertrag sind hierzu einige Maßnahmen vorgesehen.

Bitkom-Bewertung

Geht in die richtige Richtung: Der Koalitionsvertrag umfasst eine Vielzahl an Absichten, neue Maßnahmen einzuführen sowie bestehende Instrumente zu verbessern. Die bereits existierenden Instrumente der Beschäftigungsförderung finden jedoch kaum Berücksichtigung. **Ziel muss sein**, digitale Weiterbildungsangebote niedrigschwellig zugänglich zu machen, diese umfangreich zu fördern und so Jobsuchende, Arbeitnehmende sowie Unternehmen aktiv bei der Transformation zu begleiten.

Das Wichtigste

Um die Vorhaben effektiv und nachhaltig umzusetzen, sind insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- **Den Weiterbildungsmonitor etablieren und mit der Nationalen Bildungsplattform verzahnen:** Wichtig ist hierbei, dass Arbeitnehmende sowie Jobsuchende ihre Chancen in Unternehmen und ihren Fortbildungsbedarf unkompliziert erkennen und bewerten können, damit passende berufsbegleitende Weiterbildungen unbürokratisch identifiziert sowie zeit- und ortsflexibel wahrgenommen werden können.
- **Im Zuge der Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung unternehmensorientiert beraten:** Es ist notwendig, dass sich die Beratung am Qualifizierungsbedarf der jeweiligen Betriebe orientiert. Nur so kann gewährleistet werden, dass für den Einzelnen passende und nachhaltige Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die zielgerichtet neue Fähigkeiten für die neue Arbeitswelt vermitteln.
- **Flexiblere Regelung zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen schaffen:** Um in einer sich ständig verändernden Zeit stets aktuelle Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen zu können, sollten die Zulassungsverfahren für Weiterbildungsangebote flexibilisiert werden.

Bitkom-Zahl

61 Prozent

der Unternehmen setzen auf die Weiterbildung der Beschäftigten zu Digitalthemen (lt. einer Studie von [Bitkom Research](https://www.bitkom.org)).

Positionspapier

Deutschlands Weg zur Weiterbildungsrepublik

28. Februar 2022

Seite 2

Auf dem Weg in die Weiterbildungsrepublik

„Deutschland muss eine Weiterbildungsrepublik werden“. Dieses Ziel gab Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, im Zuge seiner Vorstellung als Minister am 06. Dezember 2021 aus. Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt erklärte er diese Entwicklung als eine wichtige Aufgabe für die neue Bundesregierung, damit die Beschäftigten von heute, die Arbeit von morgen tätigen können. Entscheidend ist hierbei, dass Weiterbildung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden wird: jede und jeder Einzelne muss bereit für Veränderung sein, Wirtschaft und Politik müssen geeignete Rahmenbedingungen bieten. Weiterbildung stellt somit ein zentrales Handlungsfeld dar, um die Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmenden sowie die Innovationskraft der deutschen Unternehmen im internationalen Wettbewerb zu erhalten.

Damit Deutschland eine Weiterbildungsrepublik wird und um Teilhabe, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht oder körperlichen Beeinträchtigungen, zu ermöglichen, sieht der neue Koalitionsvertrag umfangreiche Maßnahmen vor. Für eine erfolgreiche Umsetzung sowie eine nachhaltige und gesamtgesellschaftliche Etablierung dieser Vorhaben muss verstärkt auf digitale Bildungsangebote gesetzt werden. Denn klar ist: Wir brauchen eine neue Weiterbildungskultur und mehr Transparenz, Nutzendenorientierung sowie die Wahrnehmung der Chancen der Digitalisierung. Um die Weiterbildungskultur breitflächig zu verankern, ist es entscheidend, bestehende Formate und Instrumente weiterzuentwickeln und neue Maßnahmen nachhaltig und praxisorientiert zu etablieren. Wie kann dies gelingen und wie können Arbeitnehmende und Jobsuchende, Führungskräfte, Unternehmen und Bildungsträger auf dem Weg in die Weiterbildungsrepublik unterstützt werden?

Bitkom e.V.

Daniel Breiting
Referent Bildungspolitik &
Public Affairs

T +49 30 27576-165
d.breitinger@bitkom.org

Elisabeth Allmendinger
Referentin Bildungspolitik &
Public Affairs

T +49 30 27576-127
e.allmendinger@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Perspektiven aufzeigen und Arbeitnehmende unterstützen

In den Zeiten der Veränderung und der zunehmenden Digitalisierung ist es für Arbeitnehmende entscheidend, sich stetig weiterzubilden, neue Kompetenzen zu erwerben und bei Bedarf auch in neue Jobprofile zu wechseln. Die Bereitschaft, lebensbegleitend zu lernen, stellt hierbei einen zentralen Schlüssel für die Teilhabe am Arbeitsmarkt der Zukunft dar. Digitale Bildungsangebote und -medien bieten jedem Einzelnen die Möglichkeit, sich orts- und zeitflexibel sowie nach eigenen Bedürfnissen weiterzubilden. Wichtig ist hierbei, dass Arbeitnehmende bei diesen Herausforderungen unterstützt werden.

Den Weiterbildungsmonitor etablieren: Wer sich weiterbilden möchte, steht vor zwei zentralen Herausforderungen: zum einen muss die Person wissen, welche Weiterbildungen und Kompetenzen für das eigene Profil sowie im Hinblick auf zukünftige Erwartungen und Ziele am sinnvollsten sind, zum anderen muss sie unter der Vielzahl an Anbietern das individuell passendste Angebot finden. Wir begrüßen daher ausdrücklich, dass die neue Koalition die **Nationale Online Weiterbildungsplattform** weiterentwickeln, mit der Bildungsplattform verzahnen und verstetigen möchte. Wichtig ist hierbei, dass Arbeitnehmende sowie Jobsuchende ihre Chancen in Unternehmen und ihren Fortbildungsbedarf unkompliziert erkennen und bewerten können, damit passende berufsbegleitende Weiterbildungen unbürokratisch identifiziert sowie zeit- und ortsflexibel wahrgenommen werden können. Zudem sollte die Plattform eine Schnittstelle zu einer Förderdatenbank haben, damit ohne komplizierte Verwaltungsabläufe Fördermöglichkeiten einsehbar und beantragbar werden.

Nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren: Der geplante Wegfall des Vermittlungsvorrangs in SGB II ist ausdrücklich zu begrüßen. Während in der Vergangenheit stets möglichst schnell Arbeitssuchende wieder in Arbeit gebracht wurden, statt passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, wird die BA künftig stärker die Weiterbildung fördern. Für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist hier und bei allen weiteren Weiterbildungen und Umschulungen essenziell: Für ein zukunftsgewandtes Weiterbildungssystem darf es bei Fördermaßnahmen nicht mehr nur um die reine Wissensvermittlung gehen, sondern auch um **Kompetenzvermittlung** - gerade auch hinsichtlich digitaler Kompetenzen. Zudem bedarf es einer stärkeren Einbeziehung der Lernenden zur Erhöhung der Weiterbildungsmotivation. Sie sollten nicht nur bei der Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahme, sondern auch bei der Entscheidung über diese miteinbezogen werden.

Entfristung der Prämienregelung schnell umsetzen: Wir begrüßen die geplante Entfristung der Prämienregelung bei abschlussbezogener Weiterbildung ausdrücklich. Eine Entfristung des zurzeit bis 2023 befristeten Instrumentes kann langfristig die

Motivation steigern, sich abschlussbezogen weiterzubilden und auf diesem Weg auch die nachhaltige, langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden sichern.

Durch monatliches Weiterbildungsgeld Zugänge schaffen – zu Weiterbildungen und dem Arbeitsmarkt: Wir begrüßen die Einführung eines monatlichen Weiterbildungsgeldes in Höhe von 150 € im SGB II als neuen Bonus des Bürgergeldes. Für Arbeitssuchende kann dies ein wichtiger Hebel sein, um die **relevanten digitalen Grundkompetenzen eigenständig auszubauen**, Zugang zu den Weiterbildungsangeboten der BA zu schaffen und so eine (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierbei gilt es, die Möglichkeiten und Chancen, die dieses Weiterbildungsgeld bietet, aktiv und breit zu bewerben und Perspektiven aufzuzeigen.

Durch Bildungs(teil)zeit arbeitsmarktbezogen und zukunftsgerichtet weiterbilden: Wir begrüßen den Plan der neuen Regierung, nach österreichischem Vorbild eine Bildungs(teil)zeit einzuführen und so den Beschäftigten **eine arbeitsmarktbezogene Weiterbildung** zu ermöglichen. Zentral für eine Förderung sollte hier neben einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auch sein, dass im Rahmen der Weiterbildung auch **grundlegende digitale Kompetenzen** vermittelt werden und insbesondere Angebote gefördert werden, die auf Branchen mit erhöhtem Fachkräftebedarf abzielen. Zudem müssen hier Maßnahmen getroffen, Anreize gesetzt und dafür geworben werden, dass insbesondere Menschen mit niedrigem Qualifizierungsgrad an der Bildungs(teil)zeit teilnehmen und diese Chancen vermehrt nutzen.

Lebensbegleitend lernen durch das Lebenschancen-BAföG: Wir leben in einer Welt voller Veränderungen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten daher die Chance haben, selbstbestimmt auch während des Berufslebens die Branche zu wechseln und sich beruflich umzuorientieren. Eine Förderung über das Lebenschancen-BAföG sollte hierbei jedoch stets in qualitätsgesicherten Kursen stattfinden und **eng an die Bedarfe des Arbeitsmarktes gekoppelt** sein, um eine anschließende Integration in den Arbeitsmarkt gewährleisten zu können. Hier bieten sich insbesondere auch Teilzeitmodelle an, so dass Bildungswillige, die ggf. eine Familie unterstützen müssen, nicht allein auf Grund-sicherung angewiesen sind. Das Lebenschancen-BAföG sollte hierbei unabhängig vom Alter der Person umfassend unterstützen.

Durch Freiraumkonten niedrigschwellig Anreize schaffen: Die Schaffung von Freiraumkonten zum Bildungssparen im Sinne von Individual Learning Accounts, wie sie auf europäischer Ebene bereits diskutiert werden, kann ein wichtiger Schritt sein, um Arbeitnehmende auf das digitale Zeitalter vorzubereiten und digitale Weiterbildungsangebote zu fördern. So kann das Freiraumkonto Anreize schaffen, welche die Motivation der Arbeitnehmenden zur Weiterbildung fördern. Der Schwerpunkt muss hierbei auf der Betonung des positiven Zusammenhangs zwischen der durchgeführten Weiterbildung

und den daraus resultierenden Vorteilen für die Arbeitnehmenden liegen. Ferner sollten die **Konten mit der Nationalen Bildungsplattform verknüpft sein**, um so ein unkompliziertes Auffinden von Weiterbildungen sowie deren unbürokratische Abrechnung zu ermöglichen. Hinsichtlich der Finanzierung empfehlen wir vorrangig aus drei Quellen auf die Freiraumkonten einzuzahlen: individuelle Beiträge, öffentliche Mittel sowie Beiträge der Arbeitgeber. Sollten Steuerbefreiungen oder Subventionen zur Förderung eingesetzt werden, ist es wichtig, dass das System und die Abrechnung klar und einfach sind.

Mit dem Aufstiegs-BAföG die duale Ausbildung attraktiver gestalten: Um die Attraktivität der dualen Ausbildung insbesondere in Branchen mit erhöhtem Fachkräftebedarf zu steigern, ist es entscheidend, Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und ansprechende Fördermöglichkeiten zu bieten. Entsprechend gilt es beispielsweise die Chancen und Möglichkeiten des **IT-Weiterbildungssystems** bekannter zu machen und Fördermöglichkeiten auszubauen. Wir begrüßen daher ausdrücklich die Absicht der neuen Regierung, das Aufstiegs-BAföG zu modernisieren, auszubauen und insbesondere auch die Weiterbildung auf gleichem DQR-Niveau sowie einen zweiten berufsqualifizierenden Abschluss zu fördern. Dies erleichtert die Stärkung von Kompetenzen in der Breite sowie den Einstieg in neue Branchen. Hierbei sollten insbesondere Personen, die vom Strukturwandel betroffen sind, unterstützt werden und entsprechende Weiterbildungsmaßnahme für die notwendigen digitalen und Zukunftskompetenzen gefördert werden. Im Sinne der Modernisierung des AFBG müssen künftig zudem digitale, qualitätsgesicherte Lernerfolgskontrollen ermöglicht werden, da rein softwaregestützte Aufgaben aktuell ausgeschlossen sind.

Durch Smart Services die Bundesagentur für Arbeit unterstützen: Wir begrüßen, dass der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine stärkere Rolle bei der Qualifizierung und dazugehörigen Beratung zukommen wird. Bereits in den vergangenen Jahren hat sich die Beratungsleistung der BA im Bereich Weiterbildung stark verbessert. Um die BA in den kommenden Jahren und in Zeiten des Strukturwandels bei ihrer Arbeit zu unterstützen, sollten vermehrt Smart Services zum Einsatz kommen. Durch dieses datenbasierte Angebot können (aufkommende) Personalbedarfe der Unternehmen, Angebote von Weiterbildungsträgern sowie Interessen und Kompetenzprofile von Jobsuchenden oder Arbeitnehmenden aggregiert und ohne Zeitverzug zusammengeführt werden.

Damit schaffen wir einen unkomplizierten Zugang zu Bildungs- bzw. Beratungsangeboten sowie Förderinstrumenten und ermöglichen so eine am Arbeitsmarkt orientierte, anschlussfähige und unkomplizierte Möglichkeit, um Weiterbildungen zu identifizieren, bereitzustellen und erfolgsversprechend durchzuführen.

Unternehmen in der Transformation begleiten

Laut einer aktuellen Bitkom-Studie verfügen lediglich rund ein Drittel der Unternehmen über eine zentrale Strategie für die Digitalisierung.¹ Dass alle Unternehmen eine solche Strategie benötigen, die auch die Weiterbildung und -entwicklung der Belegschaft berücksichtigt, ist vor dem Hintergrund des ubiquitären wirtschaftlichen und digitalen Wandels unbestreitbar. Von einer erfolgreichen Digitalisierungsstrategie hängt die Zukunft vieler Unternehmen ab, weshalb der Staat die Erstellung und Umsetzung dieser unterstützen sollte. Hier geht es um nicht weniger als die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Deutschland sowie die soziale Verantwortung der Unternehmen gegenüber ihren Beschäftigten und deren Beschäftigungsfähigkeit.

Bestehende Instrumente gemeinsam verbessern: Kaum Berücksichtigung im Koalitionsvertrag finden bestehende Instrumente der Beschäftigungsförderung. Mit diesen Instrumenten, wie sie etwa im Rahmen des **Qualifizierungschancengesetzes** (§§ 82 f. SGB III) initiiert wurden, sind bereits wichtige Förderungen geschaffen worden. Erfahrungen aus der Vergangenheit haben jedoch gezeigt, dass diese bislang zu starr und intransparent ausgestaltet sind. Zwar wurden mittlerweile Sammelanträge eingerichtet und die Mindeststundenzahl für Förderungen reduziert, dennoch ist hier weiterhin viel Verbesserungspotential vorhanden. Im Sinne der Ressourceneffizienz ist zu empfehlen, auch bestehende Maßnahmen zu optimieren, sie zu vereinfachen und zu flexibilisieren und nicht vorrangig neue Initiativen zu etablieren. So sollten beispielsweise bestehende Maßnahmen zeitlich flexibler gestaltet werden können, um **in kürzeren Weiterbildungsmodulen Nano-Degrees oder Mikrozertifikate** zu erwerben oder in **Weiterbildungsstudiengängen akademisch- orientierten Weiterbildungsinteressierten**, die für den Arbeitsmarkt der Zukunft relevanten Kompetenzen zu vermitteln. Zudem sollte sich die Ausrichtung von geförderten Aus- und Weiterbildungen nicht vorrangig an Präsenzformaten, sondern auch an digitalen Formaten orientieren. Ferner sind momentan Abrechnungsszenarien aufgrund der Kostenverteilung für Bildungsträger unnötig kompliziert. Für Unternehmen ist dadurch nicht klar, wie hoch die Förderung konkret ausfallen wird, da auf Basis einzelner Mitarbeiter gesondert gefördert wird.

Die neue Bundesregierung plant mit einem ans Kurzarbeitergeld angelehnten **Qualifizierungsgeld** Unternehmen im Strukturwandel zu ermöglichen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Sinn und Zweck eines Qualifizierungsgeldes sind nicht erkennbar, stattdessen sollte auf bestehende Förderinstrumente zurückgegriffen werden (etwa § 106a SGB III). Im Zuge der Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung ist es zwingend notwendig, dass sich **die Beratung am Qualifizierungsbedarf der jeweiligen Betriebe orientiert**. Nur so kann gewährleistet

¹ [Unternehmen gehen Digitalisierung strategisch an | Bitkom e.V.](#)

werden, dass für den Einzelnen passende und nachhaltige Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die zielgerichtet neue Fähigkeiten für Anforderungen in einer sich ändernden Arbeitswelt vermitteln. Eine kurzfristig ausgerichtete, also nicht nachhaltige, Arbeitsplatzqualifizierung „ins Blaue hinein“ auf Kosten der Arbeitslosenversicherung lehnen wir ab. Statt einer Verankerung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in der Betriebsvereinbarung sollten Betriebe dahingehend gefördert werden, interne Strategien, die auf eine Weiterbildung in neue, zukunftssichere Jobs abzielen, zu entwickeln. Hierbei sollten auch Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb und nicht nur extern durch Fördermaßnahmen unterstützt werden.

Mit Transfergesellschaften den Transfer auch wirklich ermöglichen: Um die Potentiale von Transfergesellschaften und ihren Weiterbildungspartnern zu stärken, sollten SGB III Regelungen weiter entbürokratisiert werden z.B. Maßnahmen nach § 45 SGB III (Aktivierungs- und beruflicher Eingliederung weiter gefasst werden). Auch die abschlussorientierten und damit längeren Weiterbildungen sowie Umschulungen sollten durchlässiger angelegt werden, also über Phasen der Beschäftigung sowie Nichtbeschäftigung weitergeführt werden können. Eine Ausweitung des Transfer-KuG ist hierbei aber nicht sinnvoll, da Beschäftigte künstlich sehr lange in Transfergesellschaften auf Kosten der Arbeitslosenversicherung und mit unklaren Weitervermittlungschancen bereitgehalten werden würden.

Fachkräftemangel begegnen und Wege ebnen: In Deutschland waren im Jahr 2021 branchenübergreifend rund 96.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt.² Für eine Vielzahl an Unternehmen stellt der Fachkräftemangel eine Bremse der Digitalisierung und damit auch des Wirtschaftswachstums dar. Für die geplante Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie und Fachkräftestrategie ist es hierbei entscheidend, insbesondere den IT-Sektor in den Blick zu nehmen, IT-Ausbildung, Informatik- und Digitalisierungsstudiengänge bereits früh in der Berufsorientierung und auch für Mädchen und Frauen attraktiv zu bewerben. Zudem sollten Quereinstiege z.B. auch im Rahmen von Umschulungen über virtuelle bzw. digitale Praxisphasen möglichst unkompliziert und Angebote wie Coding Schools oder Bootcamps in der Weiterbildungsberatung gefördert werden. Mit einer geplanten Ausbildungsgarantie konterkariert die Koalition jedoch die Eindämmung des Fachkräftemangels durch nicht bedarfsgerechte Qualifizierung und nimmt eine Ausweitung der Jugendarbeitslosigkeit durch Förderung von Ausbildung in Berufen, für die später kein Fachkräftebedarf besteht, in Kauf.

Neue Berufsbilder identifizieren und innovative Bildungseinrichtungen etablieren, um die richtigen Talente anzulocken: Die Digitalisierung macht auch vor der Berufswelt nicht halt. Das bedeutet nicht nur, dass die Digitalisierung bestehende Berufe verändert,

² [IT-Fachkräftelücke wird größer: 96.000 offene Jobs | Bitkom e.V.](#)

sondern vor allem auch neue Berufe erfordert. Insbesondere die Berufe, die für uns die Digitalisierung gestalten und realisieren, müssen mit der Entwicklung Schritt halten. Hierzu braucht es zum einen neue Berufsbilder, wie zum Beispiel Digital Design, Digital Engineering und Data Science mit entsprechenden Studiengängen und berufsbegleitenden Weiterbildungen.³ Es braucht zum anderen aber auch moderne Bildungseinrichtungen, die sich den Berufen der Digitalisierung widmen. Ein Beispiel ist die Idee des [Digitalen Bauhaus](#). Innovative Bildungseinrichtungen und innovative Berufsbilder sind der Schlüssel, um die richtigen Talente anzulocken, die wir für eine nachhaltige Digitalisierung dringend brauchen, und einen erfolgreichen Weg in die digitale Zukunft Deutschlands und Europas einzuschlagen.

Weiterbildungskultur fest verankern und Führungskräfte sensibilisieren: Zentrale Herausforderung auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik ist es, lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung fest in der Unternehmenskultur zu verankern. Damit dies gelingt, muss insbesondere auf den Führungsetagen das New Learning vorgelebt werden. Zudem müssen Entscheidungsträgern, etwa Werksleitern, die Mehrwerte von Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Produktionsmitarbeitenden aufgezeigt und für diese entsprechende Freiräume geschaffen werden. Die Relevanz von Weiterbildung für die Zukunft sollte entsprechend verstärkt aufgezeigt werden. Helfen können hierbei auch Investitionsprogramme zur Unterstützung der Etablierung von digitaler Bildung, insbesondere bei KMUs.

Chancen modernster Weiterbildungen nutzen

Um Arbeitssuchende sowie Beschäftigte mit Weiterbildungsbedarf entsprechend ihres Kompetenzprofils gezielt zu fördern, ihnen eine größtmögliche Flexibilität zu bieten und möglichst aktuelle Inhalte und Konzepte zur Verfügung zu stellen, müssen wir künftig die Chancen modernster Weiterbildungen stärker nutzen.

Digitale Weiterbildungsangebote können einen entscheidenden Beitrag leisten, um den erhöhten Weiterbildungsbedarf zu bedienen und größtmögliche Individualisierung und Flexibilisierung sicherzustellen. Aufgrund ihrer Eigenschaften sind sie schnell skalierbar, können also von einer Vielzahl an Personen genutzt werden und sind unproblematisch zu aktualisieren. Zudem können sie einfach in den (Arbeits-)Alltag integriert werden und sind für Unternehmen meist kostengünstiger. Wichtig ist hierbei, dass Zulassungsverfahren digitaler gestaltet und digitale Bildungsangebote bei Förderungen stärker berücksichtigt werden. Häufig werden sie zurzeit noch gegenüber Präsenzformaten in der Förderung benachteiligt.

³ www.digitalisierungsberufe.de

Flexiblere Regelung zur Zulassung von Weiterbildungsmaßnahmen schaffen: Um in einer sich ständig verändernden Zeit stets aktuelle Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen zu können, sollten die Zulassungsverfahren von digitalen Weiterbildungsmaßnahmen flexibilisiert werden. Bei digitalen Weiterbildungen braucht es einen Einklang aus Verbraucherschutz, den vielfältigen, sich schnell ändernden Bedarfen der Arbeitnehmenden und der Heterogenität der Anbieter. Daher sollte hier auf die schnelle Umsetzung eines weiter zu entbürokratisierenden, aber anspruchsvollen Systems aus Träger- und Maßnahmezulassung gesetzt werden. Es spricht alles dafür, Erleichterungen bei Maßnahmezulassungen dort einzuführen, wo hohe Anforderungen an Trägerzulassungen gestellt werden z.B. bei privaten Hochschulen, die sich aufwändigen Akkreditierungen unterziehen müssen. Um digital stattfindende Lehrgänge und auch die private Teilnahme an Weiterbildungen weiter zu fördern und vielen Menschen aktuelle Inhalte zur Verfügung zu stellen, bedarf es auch einer kritischen Evaluierung des **Fernunterrichtsschutzgesetzes** (FernUSG), etwa mit Blick auf Zulassungskriterien und eine damit verbundene Gleichbehandlung mit Präsenzformaten: Nicht erst seit den Lockdown Phasen durch die Pandemie hat sich gezeigt, dass professioneller Fernunterricht mit dem Einsatz von digitalen Medien und geschulten Tutoren fast jeden Weiterbildungsbedarf abdecken kann. Generell wäre es für den Bildungsstandort Deutschland wichtig, wenn wir die bürokratischen Hürden und komplizierten und aufwendigen Genehmigungsverfahren abschaffen oder auf ein Minimum reduzieren.

Innovative Konzepte und Unternehmen fördern: In einer sich verändernden Welt benötigen wir neue Ansätze, Konzepte und Technologien. Startups bieten hier das Potential, mit innovativen Ideen alte Probleme und neue Herausforderungen zu lösen. Wir begrüßen daher, dass die neue Regierung öffentliche Ausschreibungen und Beschaffungsprozesse für EdTech-Startups einfacher gestalten will. Gerade EdTech-Startups bieten innovative Bildungsangebote und zukunftsorientierte Kompetenzvermittlung. Hier ist es wichtig, dass bei öffentlichen Ausschreibungen insbesondere die Anforderungen an Referenzprojekte oder Mindestmitarbeiterzahl angepasst werden.

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 2.000 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. 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 weltweit führenden Digitalstandort zu machen.