

The background of the slide is a close-up, high-angle shot of a dartboard. The board is divided into segments, some of which are numbered. A silver-colored pen with a black grip is resting diagonally across the board, its tip pointing towards the bottom left. The lighting is warm, creating a yellowish-gold glow over the scene.

AI Skills Initiative

Zukunftsfähige Förderung für
den Aufbau von KI-
Kompetenzen

Auf einen Blick

AI Skills Initiative

Ausgangslage

Künstliche Intelligenz beschleunigt die **Transformation der Arbeitswelt** und wird zum festen Bestandteil unserer **digitalen Gesellschaft**. Die **volkswirtschaftlichen Potenziale** einer erfolgreichen KI-Adaption lassen sich nur mit gezielter Qualifizierung von Beschäftigten heben. KI-Kompetenzen werden so zu entscheidenden Zukunftskompetenzen. Es braucht **niedrigschwellige Zugänge** zu KI-bezogenen Lernangeboten, um Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe zu sichern.

Bitkom-Bewertung

Bestehende Instrumente der Weiterbildungsförderung sind auf die kurzen Innovationszyklen Künstlicher Intelligenz nicht ausgelegt und erreichen Geringqualifizierte, Ältere sowie kleine und mittelständische Unternehmen nicht ausreichend. Es braucht einen **niedrigschwelligen Förderansatz**, der finanzielle Unterstützung mit gezielter Aktivierung und Orientierung zusammendenkt und **individuelle und betriebliche Qualifizierung** zusammenführt.

Das Wichtigste

Um KI-Grundkompetenzen in der Breite zu stärken, schlägt Bitkom eine AI Skills Initiative aus vier Komponenten vor:

- **AI Skills Credit**
Individuelles Weiterbildungsguthaben für **KI-Kompetenzen im lebenslangen Lernen** nach dem Vorbild des SkillsFuture Credit aus Singapur. Bedarfsbasiert sind bis zu 1.500 Euro alle 3 Jahre möglich.
- **AI Skilling Bonus**
Einmaliges Weiterbildungsbudget von bis zu 5.000 Euro für kleine und mittelständische Unternehmen, um zeitnah **unmittelbare Qualifizierungsbedarfe** zu decken.
- **meinKompetenzkonto**
Die Weiterentwicklung von meinNOW zu einer zentralen digitalen Plattform bündelt Budgetverwaltung, Kurssuche, Information und Beratung für **gezielte Aktivierung und Orientierung**.
- **Future Skills Germany**
Eine institutionelle Struktur zur Zusammenarbeit von Wissenschaft, Wirtschaft, Sozialpartnern und Bildungspraxis für kontinuierliches **Skills-Monitoring, Steuerung und Wirkungsmessung**.

Bitkom-Zahl

53 Prozent der Unternehmen nennen fehlendes technisches Know-how als zentrales Hemmnis für die KI-Adaption (Bitkom Research).

70 %

der Erwerbstätigen erhalten von ihrem Arbeitgeber kein Weiterbildungsangebot zu Künstlicher Intelligenz (Bitkom Research 2025)

Einleitung

67 Prozent der Bevölkerung nutzen Künstliche Intelligenz (KI). Bei Unternehmen ist sie bereits bei 36 Prozent im Einsatz; jedes zweite Unternehmen plant oder diskutiert eine Einführung¹. Künstliche Intelligenz ist somit längst in der Gesellschaft und im Arbeitsleben angekommen und ihre Bedeutung wird noch weiter zunehmen: Vier von fünf Unternehmen bewerten KI als wichtigste Zukunftstechnologie².

KI-Kompetenzen werden so zu **entscheidenden Zukunftskompetenzen**. Dabei geht es nicht nur darum, KI im privaten oder beruflichen Alltag zu nutzen, sondern sie auch gezielt einzusetzen und kritisch hinterfragen zu können. Der souveräne Umgang mit KI-basierter Mis- und Desinformation ist gleichzeitig ein zentraler Faktor für eine resiliente digitale Demokratie und Gesellschaft. Die Stärkung von KI-Kompetenzen steht somit auch im Kontext der Ziele der Digitalkompetenz-Offensive der Bundesregierung, digitale Grundkompetenzen in der Bevölkerung nachhaltig zu stärken. Dafür braucht es **niedrigschwellige Zugänge** zu KI-bezogenen Lernangeboten für alle.

Künstliche Intelligenz beschleunigt zugleich die **Transformation unserer Arbeitswelt**. In kaum einem Beruf wird im Jahr 2030 noch ohne KI gearbeitet. Bis zu 1,6 Millionen Arbeitsplätze könnten in den nächsten 15 Jahren aufgrund von KI auf- oder abgebaut werden, verbunden mit starken Verschiebungen von Beschäftigung zwischen Sektoren, Berufsfeldern und Qualifikationsniveaus³. Um diese Transformation aktiv zu gestalten und Beschäftigung langfristig zu sichern muss frühzeitig auf neue Anforderungsprofile reagiert werden.

Die **volkswirtschaftlichen Potenziale einer erfolgreichen KI-Adaption** sind dabei erheblich: Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) projiziert über 15 Jahre kumuliert bis zu 4,5 Billionen Euro zusätzliche Wertschöpfung⁴. Für eine erfolgreiche KI-Adaption ist eine entsprechende Qualifizierung von Beschäftigten entscheidend: 53 Prozent der Unternehmen nennen fehlendes technisches Know-how als zentrales Hemmnis⁵. Die Vermittlung von KI-Kompetenzen wird damit zur Schlüsselqualifikation am Arbeitsmarkt und angesichts der im internationalen Vergleich sinkenden Produktivität Europas⁶ zu einem zentralen Wettbewerbs- und Standortfaktor.

¹ Bitkom Research 2025: Künstliche Intelligenz in Deutschland.

² Ebd.

³ Zika, Gerd, Theresa-Marie Hassemer, Markus Hummel, Bennet Krebs, Tobias Maier, Anke Mönnig, Christian Schneemann, Enzo Weber & Johanna Zenk (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 23/2025), Nürnberg, 58 S. DOI:10.48720/IAB.FB.2523

⁴ Ebd.

⁵ Bitkom Research 2025: Künstliche Intelligenz in Deutschland.

⁶ The Draghi report: A competitiveness strategy for Europe. 2024.

Um KI-Grundkompetenzen in der Bevölkerung zu stärken, die KI-Transformation des Arbeitsmarkts aktiv zu gestalten und die wirtschaftlichen Potenziale der KI-Adaption zu heben, schlägt Bitkom eine **AI Skills Initiative** aus vier Komponenten vor:

- **AI Skills Credit:** Individuelles Guthaben für KI-Kompetenzen im lebenslangen Lernen.
- **AI Skilling Bonus:** Weiterbildungsbudget für kleine und mittelständische Unternehmen. Verankerung im SGB III für unmittelbare KI-Qualifizierungsbedarfe.
- **meinKompetenzkonto:** Weiterentwicklung von meinNOW. Zentrale digitale Plattform für die Verwaltung des AI Skills Credit, Kurssuche, Information und Beratung.
- **Future Skills Germany:** Institutionelle Struktur für ein kontinuierliches Skills-Monitoring, das Kompetenzbedarfe frühzeitig zu erkennt und die Transformation des Arbeitsmarkts aktiv gestaltet.

Grundvoraussetzung für den Erfolg ist eine klare **Zielsetzung, Monitoring und Wirkungsmessung**. Dafür ist ein Nationaler Referenzrahmen für digitale Kompetenzen erforderlich, der auch KI-Kompetenzen beinhaltet und diese mess- und vergleichbar macht.

AI Skills Credit

Individuelles Guthaben für KI-Kompetenzen im lebenslangen Lernen.

Ausgangslage

Die Bundesregierung hat sich in der Nationalen Weiterbildungsstrategie vorgenommen, die Weiterbildungsbeteiligung bis 2030 um 11 Prozentpunkte auf 65 Prozent zu erhöhen. In der Praxis stagniert die Beteiligung jedoch und ist zudem ungleich verteilt: Geringqualifizierte, Ältere, Beschäftigte in kleinen Betrieben sowie Menschen mit Migrationshintergrund nehmen deutlich seltener sowohl an berufsbezogener als auch nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil. Besonders starken Einfluss hat dabei das Qualifikationsniveau: 72 Prozent der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss nahmen 2022 an berufsbezogener Weiterbildung teil, bei Personen ohne Berufsausbildung lediglich 35 Prozent⁷.

Als **zentrale Hemmnisse** wirken finanzielle Kosten und zeitliche Belastungen sowie fehlende Informationen über Angebote und Fördermöglichkeiten⁸. Die Erfahrungen mit dem ausgelaufenen Programm der Bildungsprämie zeigen, dass ein möglichst niedrigschwelliger Zugang ohne Eintrittshürden, komplizierte Antragstellung und verpflichtende Beratung wichtig ist. Gleichzeitig ist Künstliche Intelligenz von kurzen technologischen Innovationszyklen geprägt und erfordert eine dauerhafte Qualifizierung in kürzeren und flexiblen Lernformaten. Bestehende Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung sind darauf nicht ausgelegt.

Vorbild Singapur

Mit der Initiative SkillsFuture stellte Singapur die gezielte Qualifizierung mit Zukunftskompetenzen und die langfristige Beschäftigungssicherung 2015 neu auf. Herzstück ist der SkillsFuture Credit, ein persönliches Lernguthaben für alle Bürgerinnen und Bürger. Seit 2015 ist die Weiterbildungsbeteiligung von 35 auf rund 50 Prozent gestiegen. 2022 nutzten 192.000 Menschen ihr Guthaben (MOE Singapur 2024).

⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, Kapitel B 1.1 »Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung«, S. 339–347.

⁸ Helbig, Laura, Carlotta Hesener, Ute Leber, Annette Trahms & Basha Vicari (2025): Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshürden bei Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen. (IAB-Forschungsbericht 26/2025), Nürnberg, 44 S. DOI:10.48720/IAB.FB.2526

Ausgestaltung

Die Bundesregierung sollte nach dem Vorbild des SkillsFuture Credit in Singapur einen **AI Skills Credit** einführen. Dieser besteht aus folgenden Elementen:

- **500 Euro Basisguthaben:** Alle Personen mit Wohnsitz oder dauerhaftem Aufenthalt in Deutschland ab 26 Jahren erhalten **alle drei Jahre** ein individuelles Weiterbildungsbudget von 500 Euro, das eigenverantwortlich für KI-Weiterbildungen eingesetzt werden kann. Das Guthaben wird nicht direkt ausgezahlt, sondern über ein **persönliches Weiterbildungskonto auf einer zentralen digitalen Plattform** bereitgestellt. Bei der Buchung eines Kurses wird das Budget auf den Preis des Lernangebots angerechnet und beim Abschluss vom Anbieter des Lernangebots abgerechnet.
- **500 Euro Mid-Career Bonus:** Personen zwischen 55 und 67 Jahren erhalten zusätzlich ein Budget von 500 Euro, um ihre Weiterbildungsbeteiligung gezielt zu erhöhen und dem vermehrten Qualifizierungsbedarf in der Karrieremitte gerecht zu werden. So soll die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten über 55 gezielt gesteigert werden. Diese liegt mit 47 Prozent im Vergleich zu den 56 Prozent der Altersgruppe von 35 bis 54 deutlich niedriger⁹.
- **500 Euro Bonus für berufliche Qualifizierung:** Wenn eine KI-Weiterbildung einen unmittelbaren beruflichen Bezug hat und eine schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers vorliegt, steht innerhalb von drei Jahren ein einmaliger Bonus von 500 Euro zur Verfügung. So wird der Aufbau berufsbezogener KI-Kompetenzen mit direkter Relevanz für die eigene Beschäftigungssicherung gezielt unterstützt.

Je nach Lebenssituation und Weiterbildung können so bis zu **1500 Euro innerhalb von drei Jahren** für den Aufbau von KI-Kompetenzen zur Verfügung stehen. Wenn der Preis des Lernangebots das Guthaben übersteigt, ist eine private Ko-Finanzierung notwendig. Das Guthaben sollte auf mehrere Kurse aufgeteilt werden können. Um einen Anreiz für die tatsächliche Nutzung zu setzen, sollte ungenutztes Budget nach drei Jahren verfallen. Ein digitales Beratungsgespräch kann optional wahrgenommen werden, sollte aber vor dem Hintergrund der Erfahrung mit der Bildungsprämie keine Voraussetzung sein.

Entscheidend ist die Ausgestaltung als **individueller Rechtsanspruch**: Das Basisguthaben steht allen Anspruchsberechtigten ohne Antrag zu und senkt damit gezielt die Hürden für gesellschaftliche Gruppen, die bislang kaum von Weiterbildung profitieren. Die bedarfsorientierten Boni stärken gezielt bestimmte Fokusgruppen und die berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung. Der AI Skills Credit senkt damit gezielt die Eintrittshürden für die Weiterbildung und ermutigt dazu, die Verantwortung für den eigenen KI-Kompetenzaufbau zu übernehmen.

Als **Zielsetzung** sollte der nachweisbare Aufbau von KI-Kompetenzen in der Breite der Bevölkerung stehen und mit messbaren Zielgrößen in unterschiedlichen Kompetenzstufen unterlegt werden. Zentrale Voraussetzung dafür ist die **Messbarkeit**

⁹ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, Kapitel B 1.1 »Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung«, S. 339–347.

und ein kontinuierliches Monitoring der formulierten Ziele. Im Rahmen der Digitalkompetenz-Offensive der Bundesregierung ist die Erarbeitung eines **Nationalen Referenzrahmens für Digitalkompetenzen** bereits angelegt. Dieser sollte sich am Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp) orientieren und abgeleitet aus der Definition von KI-Kompetenzen nach Art. 3 Nr. 56 des EU AI-Act auch KI-Kompetenzen in unterschiedlichen Kompetenzniveaus enthalten. So wird die Grundlage für anschlussfähige Lernpfade, modulare Bildungsangebote und Kompetenznachweise gelegt und Kompetenzentwicklung sicht- und nachvollziehbar. Im Rahmen von Future Skills Germany kann ein regelmäßiges Monitoring und zielgerichtete Steuerung erfolgen.

Umsetzung

Die Umsetzung des AI Skills Credit sollte über ein **eigenständiges Bundesgesetz** erfolgen und vollständig aus Steuermitteln des Bundes finanziert werden. Als grundsätzlicher individueller Bildungsanspruch unabhängig vom Erwerbsstatus sollte er federführend unter die Zuständigkeit für berufliche Bildung und lebensbegleitendes Lernen des BMBFSFJ fallen und im Rahmen der altersübergreifenden Digital-Kompetenzoffensive stehen. Eine enge Abstimmung mit dem BMAS ist notwendig.

Die Durchführung inklusive der Umsetzung des digitalen persönlichen Bildungskontos, der Auszahlung von AI Skills Credit und AI Skilling Bonus an den Anbieter des Lernangebots oder Bildungsträger sowie des IT-Betriebs sollte an die Bundesagentur für Arbeit gegen Kostenerstattung nach dem Muster des § 363 Abs. 2 SGB III übertragen werden. Durch die bestehenden Strukturen der Bundesagentur sowie der bereits bestehenden technischen Infrastruktur von meinNOW, auf denen ein digitales Bildungskonto aufbauen kann, ist eine **zügige und kostengünstige Umsetzung** möglich.

Das Guthaben ist für alle Lernangebote anwendbar, die KI-Kompetenzen im Sinne des Nationalen Digitalkompetenzrahmens vermitteln. Ein auf diesem Rahmen aufbauender Kriterienkatalog sollte gemeinsam mit der Bildungspraxis entwickelt werden und eine bürokratiearme Lösung zur Überprüfung der inhaltlichen Ausrichtung eines Kurses auf KI-Kompetenzen sicherstellen. Ein **einheitliches, bürokratiearmes Registrierungsverfahren** mit vollautomatisierter Prüfung auf einer zentralen digitalen Plattform kann dabei eine mögliche Lösung sein. Eine über die inhaltliche Ausrichtung des Kurses hinausgehende Prüfung weiterer Kriterien ist unbedingt zu vermeiden, um keine zusätzliche Bürokratie zu erzeugen.

Zentral für den Erfolg ist, dass alle **Weiterbildungsformate** förderfähig sind. Gerade digitale und zeitflexible Formate können zu einer großen Reichweite des AI Skills Credit entscheidend beitragen und die Weiterbildungsbeteiligung gezielt erhöhen. Neben Kursformaten sollten daher auch ausdrücklich modulare Lernpfade, Micro-Credentials sowie zeitbasierte Lizenzen und Abonnements für digitale Lernplattformen und E-Learning-Bibliotheken förderfähig sein. Maßgeblich für die Abrechnung ist in diesen Fällen der Nachweis der tatsächlichen Nutzung, etwa über dokumentierten Lernfortschritt, absolvierte Module oder Zertifikate. Nicht förderfähig sind reine Nutzungslizenzen für KI-Anwendungen ohne didaktisches Lernangebot.

Ebenso entscheidend ist die **Offenheit für alle Anbieter**. Volkshochschulen, Kammern und ihre Bildungszentren, Hochschulen und Berufsakademien, private Bildungsträger

und Anbieter digitaler Lernplattformen sollten gleichermaßen abrechnungsberechtigt sein. Eine Zulassung nach der AZAV sollte ausdrücklich keine Fördervoraussetzung sein.

Zugleich muss das Verhältnis zu den bestehenden Förderinstrumenten der Beschäftigtenqualifizierung eindeutig geregelt werden. Der AI Skills Credit darf insbesondere die zweijährige Wartezeitregelung der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach §82 Abs. 1 SGB III nicht auslösen, damit sich individuelle und betriebliche Förderung gezielt ergänzen können.

AI Skilling Bonus

Weiterbildungsbudget für kleine und mittelständische Unternehmen.

Ausgangslage

Bei der Vermittlung von KI-Kompetenzen kommt der **Weiterbildung in Unternehmen** eine besondere Bedeutung zu: 85 Prozent der Teilnehmenden an berufsbezogener Weiterbildung bilden sich ausschließlich im Betrieb weiter – überwiegend während der Arbeitszeit¹⁰. Bei KI-Kompetenzen bleibt das Angebot noch ausbaufähig: 70 Prozent der Erwerbstätigen erhalten von ihrem Arbeitgeber kein Weiterbildungsangebot zu Künstlicher Intelligenz. 43 Prozent der Unternehmen bieten keine Schulungsangebote für KI-Kompetenzen an¹¹.

Bei der KI-Adaption drohen insbesondere **kleine und mittelständische Unternehmen** zurückzufallen: Nur 21 Prozent der kleinen Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten und 31 Prozent der mittelgroßen Unternehmen zwischen 50 und 499 Beschäftigten stellen ihren Mitarbeitenden einen Zugang zu generativen KI-Anwendungen bereit. Bei großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten liegt der Wert hingegen bei 43 Prozent¹².

Mit der **Hightech Agenda Deutschland** will die Bundesregierung bis 2030 zehn Prozent der Wirtschaftsleistung KI-basiert erwirtschaften und die Arbeitsproduktivität erhöhen. Dafür soll bis 2029 mehr als die Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen im produzierenden Gewerbe KI in ihren Kernprozessen einsetzen.

Die erfolgreiche KI-Adaption ist auch eine Frage der **internationalen Wettbewerbsfähigkeit**: Die Produktivität der Europäischen Union ist von 95 Prozent des US-Niveaus im Jahr 1995 auf 80 Prozent im Jahr 2024 zurückgegangen¹³. Deutschland darf keine Zeit verlieren und muss das Potenzial Künstlicher Intelligenz zeitnah in eine breite Produktivitätssteigerung übersetzen.

¹⁰ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, Kapitel B 1.1 »Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung«, S. 339–347.

¹¹ Bitkom Research 2025: Künstliche Intelligenz in Deutschland.

¹² Ebd.

¹³ The Draghi report: A competitiveness strategy for Europe. 2024.

Ausgestaltung

Die Bundesregierung sollte mit dem **AI Skilling Bonus** eine gezielte Unterstützung von kleinen und mittelständischen Unternehmen beim Aufbau von KI-Kompetenzen bereitstellen. Da die Verabschiedung des für den AI Skills Credit nötigen Gesetzes und der Aufbau der notwendigen Infrastruktur Zeit beansprucht, sollte die Unterstützung für Unternehmen **kurzfristig als neuer Fördertitel ins SGB III** aufgenommen werden. Er deckt **unmittelbare Qualifizierungsbedarfe** ab, sichert die Erreichung der Ziele der Hightech Agenda und dient als Brücke, bis die individuelle Förderung durch den AI Skills Credit startet.

Er besteht aus einem **einmaligen KI-Weiterbildungsbudget** von:

- **2000 Euro für kleine Unternehmen** bis zu 49 Beschäftigten.
- **5000 Euro für mittelständische Unternehmen** von 50-249 Beschäftigte.

Der AI Skilling Bonus ergänzt die individuelle Förderung des AI Skills Credit um einen Anreiz für Unternehmen, in die Zukunftskompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Analog zum AI Skills Credit wird das Guthaben nicht direkt ausgezahlt, sondern über ein individuelles Weiterbildungskonto auf einer zentralen digitalen Plattform bereitgestellt. Bei der Buchung wird das Budget auf den Preis des Lernangebots angerechnet und beim Abschluss vom Anbieter abgerechnet.

Gegenüber einer nachgelagerten Kostenerstattung entlastet dieses Vorgehen insbesondere kleine Unternehmen bei der Vorfinanzierung und ermöglicht eine automatisierte Abwicklung ohne Einzelfallprüfung und Antragstellung. Dies sorgt für einen niedrigschwelligen ersten Kontakt mit dem System geförderter Weiterbildung und senkt damit auch die Hürden für umfangreichere Qualifizierung im Rahmen der Beschäftigtenqualifizierung in §81 und §82 SGB III.

Gleichzeitig schließt er eine Lücke im bisherigen System der staatlichen Weiterbildungsförderung: Künstliche Intelligenz ist von kurzen technologischen Innovationszyklen geprägt und erfordert eine dauerhafte Qualifizierung in kürzeren und flexiblen Lernformaten, für die aktuelle Fördermöglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung nicht ausgelegt sind. Eine Evaluation nach dem ersten Zyklus schafft die Grundlage für eine Weiterentwicklung und Verstetigung mit einem erneuten Budget alle drei Jahre. Zur Umsetzung sollte das Verhältnis zu den bestehenden Förderinstrumenten der Beschäftigtenqualifizierung eindeutig geregelt werden.

meinKompetenzkonto

Zentrale digitale Plattform für Budgetverwaltung, Kurssuche, Information und Beratung.

Ausgangslage

Für die Bereitstellung des AI Skills Credit über ein persönliches Weiterbildungskonto ist eine **zentrale digitale Plattform** notwendig. Mit der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform meinNOW der Bundesagentur für Arbeit besteht bereits eine Infrastruktur, auf der sich aufbauen lässt: Sie sollte als »meinKompetenzkonto« zu einer zentralen digitalen Plattform für Weiterbildung weiterentwickelt werden.

Dabei sollte die neue Plattform genutzt werden, um zentrale Hürden für Weiterbildung abzubauen: neben finanziellen Kosten zählen fehlende Informationen über Angebote und Fördermöglichkeiten zu den zentralen Hemmnissen für die Teilnahme an Weiterbildung¹⁴. Gleichzeitig nehmen bestimmte Zielgruppen deutlich seltener sowohl an berufsbezogener als auch nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil¹⁵. Es braucht daher **gezielte Aktivierung und Orientierung**, um genau die Menschen zu erreichen, die Weiterbildung vergleichsweise selten nutzen.

Ausgestaltung

Die zentrale digitale Plattform sollte die Verwaltung des individuellen Weiterbildungsguthabens ermöglichen, eine Kurssuche enthalten und als Informations- und Matching-Hub agieren. Dabei ist eine **transparente und marktoffene Gestaltung** entscheidend. Die tatsächliche Buchung erfolgt direkt beim Anbieter. Über einen Code wird das Guthaben auf den Preis des Lernangebots angerechnet und bei Abschluss bzw. Nutzung des Lernangebots vom Anbieter direkt mit der Bundesagentur für Arbeit abgerechnet. Dabei sollte ein bürokratiearmes Verfahren über offene, dokumentierte Schnittstellen, eine vollautomatisierte Registrierung und verbindliche Abrechnungsfristen sichergestellt werden.

Die Plattform sollte ebenfalls die persönliche Verwaltung von Zertifikaten bündeln und eine direkte Verknüpfung mit der Antragstellung für Bildungsurlaub bzw. Bildungszeit im jeweiligen Bundesland ermöglichen.

»meinKompetenzkonto« sollte zentrale **Informations- und Beratungsangebote** zum Thema Weiterbildung zusammenführen. Ein digitaler Kompetenztest oder eine Selbsteinschätzung können dabei unterstützen, zum eigenen Niveau passende Kurse zu finden. Ein digitales Beratungsgespräch sollte direkt über die Plattform möglich sein. Flankierend braucht es eine **bundesweite Kommunikationskampagne** mit eigenem Budget sowie die gezielte Einbindung von Multiplikatoren wie etwa

¹⁴ Helbig, Laura, Carlotta Hesener, Ute Leber, Annette Trahms & Basha Vicari (2025): Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshürden bei Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen. (IAB-Forschungsbericht 26/2025), Nürnberg, 44

¹⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, Kapitel B 1.1 »Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung«, S. 339–347.

Kammern, Volkshochschulen, Sozialpartnern, Betriebsräten, Bibliotheken, Zivilgesellschaft und Bildungsträgern.

Gezielte Aktivierung könnte über einen **Netzwerk- und Mentoring-Bereich** erfolgen, der sich gezielt an Gruppen richtet, die mit Weiterbildung oft nicht erreicht werden: Frauen, Ältere, Geringqualifizierte, Personen in der Erwerbspause und Personen mit Migrationshintergrund insbesondere in der ersten Generation¹⁶. Eine Einbindung bestehender Initiativen wie der Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren wäre hierfür zielführend.

Future Skills Germany

Institutionelle Struktur für Zukunftskompetenzen und die Gestaltung der Transformation des Arbeitsmarkts.

Ausgangslage

Der Wandel des Arbeitsmarkts durch Künstliche Intelligenz verläuft schneller, als bestehende Strukturen Qualifizierungsbedarfe erfassen und beantworten können. Es fehlt an einer dauerhaften Struktur, die Wissenschaft, Unternehmen, Bildungsträger und Politik zusammenführt, Kompetenzbedarfe frühzeitig erkennt und Förderinstrumente kontinuierlich weiterentwickelt. Singapur zeigt mit SkillsFuture, wie eine solche Struktur die Gestaltung des Arbeitsmarktwandels langfristig verankert und klare Verantwortlichkeiten zuschreibt.

Ausgestaltung

Langfristig sollte Deutschland nach dem Vorbild Singapurs eine Initiative »FutureSkills Germany« als institutionelle Struktur für die **Gestaltung der digitalen Transformation des Arbeitsmarkts** schaffen. Sie könnte bei der Bundesagentur für Arbeit angesiedelt und über einen Beirat gesteuert werden, in dem Wissenschaft, Unternehmen, Sozialpartner und Politik vertreten sind.

Zentrale Aufgabe sollte es sein, die gemeinsame Arbeit von Wissenschaft, Unternehmen und Politik zur Förderung von Zukunftskompetenzen zu bündeln. Zu ihren zentralen Aufgaben sollte die **Evaluation, Steuerung und Weiterentwicklung des AI Skills Credit** zählen. Sie übernimmt die Festlegung von Zielgrößen, Monitoring und Auswertung und entwickelt bei Bedarf neue Förderformate für Future Skills. Dazu sollte ein kontinuierliches Skills-Monitoring etabliert werden, das Kompetenzbedarfe am Arbeitsmarkt frühzeitig erkennt und Fördermaßnahmen zielgenau nachsteuert.

Ein **Innovationszentrum KI in der beruflichen Bildung** in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) sollte nach dem Vorbild des National

¹⁶ Ebd.

Education Lab AI (NOLAI) in den Niederlanden wissenschaftliche Expertise und Perspektiven aus der Bildungspraxis zusammenbringen und gemeinsam neue Lernformate und Lerninhalte zur Vermittlung von KI-Kompetenzen entwickeln und Lernangebote so schnell an sich verändernde Kompetenzbedarfe anpassen. Das Innovationszentrum sollte Best Practices von Bildungsträgern und Unternehmen sichtbar machen und den Transfer in die Breite unterstützen.

Nach dem Beispiel aus Singapur¹⁷ können **Unternehmensnetzwerke** die Qualifizierung von Beschäftigten unterstützen: Über ein Queen Bee Netzwerk geben führende Unternehmen ihre Erfahrungen und Best Practices an andere Betriebe ihrer Branche weiter. Kleine und mittelständische Unternehmen erhalten über Mentoring und branchenspezifische Netzwerke Zugang zu erprobten Konzepten für den Aufbau von KI-Kompetenzen. Dazu sollten auch bestehende Weiterbildungsnetzwerke und -allianzen der Sozialpartner weiter ausgebaut werden.

¹⁷ <https://skillsfuture.qobusiness.gov.sg/support-and-programmes/skillsfuture-queen-bee-networks>

Bitkom vertritt mehr als 2.300 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

Johanna Guttenberger | Manager Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft
T +49 30 27576-393 | j.guttenberger@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Future of Learning

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.