



Eine Digitalkompetenz- Offensive für Deutschland

Erfolgsfaktoren und Maßnahmen für eine
digital kompetente Gesellschaft

Auf einen Blick

Kompetenzoffensive

Ausgangslage

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag auf eine altersübergreifende Offensive zur Stärkung digitaler Kompetenzen geeinigt. Bisher liegen weder ein Konzept noch ein konkreter Maßnahmenplan vor. Zur Unterstützung der politischen Umsetzung definiert dieses Positionspapier Erfolgsfaktoren, Governance und Maßnahmen, die aus Bitkom-Perspektive wichtig sind.

Bitkom-Bewertung

Digitale und KI-bezogene Kompetenzen sind Grundvoraussetzungen für Teilhabe an einer modernen Arbeitswelt, für selbstbestimmtes Handeln im Alltag und für die Gestaltung unserer digitalen Gesellschaft. Dieser Bedeutung wird in der konkreten Zielsetzung der Europäischen Union Rechnung getragen: Als Teil der »Digital Decade 2030« sollen bis dahin u.a. 80 Prozent der Erwachsenen in der EU über mindestens grundlegende digitale Kompetenzen verfügen. Deutschland befindet sich jedoch aktuell auf bestem Wege, diese Ziele weit zu verfehlen. Deswegen braucht es schnellstmöglich eine zielgerichtete, erfolgreiche digitale Kompetenzoffensive.

Das Wichtigste

Eine erfolgreiche Kompetenzoffensive muss gut durchdacht sein, sinnvolle Ziele verfolgen und konkrete Maßnahmen in den Blick nehmen. Unser Papier zeigt unter anderem die folgenden Punkte auf:

■ Erfolgsfaktoren sicherstellen

Der Erfolg der Kompetenzoffensive ist von sechs zentralen Gelingensbedingungen abhängig: Der Definition konkreter Ziele und eines Zeitplans, der Festlegung eines Referenzrahmens für Digitalkompetenzen, der Einrichtung eines Monitorings, dem Aufbau auf bestehenden Projekten, der zentralen Bündelung der Angebote und der finanziellen Absicherung.

■ Governance etablieren

Eine ambitionierte Offensive braucht sinnvolle Strukturen und eine klare Governance, um nachhaltig wirken und echte Ergebnisse erzielen zu können. Sie sollte sich an der bereits erfolgreich etablierten Governance der Nationalen Weiterbildungsstrategie orientieren.

■ Maßnahmen zielgerichtet umsetzen

Es braucht einen multidimensionalen Ansatz mit Blick auf umzusetzende Maßnahmen, um alle Menschen in Deutschland zu erreichen. Sie sollten nach direktem Bezug zu Bildungsinstitutionen differenziert betrachtet und entsprechend angegangen werden. Das Papier enthält eine Reihe konkreter Vorschläge.

Nur ca.

53%

der Deutschen erfüllen grundlegende Anforderungen an Digitalkompetenzen (↗Europäische Union).

Inhalt

Einleitung	4
Erfolgsfaktoren	6
Grundvoraussetzungen	6
Governance	8
Maßnahmen nach Bildungsbereich	9
Allgemeine Bevölkerung	10
Schul- und Hochschulbildung	12
Berufliche Bildung	15
Exkurs: Frauen als Zielgruppe	18

Einleitung

Warum Deutschland eine digitale Kompetenzoffensive braucht

Digitale und KI-bezogene Kompetenzen sind die Zukunftskompetenzen schlechthin. Sie sind die Grundvoraussetzung für Teilhabe an einer modernen Arbeitswelt, für selbstbestimmtes Handeln im Alltag, für die Gestaltung unserer digitalen Gesellschaft und Grundlage unserer zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit. Denn es geht dabei nicht nur darum, digitale Tools und Lösungen zu nutzen, sondern im privaten und beruflichen Alltag mit ihnen vertraut zu sein, sie auswählen, aktiv anwenden und kritisch hinterfragen zu können. Darüber hinaus ist Medienkompetenz – der souveräne Umgang mit Mis- und Desinformation – zentrale Voraussetzung für das Funktionieren unserer Demokratie und die Resilienz unseres gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Dieser Bedeutung wird in einer konkreten Zielsetzung der Europäischen Union Rechnung getragen: Als Teil der »Digital Decade 2030« sollen bis dahin u.a. 80 Prozent der Erwachsenen in der EU über mindestens grundlegende digitale Kompetenzen verfügen. Zudem sollen mindestens 20 Millionen ITK-Fachkräfte beschäftigt sein, insbesondere der Anteil weiblicher ITK-Fachkräfte steigen und der Anteil leistungsschwacher 13- bis 14-Jähriger in Computer- und Informationskompetenz auf unter 15 Prozent sinken.

Deutschland befindet sich aktuell auf bestem Wege, diese Ziele weit zu verfehlen. Im Bitkom DESI-Indikator zu digitalen Kompetenzen belegt die Bundesrepublik nur Platz 15 von 27 EU-Mitgliedstaaten.¹ Bei der letzten Erhebung im Jahr 2023 erfüllten nur ca. 53 Prozent der Deutschen die grundlegenden Kompetenzanforderungen², Frauen sind mit ca. 18 Prozent in MINT-Berufen nach wie vor stark unterrepräsentiert³ und 2023 lagen ca. 41 Prozent der Achtklässlerinnen und Achtklässler im leistungsschwachen Bereich⁴.

Viele Menschen profitieren zwar im Alltag von digitalen Technologien, zugleich sind Unsicherheiten und Wissenslücken aber noch weit verbreitet. Diese sind außerdem ungleich verteilt: Besonders ältere Menschen drohen abgehängt zu werden. Menschen über 65 bewerten ihre eigenen Digitalkompetenzen nur mit der Schulnote 3,2, bei den über 75-Jährigen liegt zusätzlich die Selbsteinschätzung der Medienkompetenz bei lediglich 4,1.⁵ Gerade einmal 7 Prozent dieser Altersgruppe trauen sich zu, Falschinformationen im Netz zu erkennen. In der gesamten Bevölkerung sind es 26 Prozent.⁶ Wenn ein erheblicher Teil der Bevölkerung den digitalen Wandel weder

Die Schulnote

2,8

geben sich die Deutschen bei ihrer eigenen Digitalkompetenz.

¹Bitkom Research (2025)

¹ ¹Bitkom-DESI (2025)

² ²Digital Decade Country Report Germany (2025)

³ ³Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

⁴ ⁴International Computer and Information Literacy Study, Universität Paderborn(2024)

⁵ ⁵Bitkom Research (2026)

⁶ ⁶Bitkom Research (2025)

mitgestalten noch sich vor seinen Risiken schützen kann, steht die digitale Teilhabe ganzer Bevölkerungsgruppen auf dem Spiel.

Die geplante Digitalkompetenz-Offensive der Bundesregierung ist daher ein richtiger und überfälliger Schritt. Sie darf sich jedoch nicht darauf beschränken, bestehende Rückstände aufzuholen. Sie muss Deutschland zugleich befähigen, die Chancen einer digitalen und KI-gestützten Wirtschaft zu nutzen. Denn: Basiskompetenzen allein reichen in einer Arbeitswelt, die durch KI, Cloud-Technologien und zunehmende Automatisierung geprägt ist, längst nicht mehr aus. Ebenso entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands sind fortgeschrittene Fachkompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie eine ausreichende Zahl qualifizierter IT-Fachkräfte. Die digitale Kompetenzoffensive muss daher die gesamte Kompetenzpyramide in den Blick nehmen – von der digitalen Grundbefähigung bis zu spezialisierten Fachkompetenzen.

Richtig konzipiert bieten sich dabei erhebliche Synergien: Ein gemeinsamer Kompetenzrahmen, eine zentrale Plattform für Lern- und Weiterbildungsangebote sowie abgestimmte Maßnahmen über die verschiedenen Kompetenzniveaus hinweg können aus der Offensive mehr machen als die Summe ihrer Einzelteile.

Erfolgsfaktoren

Grundvoraussetzungen

Eine erfolgreiche Kompetenzoffensive braucht mehr als einzelne Fördermaßnahmen. Sie erfordert ein anschlussfähiges Qualifizierungssystem, das Menschen niedrigschwellig erreicht, ihnen passgenaue Lernpfade eröffnet und Kompetenzerwerb sichtbar und anschlussfähig macht. Entscheidend sind dabei klare Ziele, ein gemeinsamer Referenzrahmen, verlässliches Monitoring, die systematische Nutzung bestehender Angebote, zentrale Zugänge und eine nachhaltige Finanzierung.

Diese Grundvoraussetzungen sollten als feste Rahmenbedingungen der Offensive vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend definiert und sichergestellt werden, um die bestehenden und demokratiegefährdenden Kompetenzlücken in der Breite der Gesellschaft nachhaltig zu schließen.

1. Konkrete Ziele und Zeitplan definieren

Wir empfehlen die Definition konkreter Zielwerte zur Erfüllung von Kompetenzniveaus sowie Maßnahmen mit konkreten Umsetzungsschritten und Zeitplänen, um die definierten Ziele je Bildungsbereich zu erreichen. Unsere Vorschläge für Maßnahmen und Zielwerte finden sich unten.

2. Referenzrahmen für Digitalkompetenzen festlegen

Mit der Einführung eines nationalen Referenzrahmens werden digitale Fähigkeiten mess- und vergleichbar. Er schafft die Grundlage für anschlussfähige Lernpfade, modulare Bildungsangebote und Kompetenznachweise. Er macht Kompetenzentwicklung sicht- und nachvollziehbar. Wir empfehlen eine Orientierung am europäischen »Digital Competence Framework«⁷.

3. Monitoring

Auf Grundlage des Referenzrahmens sollte ein nationales Monitoring der Digitalkompetenzen etabliert und Kompetenzniveaus über alle Altersgruppen hinweg kontinuierlich evaluiert werden, um die Wirksamkeit der Kompetenzoffensive zu messen. Ein Monitoring sollte neben den Kompetenzniveaus auch erfassen, welche Maßnahmen für welche Zielgruppen wirksam sind. So kann die Kompetenzoffensive lernend weiterentwickelt werden.

4. Das Rad nicht neu erfinden

Konkrete Maßnahmen sollten auf bestehenden Projekten aufbauen und etablierte Anlaufstellen nutzen. Beratung vor Ort sollte Digitales ergänzen, um insbesondere ältere Menschen zu erreichen. Die Zusammenarbeit mit Volkshochschulen, Bibliotheken, Altersheimen, Wohlfahrtsverbänden und privatwirtschaftlichen Akteuren bietet sich hierfür an.

⁷ Hier abrufbar: [DigiComp Edu](#)

5. Angebote zentral bündeln

Alle Projekte und Bildungsangebote sollten über eine zentrale, digitale Plattform einsehbar und abrufbar sein. Dies ermöglicht es, passende Angebote leicht zu finden, und erhöht die Sichtbarkeit der Offensive.

6. Verlässliche Finanzierung sicherstellen

Die Kompetenzoffensive braucht eigene finanzielle Mittel. Der Erfolg eines solch zentralen, generationenübergreifenden Projekts sollte nicht allein von Ehrenamtlichen und singulärer Projektförderung abhängig sein. Es braucht einen systemischen Ansatz, um der Verantwortung gerecht zu werden.

Governance

Eine ambitionierte Offensive braucht sinnvolle Strukturen und eine klare Governance, um nachhaltig wirken und echte Ergebnisse erzielen zu können. Die digitale Kompetenzoffensive kann nur im Zusammenspiel von Bund, Ländern, Kommunen, Bildungsinstitutionen, Zivilgesellschaft, Sozialpartnern und Wirtschaft optimal wirksam werden. Entscheidend ist daher eine Governance, die nicht nur Zuständigkeiten ordnet, sondern Partnerschaften für Qualität, Reichweite und Skalierung ermöglicht. Die Offensive sollte als gemeinsame nationale Umsetzungsaufgabe verstanden werden.

Die Federführung für die Umsetzung der Kompetenzoffensive, sowie die entsprechende Zieldefinition und das Monitoring sollten im BMBFSFJ verankert sein. Alle Akteure, die maßgeblich an der Umsetzung der Offensive und damit auch an ihrem Erfolg beteiligt sind, sollten im Rahmen eines zentralen Umsetzungsgremiums in die Arbeit der Offensive eingebunden werden. Die Governance der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit drei fest verankerten Gremien (Umsetzungsgremium, Steuerungsgremium, Bund-Länder-Ausschuss) und dem Einsatz von temporären Arbeitsgruppen, die zu konkreten Problemstellungen und aktuellen Zielen der Offensive arbeiten, hat sich in der Vergangenheit als erfolgreiches Modell bewährt. Analog sollte die entsprechende Struktur für die digitale Kompetenzoffensive aufgebaut werden.

Zentrale Partner, die im Rahmen des Umsetzungsgremiums eingebunden und mit der Arbeit an den konkret definierten Zielen beauftragt werden sollten, sind u.a.:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesländer, vertreten durch die KMK und ASMK
- Gewerkschaften
- Arbeitgeberverbände
- Wirtschafts- und Bildungsverbände
- Hochschulrektorenkonferenz
- Bundesinstitut für berufliche Bildung
- Deutscher Volkshochschulverband

Maßnahmen nach Bildungsbereich

Die oben zitierten unterschiedlichen Studien zeigen: Der Aufholbedarf bei digitalen Kompetenzen ist in Deutschland unabhängig vom Alter immens. Es braucht einen multidimensionalen Ansatz, um möglichst viele Menschen in Deutschland wirklich zu erreichen. Maßnahmen sollten nach direktem Bezug zu Bildungsinstitutionen differenziert betrachtet und entsprechend angegangen werden. Im Sinne der Übersichtlichkeit haben wir unsere Vorschläge geclustert. Ein Teil der Maßnahmen sollte die breite, allgemeine Bevölkerung adressieren, die keinen Zugang zu institutionalisierten Angeboten im schulischen, beruflichen oder hochschulischen Umfeld hat und anderweitig angesprochen und erreicht werden muss. Ein elementarer Bestandteil dieser Zielgruppe sind ältere Menschen. Ein weiterer Teil sollte sich gezielt der Integration von digitaler und Medienbildung im schulischen und hochschulischen Umfeld widmen. Darüber hinaus sollte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit konkreten Maßnahmen an der Stärkung digitaler Kompetenzen in Wirtschaft und Gesellschaft gearbeitet werden. Der von uns vorgeschlagene Maßnahmenkatalog stellt eine erste Auswahl dar, die aus Bitkom-Perspektive Priorität im Sinne der übergeordneten Ziele haben sollte, und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Kompetenzplattform & Bundeszentrale: Drehkreuz der Offensive für die Bevölkerung

Damit die altersübergreifende Kompetenzoffensive ihrem Namen gerecht wird, muss sie eine Vielzahl von Schwerpunkten abdecken, die unterschiedliche Zielgruppen und Kompetenzniveaus in der allgemeinen Bevölkerung ansprechen.

Um individuell passende Angebote schnell auffindbar zu machen, braucht es eine zentrale digitale Plattform. Diese sollte es Nutzenden ermöglichen, ihr persönliches Kompetenzniveau auf Basis des nationalen Kompetenzrahmens durch einen **Selbsttest** einzuschätzen. Darauf aufbauend werden passgenaue **digitale Lernangebote** ausgespielt und **Präsenzangebote vor Ort** einfach auffindbar und buchbar gemacht.

Die Plattform sollte von einer neu geschaffenen **Bundeszentrale für digitale Bildung** aufgebaut und betreut werden.

Allgemeine Bevölkerung

Ziel der Kompetenzoffensive muss sein, allen Menschen in Deutschland einen niedrigschwelligen Zugang zu digitalen und KI-bezogenen Lernangeboten zu eröffnen – unabhängig von Alter, Bildungsbiografie, Einkommen oder Wohnort. Dabei geht es nicht nur um die Nutzung digitaler Werkzeuge, sondern um digitale Agency, also die Fähigkeit, Technologien selbstbestimmt, kritisch und wirksam für die eigenen Ziele einzusetzen.

Die Maßnahmen der digitalen Kompetenzoffensive sollten mit Blick auf die allgemeine Bevölkerung die folgenden Ziele in den Blick nehmen:

- 80 Prozent der deutschen Bevölkerung verfügen bis 2030 mindestens über grundlegende digitale Kompetenzen.
- Bis 2035 sollte der Wert auf 90 Prozent steigen.

Die folgenden Maßnahmen können dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen.

■ **Bundeszentrale für digitale Bildung**

Um die Stärkung der Digital- und Medienkompetenz in der Bevölkerung dauerhaft zu institutionalisieren und langfristig weiterzuentwickeln, könnte eine Bundeszentrale für digitale Bildung analog zur Bundeszentrale für politische Bildung einen wichtigen Beitrag leisten. Sie sollte federführend für die Kompetenzplattform verantwortlich sein, die Zusammenarbeit mit Akteuren, die Inhalte beisteuern, koordinieren und Angebote in der Fläche koordinieren und fördern. Aufgabe der Bundeszentrale ist es, in erster Linie die breite Bevölkerung zu erreichen und Angebote zu schaffen und zu fördern, die Menschen in ganz Deutschland unabhängig von Herkunft, Bildungsniveau und finanziellen Möglichkeiten erreichen.

■ **Digitale Bibliothek für digitale Kompetenzen**

Angelehnt an den nationalen Kompetenzrahmen für Digitalkompetenzen sollte eine zentrale, kompetenzübergreifende digitale Bibliothek mit Bildungsangeboten auf der Kompetenzplattform zur Verfügung gestellt werden. Wie oben beschrieben, sollte die Kompetenzplattform nicht nur Informationen bündeln, sondern als intelligenter Zugang zu passgenauen Lernpfaden fungieren. Auf Basis eines Selbsttests und individueller Lernziele sollten Nutzerinnen und Nutzer zu relevanten Angeboten, Präsenzformaten, weiterführenden Lernschritten und geeigneten Kompetenznachweisen geführt werden. Beim Aufbau der Bibliothek sollte kein Aufwand für die Produktion neuer Bildungsmaterialien entstehen. Zentrale Aufgabe ist stattdessen, bereits verfügbare und kostenlose digitale Bildungsangebote zum Aufbau der Bibliothek zu sammeln und nach den unterschiedlichen Kompetenzniveaus zu clustern. Kostenlose Angebote der Wirtschaft sollten genauso eingebunden werden wie die von staatlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren.

■ **Niedrigschwellige Angebote vor Ort**

Gerade Menschen mit geringen Digitalkompetenzen werden von Online-Formaten selten erreicht – sie sind auf wohnortnahe Anlaufstellen angewiesen. Die digitale Kompetenzoffensive sollte daher den flächendeckenden Aufbau

kommunaler Strukturen für Erwachsenenbildung zu digitalen Kompetenzen fördern und durch gemeinsame Qualitätsstandards absichern. Die Erfahrungsorte des Digitalpakts Alter leisten hier bereits einen wertvollen Beitrag und sollten gemeinsam mit Ländern und Kommunen im Sinne eines flächendeckenden Angebots für digitale Kompetenzen ausgebaut und verstetigt werden. Hierfür sollten die Länder in ihren Weiterbildungsgesetzen digitale Grundbildung und Medienkompetenz in die Grundversorgung mit Weiterbildungsangeboten aufnehmen, die über das Pflichtangebot der Volkshochschulen abgedeckt werden. Als Beispiel kann das Weiterbildungsgesetz NRW dienen.

Zudem sollte in Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden ein stetiges und flächendeckendes Angebot in sozialen Einrichtungen geschaffen werden. Alle Angebote sollten auf der Kompetenzplattform auffindbar sein, nach dem Selbsttest mit dem persönlichen Weiterbildungsbedarf abgeglichen und je nach Nähe zum eigenen Standort vorgeschlagen werden.

■ **Bundesdigitaldienst**

Die gegenwärtige hybride Bedrohungslage erfordert den Aufbau digitaler Resilienz in der Bevölkerung. Der souveräne Umgang mit Cyberangriffen und Desinformation muss daher zentrales Ziel der Kompetenzoffensive sein. Ein institutionalisierter Bundesdigitaldienst, der von jungen Menschen alternativ zum Wehrdienst absolviert werden kann, nimmt diese Aufgabe in den Blick. Durch einen zweiteiligen Ansatz aus Kompetenzerwerb und ehrenamtlichem Engagement stärken die Teilnehmenden nicht nur ihre eigenen digitalen Fähigkeiten, sondern setzen zugleich personelle Ressourcen für die Umsetzung der Kompetenzoffensive frei. Unseren Vorschlag für eine konkrete Ausgestaltung des Bundesdigitaldienstes finden Sie [hier](#).

Schul- und Hochschulbildung

Je früher wir anfangen, über Digitalisierung zu lernen, desto besser. Die aktuellen Zahlen mit Blick auf Computer- und Informationskompetenzen bei Schülerinnen und Schülern sowie bei Studierenden lassen jedoch nach wie vor zu wünschen übrig. Es ist elementar, dass insbesondere junge Menschen als Teil der Kompetenzoffensive in den Blick genommen und in ihrer digitalen Mündigkeit systematisch unterstützt werden.

Gleichzeitig steht das Bildungssystem im Kontext der strukturellen, digitalen Transformation vor einer ganz essenziellen Herausforderung: Es darf nicht länger primär auf stabile Berufsbilder vorbereiten, sondern muss Menschen dazu befähigen, sich permanent an neue Rollen, Technologien und Anforderungen anzupassen. Bildungspolitik sollte deshalb stärker auf Anpassungsfähigkeit, Lernkompetenz und Resilienz ausgerichtet werden. Neben Lesen, Schreiben und Mathematik gehören digitale Kompetenzen, KI-Kompetenz, Datenverständnis, kritisches Denken, Kreativität und kollaboratives Arbeiten zu den zentralen Zukunftsfähigkeiten. Lernen muss stärker projektorientiert, interdisziplinär und praxisnah gestaltet werden.

Um diesem Paradigmenwechsel Rechnung zu tragen, sollten für Schul- und Hochschulbildung die folgenden Ziele gesetzt werden:

- Jede Schülerin und jeder Schüler besucht bis 2030 von der 5. bis zur 10. Klasse mindestens sechs verpflichtende Stunden Informatikunterricht.
- Informatikunterricht wird bis 2030 bundesweit didaktisch weiterentwickelt, um relevante technologische Entwicklungen abzubilden und digitale Bildung fächerübergreifend und nicht isoliert zu fördern.
- Der Anteil leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler in Computer- und Informationskompetenz wird bis 2030 auf unter 15 Prozent abgesenkt.
- Alle Studentinnen und Studenten bekommen ab spätestens 2030 ein Angebot zum studienbegleitenden Erwerb grundlegender, arbeitsmarktrelevanter Digitalkompetenzen unterbreitet.

Die folgenden Maßnahmen könnten dazu beitragen, diese Zielmarken zu erreichen:

■ **Pflichtfach Informatik verankern und weiterentwickeln**

Informatik und digitale Themen sind im Schulunterricht im Zeitalter von Künstlicher Intelligenz wichtiger denn je und sollten bundesweit Teil des Curriculums sein – idealerweise mit einem Pflichtfach ab Klasse 5 und mit insgesamt sechs verpflichtenden Wochenstunden bis Klasse 10. In Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Hessen ist ein solches Angebot noch nicht gegeben. Sie sind jetzt in der Verantwortung, nachzuziehen. Das wollen auch die Schülerinnen und Schüler: In einer Bitkom-Umfrage von 2025 befürworteten 71 Prozent Informatik als Pflichtfach. Besonders groß ist die Zustimmung unter denjenigen, die bereits Informatikunterricht erhalten haben: Hier befürworteten sogar 87 Prozent Informatik als verpflichtendes Fach.

Informatik vermittelt ein grundlegendes Verständnis dafür, wie die digitale Welt funktioniert, und ist damit eine zentrale Voraussetzung für Medienkompetenz. Wer versteht, wie Algorithmen und digitale Systeme arbeiten, kann sich sicherer und

selbstbestimmter in der digitalen Welt bewegen. Dafür muss sich das Fach weiterentwickeln und neben klassischen Inhalten wie Programmierung stärker auch Themen wie KI-Kompetenz, multimediales Erstellen von Lernprodukten, soziale Medien, Vibe-Coding, Desinformation und Datenschutz sowie generell die Rolle von Technologie in Gesellschaft und Alltag aufgreifen.

Damit Informatik gut unterrichtet werden kann, braucht es deutlich mehr ausgebildete Lehrkräfte. Dafür müssen Studienplätze ausgebaut, der Quereinstieg erleichtert und bestehende Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte in den Ländern spürbar erweitert werden.

■ **Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern vereinfachen**

Um die Entwicklung digitaler Kompetenzen zu einem festen Bestandteil des Alltags an allen Schulen in Deutschland zu machen, sollte zusätzlich stärker auf die Unterstützung bereits bestehender Expertise vor Ort gebaut werden.

Landesübergreifend existiert insbesondere im Bildungsbereich ein großes Netzwerk an außerschulischen Akteuren, die Expertise im Bereich Lehrerfortbildung für das Unterrichten in digitalen Lehr-Lern-Settings, MINT-Bildung, Schulentwicklung, Digitalisierung, Inklusion, psychologische Beratung und Betreuung oder Förderung mitbringen und diese den Schulen zur Verfügung stellen können und wollen. Es fehlt jedoch an einer institutionalisierten Systematik, die unterschiedlichen Akteure zusammenzubringen.

Teil der Kompetenzoffensive könnte die bundesweite Einführung eines Online-Portals sein, über das sich außerschulische Akteure in ein Register eintragen lassen können. Bei der Eintragserstellung werden u. a. Region, Expertise und vergangene Projekte abgefragt. Die Einträge werden nicht direkt veröffentlicht, sondern von einer zuständigen Stelle beim Bund (z. B. Bundeszentrale für digitale Bildung oder BMBFSFJ) oder bei den Ländern geprüft. Schulen können nach Freischaltung auf die gelisteten Angebote zugreifen und die Zusammenarbeit mit den Akteuren aktiv suchen. Bei der Erarbeitung der Plattform könnte man sich an den Grundzügen des Projekts »LOBW UP« aus Baden-Württemberg orientieren. Einhergehen sollte die Einführung dieser Plattform mit Kommunikations- und Marketingmaßnahmen, sowie Informationsveranstaltungen und -materialien für Schulen zur Nutzung der zur Verfügung gestellten Dienstleistungen.

■ **Digital Education Technologists einführen**

Nach estnischem Vorbild sollte in Deutschland der Beruf und Ausbildungsweg zum »Digital Education Technologist« eingeführt und fest verankert werden. Digital Educational Technologists unterstützen Lehrkräfte, Schulleitungen und Lernende dabei, digitale Werkzeuge didaktisch sinnvoll einzusetzen, digitale Kompetenzen aufzubauen, Lernmaterialien zu entwickeln und digitale Innovationsprozesse in Bildungseinrichtungen zu koordinieren. Eine solche pädagogisch-technologische Schlüsselrolle fehlt in unserem Bildungssystem bisher. Der entsprechende Ausbildungsweg in Form eines ein- bis zweijährigen Masterstudiengangs, der an der Schnittstelle von Bildungswissenschaften und Informatik entwickelt und implementiert wird, sollte insbesondere von pädagogischen Hochschulen angeboten werden. Der Studiengang sollte ebenfalls berufsbegleitend absolvierbar sein, um auch bestehende Lehrkräfte, die Interesse an einer Weiterentwicklung haben, anzusprechen und für diese Rolle zu gewinnen.

■ Digitaloffensive Lehrerbildung starten

Mit dem Auslaufen der »Qualitätsoffensive Lehrerbildung« Ende 2023 ist eine zentrale Förderstruktur für die Weiterentwicklung des Lehrberufs weggefallen, obwohl der Modernisierungsbedarf insbesondere im Bereich der Digitalisierung unvermindert hoch bleibt. Im Rahmen der digitalen Kompetenzoffensive sollte daher ein Nachfolgeprogramm mit klarem digitalem Fokus aufgelegt werden, das die Verankerung digitaler Kompetenzen in allen Phasen der Lehrkräftebildung zum Ziel hat und die systematische Digitalisierung der Ausbildungsstrukturen vorantreibt. Dabei gilt es, an bestehende Strukturen, Hochschulverbände und Kooperationen mit externen Partnern anzuknüpfen und diese mit einer verbindlichen Umsetzungsstrategie und ausreichender Finanzierung gezielt weiterzuentwickeln. Neben formaler Aus- und Weiterbildung braucht es für Lehrkräfte und Schulleitungen kontinuierliche, praxisnahe Unterstützungsstrukturen. Professionelle Lerngemeinschaften, Peer-to-Peer-Formate und leicht zugängliche Weiterbildungsangebote können dazu beitragen, digitale und KI-bezogene Kompetenzen dauerhaft in der Schulentwicklung und der Unterrichtspraxis zu verankern.

■ Medienscouts bundesweit verankern

Peer-Education-Programme wie die »Medienscouts NRW« haben sich als wirksames Instrument erwiesen, um digitale Medienkompetenz niedrigschwellig und lebensweltnah in den Schulalltag zu integrieren. In solchen Programmen werden Schülerinnen und Schüler darin geschult, ihre Mitschülerinnen und Mitschüler beim verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien zu begleiten und zu beraten. Unterstützt werden sie durch geschulte Beratungsfachkräfte aus dem Schulpersonal, die als Ansprechpersonen für weitergehende Fragen und Problemlagen zur Verfügung stehen. Nordrhein-Westfalen setzt dieses Modell seit 2011 erfolgreich an weiterführenden und seit 2024 auch an Grundschulen ein. Im Rahmen der Kompetenzoffensive sollte das Projekt bundesweit skaliert werden. Zusätzlich zu Peer-Education-Programmen wie den Medienscouts sollte digitale Selbstwirksamkeit der Schülerinnen und Schüler als fächerübergreifendes Ziel etabliert werden.

■ Digitale Kompetenzen im Studium stärken

Ziel der Offensive sollte es sein, allen Studentinnen und Studenten in Deutschland ein Angebot zum Erwerb digitaler Kompetenzen zu unterbreiten. Hierbei könnten sich alle Hochschulen am von der Philipps-Universität-Marburg ausgearbeiteten Konzept des »Digikum UMR« orientieren und ein entsprechendes Basisangebot, das sich insbesondere an notwendigen Kompetenzen in der modernen Arbeitswelt orientiert, schaffen. Ähnliche Angebote gibt es an der Universität Freiburg, der Universität Stuttgart oder der TU Braunschweig. Die Länder sollten die Hochschulen darin unterstützen und befähigen ein solches Angebot in der Lehre anzubieten.

Berufliche Bildung

Die digitale Transformation unserer Arbeitswelt ist in vollem Gange. In der beruflichen Bildung geht es nicht nur um die Anpassung an technologische Veränderungen, sondern um die aktive Gestaltung von Beschäftigungsfähigkeit in einer digitalen und KI-gestützten Wirtschaft.

Kaum ein Beruf wird im Jahr 2030 noch so ausgeübt werden wie heute; eine große Rolle spielt dabei unter anderem Künstliche Intelligenz. Um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten, benötigen Beschäftigte, Arbeitsuchende und Unternehmen verlässliche, flexible und arbeitsmarktrelevante Lernangebote, die Kompetenzen schnell aufbauen, sichtbar machen und in konkrete Beschäftigungschancen übersetzen.

Betriebliche Weiterbildung ist dafür der zentrale Hebel: 85 Prozent aller berufsbezogenen Weiterbildungen finden im Betrieb statt – überwiegend in der Arbeitszeit⁸. Die Kompetenzoffensive muss deshalb einen klaren Schwerpunkt auf berufsbezogene Digitalkompetenzen legen, damit Beschäftigte von heute auf die Arbeit von morgen vorbereitet werden.

Dafür sollten die folgenden Ziele gesetzt werden:

- Im Jahr 2030 nehmen 65 Prozent der Menschen in Beschäftigung sowie Arbeitsuchende und Arbeitslose jährlich an mindestens einer Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen teil. Damit wird die Zielsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie konsequent aufgegriffen und mit Blick auf digitale Kompetenzen operationalisiert.

Die folgenden Maßnahmen könnten dazu beitragen, diese Zielmarken zu erreichen:

- **AI Skills Credit etablieren**

Die Bundesregierung sollte nach dem Vorbild des SkillsFuture Credit in Singapur einen AI Skills Credit einführen. Jede Bürgerin und jeder Bürger in Deutschland sollte ein persönliches Weiterbildungsbudget erhalten, das gezielt für den Aufbau von Kompetenzen im Bereich Künstlicher Intelligenz eingesetzt werden kann. Das Budget sollte für Kurse zur Vermittlung von KI-Kompetenzen nach Art. 3 Nr. 56 EU AI Act ausgegeben werden können. Es sollte aus einem Grundbudget für allgemeine KI-Kompetenzen mit zusätzlichen Mitteln für berufsbezogene KI-Kompetenzen bestehen. Erfolgt eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber, sollte das Budget zusätzlich aufgestockt werden. So entstehen Anreize für gemeinsame Investitionen von Staat, Beschäftigten und Unternehmen in zukunftsrelevante Kompetenzen.

Zur Umsetzung sollte die bereits bestehende digitale Infrastruktur der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform (meinNOW) der Bundesagentur für Arbeit weiterentwickelt und mit der euDI-Wallet verknüpft werden. Eine neu gestartete meinNOW-Plattform sollte nicht nur den Zugang zum AI Skills Credit ermöglichen, sondern auch die direkte Buchung von Kursen, die Verwaltung digitaler Zertifikate und die Antragstellung für Bildungsurlaub bzw. Bildungszeit im jeweiligen Bundesland bündeln. Zentral ist, dass digitale, orts- und zeitflexible

⁸ [Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung \(2025\)](#)

Weiterbildungsangebote genauso förderfähig sind wie Präsenzformate, da nur so Angebote flexibel, niedrighschwellig und skalierbar in der Breite verfügbar gemacht werden können.

■ **Beschäftigtenqualifizierung weiterentwickeln**

Mit der Beschäftigtenqualifizierung nach § 81 und § 82 des SGB III hat der Gesetzgeber Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte geschaffen, sich mit Weiterbildung an den technologischen Wandel und die Digitalisierung anzupassen. Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt für Beschäftigte in einer Weiterbildungsmaßnahme werden anteilig übernommen. Dies hilft Unternehmen dabei, ihre Beschäftigten beim Aufbau von berufsrelevanten Digitalkompetenzen zu unterstützen und spielt eine zentrale Rolle bei der Stärkung des Quereinstiegs in IT-Berufe. Angesichts der dramatischen IT-Fachkräftelücke, sowie zunehmend dynamischer Veränderungen in Jobprofilen gewinnt dieser zunehmend an Relevanz. 2025 war jede vierte neu eingestellte IT-Fachkraft eine Quereinsteigerin oder ein Quereinsteiger.⁹

Nach Reformen bei den Rahmenbedingungen im Jahr 2024 zeigt die Nutzung des Förderinstruments einen kontinuierlichen Aufwärtstrend: Die Eintrittszahlen lagen im Jahresvergleich um knapp 35 Prozent höher¹⁰. Diese Dynamik sollte nun politisch genutzt werden, um die Beschäftigtenqualifizierung praxisnah weiterzuentwickeln. Wartezeitenregelungen sollten vor dem Hintergrund des fortlaufenden Qualifizierungsbedarfs auf ein Jahr reduziert und ab dem Maßnahmenstart laufenoder ganz abgeschafft werden. Zudem sollte die Mindestanforderung an die Maßnahmendauer von 120 Unterrichtsstunden abgeschafft oder auf 50 Unterrichtsstunden reduziert werden. Gerade im Digitalbereich braucht es kürzere, modulare und schnell einsetzbare Weiterbildungsangebote, die zeit- und ortsflexibel absolviert werden können. Gleichzeitig soll auf die Kombinierbarkeit von Beruf und Weiterbildung geachtet werden, damit die Unternehmensentwicklungen möglichst wenig gestört werden.

■ **Digital Queen Bee Network etablieren, Weiterbildungsnetzwerke ausbauen**

Das BMBFSFJ sollte am Beispiel von SkillsFuture aus Singapur¹¹ ein Digital Queen Bee Network einrichten. Führende Unternehmen mit innovativen Ansätzen in der Weiterbildung im Digitalbereich und der Vermittlung von digitalen Kompetenzen in der Erstausbildung können dabei mit ihren Erfahrungen und Best Practices andere Betriebe in ihrer Branche unterstützen. Kleine und mittelständische Unternehmen erhalten über Mentoring und branchenspezifische Netzwerke Zugang zu erprobten Konzepten für den Aufbau digitaler Kompetenzen. So können insbesondere KMU dabei unterstützt werden, Aus- und Weiterbildungsbedarfe systematisch zu identifizieren, passende Qualifizierungsmaßnahmen umzusetzen und digitale Transformation als Teil ihrer Personal- und Organisationsentwicklung zu verankern.

Gleichzeitig sollten bestehende Weiterbildungsnetzwerke und -allianzen der Sozialpartner, etwa nach dem Vorbild der AgenturQ, sowie breit angelegte

⁹ ↗ [Bitkom Research \(2025\)](#)

¹⁰ ↗ [Bundesagentur für Arbeit](#)

¹¹ ↗ [SkillsFuture Queen Bee Networks](#)

Weiterbildungsoffensiven auf Länderebene weiter ausgebaut werden. Ziel muss ein leistungsfähiges Weiterbildungsökosystem sein, das branchenspezifische Expertise, betriebliche Praxis und öffentliche Förderung wirksam miteinander verbindet.

■ **Hochschulen als Orte der Weiterbildung stärken**

Das in Hochschulen vorhandene Wissen muss künftig leichter für Berufstätige, Unternehmen und Weiterbildungsinteressierte zugänglich gemacht werden. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, die den Transfer wissenschaftlicher Expertise in flexible, praxisnahe Lernangebote erleichtern. Hochschulen sollten bestehende Studiengänge und Lehrinhalte einfacher modularisieren und als kürzere, anschlussfähige Weiterbildungsformate anbieten können. Microdegrees und vergleichbare Zertifikatsangebote ermöglichen insbesondere Berufstätigen, gezielt und sukzessive neue Kompetenzen aufzubauen. Dafür sollten Module von bereits akkreditierten Studiengängen in Zukunft einfacher und schneller als Zertifikatskurse anerkannt werden können. Anpassungen von Studien- und Weiterbildungsangeboten sollten auch vor Ablauf der Akkreditierungsdauer möglich sein, wenn sich Kompetenzanforderungen dynamisch verändern. So können Hochschulen rascher auf neue Bedarfe in Bereichen wie Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Nachhaltigkeit reagieren und ihre Rolle als Orte beruflicher Bildung wirksam ausbauen. Im Sinne des übergreifenden Austauschs sollte die Grundlage für eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Hochschulen geschaffen und einseitige regionale Subventionen vermieden werden.

Exkurs: Frauen als Zielgruppe

Die digitale Spaltung in unserer Gesellschaft verläuft entlang dreier gleichermaßen relevanter Dimensionen: Geschlecht, Alter und sozioökonomischer Hintergrund. So verfügt eine deutsche Frau über 65 und ohne Hochschulabschluss mit deutlich größerer Wahrscheinlichkeit weder über Zugang noch Kompetenzen zur digitalen Welt als ein deutscher Mann unter 35 mit Hochschulabschluss.

So nutzen Frauen zum Beispiel signifikant seltener Künstliche Intelligenz als Männer.¹² Nur etwa 30 Prozent der Frauen in Deutschland trauen sich zu, ihre Geräte oder Accounts schützen zu können (Männer: 43 Prozent)¹³. Gleichzeitig beträgt der Frauenanteil in Informatikstudiengängen nur ca. 20 Prozent¹⁴, in dualen Ausbildungsgängen sogar nur 12 Prozent.¹⁵ Unter MINT-Fachkräften sind Frauen in Deutschland mit ca. 18 Prozent folglich chronisch unterrepräsentiert.¹⁶

Die oben beschriebenen Maßnahmen nehmen an vielen Stellen bereits insbesondere ältere Bevölkerungsgruppen als Zielgruppe in den Blick. Zugleich sollten die speziellen Anforderungen und Bedürfnisse, die grundsätzlich für Frauen gelten, ebenfalls eigenständig betrachtet werden.

Denn: Die digitale Kompetenzoffensive muss bestehende Ungleichheiten gezielt abbauen und digitale wie KI-bezogene Chancen breiter zugänglich machen. Gerade für Frauen braucht es Angebote, die Sichtbarkeit, Relevanz und konkrete Zukunftsperspektiven schaffen – in Schule, Studium, Weiterbildung und beruflicher Neuorientierung. Ziel muss es sein, Teilhabe an der digitalen und KI-geprägten Arbeitswelt systematisch zu erweitern.

Rolle von flächendeckendem Informatikunterricht: Ob junge Menschen in Deutschland im Laufe ihrer schulischen Bildungslaufbahn Berührungspunkte mit Informatik und Digitalisierung haben, ist derzeit eher dem Zufall überlassen als systematisch abgesichert. Dies hat gravierende Folgen für Mädchen und Frauen.

Geschlechterklischees sorgen dafür, dass sie unterdurchschnittlich oft an freiwilligen Wahlangeboten im Bereich Informatik und Digitalisierung teilnehmen. Solange nicht auch jedes Mädchen in Deutschland die Chance hat, etwas über diesen Themenbereich zu lernen, wird die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern sich nur noch weiter verstärken. Ein wie oben beschriebenes flächendeckendes Angebot hat entsprechend auch Auswirkungen darauf, wie viele Frauen sich für eine Ausbildung, ein Studium oder einen Beruf im Bereich Digitalisierung entscheiden und inwiefern Frauen gleichermaßen an der Digitalisierung teilhaben können.

Digitalkompetenzen im Studium: Gleiches gilt für das Studium. Sollte es uns gelingen, an allen Universitäten in Deutschland ein Angebot zu berufsrelevanten digitalen Kompetenzen zu schaffen, sorgt das auch dafür, dass mehr junge Frauen die Chance haben, ihre Digitalkompetenzen signifikant zu verbessern und sie möglicherweise im späteren Berufsleben auch anwenden und ausbauen zu können. Mit Blick auf die

¹² [D21 Digital Gender Gap \(2026\)](#)

¹³ [Bitkom Research\(2023\)](#)

¹⁴ [DESTATIS – Statistisches Bundesamt \(2025\)](#)

¹⁵ [BIBB/Bundesagentur für Arbeit\(2026\)](#)

¹⁶ [Bundesagentur für Arbeit](#)

Informatikstudiengänge sollte zudem in der Weiterentwicklung von Studiencurricula zur gezielten Ansprache von Frauen vermehrt auf interdisziplinäre Studiengänge gesetzt werden. So beträgt der Frauenanteil schon heute in Fachrichtungen wie der Medizininformatik oder Bioinformatik 47 Prozent und liegt damit deutlich über den 20 Prozent im klassischen Informatikstudium.¹⁷

Berufliche Weiterbildung in der Fläche: Insbesondere mit Blick auf berufsbezogene digitale Kompetenzen müssen Frauen gleichermaßen, wie Männer die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden. Die Zahlen zeigen: Aktuell bilden sich Frauen seltener zu digitalen Themen fort als Männer. Etwaige Weiterbildungsangebote auf der NOW, sowie die Ausgestaltung des persönlichen Weiterbildungskontos und -budgets sollten auch auf die Interessen und Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet sein, um sie mit den Angeboten zu erreichen und die Kluft nicht zu vergrößern. So könnten hier der Bezug unter anderem zu kreativen und kommunikativen Fähigkeiten, Effizienzsteigerung im Berufsalltag und die Klarstellung konkreter Anwendungsfälle dazu beitragen, dass Frauen die Weiterbildungsangebote stärker nutzen.

Förderung von Quereinstieg in MINT-Berufe für Frauen: Eine zielgerichtete finanzielle Unterstützung für Weiterbildungen mit dem Ziel, einen Quereinstieg in MINT-Berufe zu durchlaufen, sollte nicht nur systematisch eingeführt werden, sondern insbesondere Frauen ansprechen. Das gilt sowohl für Kommunikationsmaßnahmen, mit denen eine solche Förderung beworben wird, als auch für die persönliche Beratung bei den Arbeitsangeboten.

¹⁷ [DESTATIS – Statistisches Bundesamt \(2025\)](#)

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 700 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

Ansprechpartner

Leah Schrimpf | Leiterin Digitale Gesellschaft

T +49 30 27576-169 | l.schrimpf@bitkom.org

Lewis Erckenbrecht | Referent Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft

T +49 30 27576-309 | l.erckenbrecht@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Digitale Gesellschaft

AK Bildungspolitik & Arbeitsmarkt

Copyright

Bitkom 2026

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.