



Zur Weiter- entwicklung der Fachkräftestrategie

Auf einen Blick

Zur Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie

Ausgangslage

Der anhaltende IT-Fachkräftemangel gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum des Digitalstandorts Deutschland zunehmend. Bitkom begrüßt daher das Vorhaben des BMAS, die Fachkräftestrategie der Bundesregierung weiterzuentwickeln.

Bitkom-Bewertung

Bitkom begrüßt die Erweiterung der Fachkräftestrategie um die Handlungsfelder »Einsatz Künstlicher Intelligenz« sowie »Vernetzung und Zusammenarbeit« ausdrücklich. Die Digitalwirtschaft ist vom IT-Fachkräftemangel besonders betroffen und steht im internationalen Wettbewerb um Talente. Damit Deutschland als Digitalstandort wettbewerbsfähig bleibt, braucht es entschlossene, praxisnahe Reformen entlang aller sieben Handlungsfelder – nicht nur punktuelle Anpassungen.

Das Wichtigste

- **QCG praxistauglich reformieren**

Mindeststundenzahl von 120 auf 50 senken und Ausschlussfristen verkürzen, damit Weiterbildung und Quereinstieg wirksam gefördert werden können.

- **Work & Stay Agentur einführen**

eine zentrale, digitale Anlaufstelle für Fachkräfteeinwanderung mit verbindlichen Fristen und stärkerer Rolle für Arbeitgeber.

- **Arbeitszeitregelung flexibilisieren**

durch die Umstellung auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, Flexibilisierung der Ruhezeit und Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassungspflicht.

- **Inländische Potenziale konsequent erschließen**

Quereinstieg und die Erwerbsbeteiligung von Frauen gezielt fördern, um den demografisch bedingten Fachkräftemangel abzufedern.

- **KI-Kompetenzen fördern**

Persönliches Weiterbildungsguthaben für KI-Kompetenzen schaffen, damit Beschäftigte niedrigschwellig und flexibel AI Skills aufbauen können

Bitkom-Zahl

97 Prozent der Unternehmen mit IT-Stellen haben Schwierigkeiten, diese zu besetzen.
(Bitkom Research 2026)

Inhalt

Einleitung	4
1 Zeitgemäße Ausbildung	4
2 Gezielte Weiterbildung	5
3 Moderne Einwanderungspolitik	7
4 Gute Arbeitskultur	7
5 Ausschöpfung von Erwerbspersonenpotenzialen	8
6 Einsatz künstlicher Intelligenz	10
7 Vernetzung und Zusammenarbeit	11
8 Fazit	11

Einleitung

Deutschland steht vor einer historischen doppelten Herausforderung. Während die demografische Lücke das Erwerbspersonenpotenzial bis 2029 voraussichtlich um eine Million Menschen schrumpfen lässt, beschleunigt die digitale Transformation den Bedarf an hochspezialisierten Kompetenzen massiv¹.

Der Fachkräftemangel bedeutet einen Verlust an Wettbewerbsfähigkeit, Wertschöpfung, Wachstum und Wohlstand. Besonders betroffen ist die Digitalwirtschaft. 2026 waren branchenübergreifend rund 79.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt.² Im Jahr 2040 könnten laut Bitkom-Berechnungen ohne gebündelte Maßnahmen rund 663.000 IT-Fachkräfte fehlen³. Aus Sicht des Bitkom ist ein **koordiniertes Vorgehen zur Stärkung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland und der Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials zentral**, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Bitkom begrüßt daher den Prozess zur Weiterentwicklung der nationalen Fachkräftestrategie. Neben den fünf etablierten Handlungsfeldern (zeitgemäße Ausbildung, gezielte Weiterbildung, moderne Einwanderungspolitik, gute Arbeitskultur und die Erschließung von Erwerbspersonenpotenzialen) treten mit dem Einsatz Künstlicher Intelligenz und Digitalisierung sowie der Vernetzung und Zusammenarbeit zwei neue Handlungsfelder hinzu. Bitkom begrüßt diese Erweiterung ausdrücklich.

Nur durch eine verzahnte Umsetzung all dieser Handlungsfelder kann Deutschland die Chancen des digitalen Zeitalters nutzen und die Transformation von der Industrie- zur KI-gestützten Wissensgesellschaft erfolgreich gestalten. Dieses Positionspapier liefert Impulse und konkrete Maßnahmenvorschläge für alle sieben Handlungsfelder.

1 Zeitgemäße Ausbildung

Die Digitalisierung erfordert eine grundlegende Anpassung und Modernisierung der dualen Ausbildung. Der digitale Wandel erfordert neue Berufsbilder, die die Gestaltung und praktische Umsetzung der Digitalisierung vorantreiben. Um auf diesen Bedarf zu antworten, braucht es innovative Ausbildungsberufe und die flächendeckende Modernisierung bestehender Bildungseinrichtungen, die diese neuen Berufsfelder praxisnah vermitteln können. Die Einführung des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) schafft eine neue rechtliche Grundlage, die die konsequente Nutzung digitaler Dokumente und Verfahren in der beruflichen Bildung ermöglicht und gesetzliche Rahmenbedingungen für das mobile Ausbilden festlegt.

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2026): Prozess zur Weiterentwicklung Fachkräftestrategie der Bundesregierung, Präsentation von Kathrin Göggel (Ia1), Juni 2026

² Bitkom (2026): IT-Fachkräftemangel hat sich in den letzten drei Jahren halbiert | Presseinformation | Bitkom e. V.

³ Bitkom (2024): Mangel an IT-Fachkräften droht sich dramatisch zu verschärfen | Presseinformation | Bitkom e. V.

Dies ist begrüßenswert und schafft Rechtssicherheit für Unternehmen, Auszubildende und die zuständigen Stellen. Bitkom schlägt folgende Maßnahmen zur Modernisierung der Ausbildung vor:

- **Budget für Berufsschulen bereitstellen:** durch eine Sondervereinbarung von Bund, Ländern und Kommunen sollte ein dauerhaftes «Budget Digitale Bildung» geschaffen werden, dass die Finanzierung eines digitalen Bildungssystems langfristig sichert und auch Berufsschulen berücksichtigt.
- **Makeover für die IT-Ausbildung:** Viele potenzielle Auszubildende, insbesondere Frauen, fühlen sich von traditionellen, sperrigen Berufsbezeichnungen wie »Fachinformatiker für Systemintegration« nicht angesprochen. Eine Überarbeitung der Ausbildungsgangnamen, etwa hin zu »IT-Network Specialist«, könnte die tatsächlichen Inhalte und vielfältigen Einsatzfelder besser kommunizieren und das Interesse an diesen zukunftsweisenden Berufsfeldern steigern. Auch die Qualifizierungsformate selbst sollten stärker an die orts- und zeitflexible Realität der IT-Arbeit angepasst werden.
- **Digitalkompetenzen in Lehrplänen verankern:** Digitalkompetenzen sollten über die Standardberufsbildposition »Digitalisierte Arbeitswelt« hinaus fest in allen Ausbildungsberufen verankert werden, damit Auszubildende digitale Fähigkeiten nicht nur erwerben, sondern auch über ihren spezifischen Berufsbereich hinaus gewinnbringend anwenden können.
- **Prozesse zur Neuordnung von Berufsbildern beschleunigen und entbürokratisieren:** Der schnelle Wandel der Arbeitswelt erfordert flexible, reaktionsschnelle Anpassungen der Ausbildungsinhalte. Nur durch eine rasche und effiziente Überarbeitung der Berufsbilder können wir sicherstellen, dass die duale Ausbildung auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleibt und den Herausforderungen der Digitalisierung gewachsen ist. Dazu bedarf es einer Evaluierung und Verschlinkung des Neuordnungsprozesses, insbesondere bei digitalisierungsrelevanten Ausbildungsberufen.

2 Gezielte Weiterbildung

Weiterbildung ist der Schlüssel, um die Transformation der Arbeitswelt aktiv zu gestalten und Fachkräfte zu sichern. Sie macht die Chancen der Digitalisierung für die Gesellschaft nutzbar. Die Beschäftigtenqualifizierung ist ein zentrales Instrument, mit dem Unternehmen ihre Beschäftigten gezielt qualifizieren und ihren Fachkräftebedarf decken können. Für IT-Fachkräfte wird das Förderinstrument noch nicht ausreichend genutzt. Nur 5,6 Prozent der geförderten Weiterbildungen zwischen Mai 2025 und April 2026 fanden im Bereich der Informatik und ITK-Berufe statt⁴. Dies liegt auch

⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Gleitende Jahressumme. Stand August 2026.

darán, dass die Rahmenbedingungen der Förderung einer erfolgreichen Weiterbildung in der Praxis immer wieder in Wege stehen.

Es gilt, die Chancen der Beschäftigtenqualifizierung für die digitale Transformation der Arbeitswelt und für die Digitalwirtschaft besser zu nutzen und hierfür zukunftsfähige Rahmenbedingungen zu schaffen. Dafür sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- **Mindeststundenzahl senken:** von aktuell 120 auf 50 Stunden, um auch kürzere, modulare Formate und Mikrozertifikate förderfähig zu machen. Besonders digitale Formate sind oft kürzer und ermöglichen eine zielgruppengerechte, effiziente Weiterbildung. So wird Weiterbildung zum festen Bestandteil des Arbeitsalltags und die Weiterbildungskultur im Unternehmen gestärkt.
- **Ausschlussfristen verkürzen:** die zweijährige Wartezeit nach dem letzten Abschluss oder der letzten Weiterbildungsförderung im digitalisierten Arbeitsmarkt ist nicht mehr zeitgemäß. Wartezeitenregelungen sollten vor dem Hintergrund des fortlaufenden Qualifizierungsbedarfs auf ein Jahr reduziert und ab dem Maßnahmenstart laufen, oder ganz abgeschafft werden.
- **Informationskampagnen einführen,** die etwa im Rahmen von meinNOW, und mit Einbindung der Bildungsträger die Bekanntheit steigern und die Kontakte zwischen Unternehmen und dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit verbessern. Denn vielen Unternehmen ist weiterhin nicht bekannt, dass sie von Weiterbildungsförderung profitieren können.
- **Antragsprozess und -formulare harmonisieren:** Viele Unternehmen nennen den Antragsprozess als zentrale Herausforderung. Regional unterschiedliche Antragsformulare und Informationsabfragen stellen Unternehmen zusätzlich vor Herausforderungen. Informationen zur Weiterbildungsförderung sollten einheitlich und widerspruchsfrei online verfügbar sein.
- **Qualifizierungsgeld weiterentwickeln:** Die Schwellenwerte beim Anteil der Mitarbeitenden mit Qualifizierungsbedarf sollten deutlich abgesenkt und der Strukturwandel-Nachweis bei Digitalisierungs- und KI-bezogenen Qualifizierungen durch eine Vermutungsregelung ersetzt werden. Kleine und mittlere Unternehmen sollten die Möglichkeit erhalten, das Qualifizierungsgeld mit den Zuschüssen zu Lehrgangskosten aus der Beschäftigtenqualifizierung nach §82 SGB III zu kombinieren.

Für die Zukunft der beruflichen Weiterbildung bleibt eindeutig: Wissen und Kompetenzen sind Deutschlands wichtigste Ressourcen. Sie spielen bei der Transformation unserer Wirtschaft eine zentrale Rolle. Unternehmen und Staat müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen, um Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräfte zu sichern. Der Grundstein für eine effektive Weiterbildungsförderung ist gelegt, nun müssen die **Rahmenbedingungen verbessert** werden, um sie weiter zu stärken.

3 Moderne Einwanderungspolitik

Das Bundeskabinett hat am 5. November 2025 Eckpunkte für eine Work-and-Stay-Agentur beschlossen, deren Einrichtung im Koalitionsvertrag vereinbart wurde. Geplant ist eine zentrale, digitale Plattform, die als einheitliche Anlaufstelle die Fachkräfteeinwanderung vereinfachen und beschleunigen soll, indem sie alle Verwaltungsprozesse der Erwerbsmigration von der Visavergabe, über die Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen bis zur Erteilung des Aufenthaltstitels bündelt und konsequent Ende-zu-Ende digitalisiert. Bitkom begrüßt das Vorhaben ausdrücklich. Bei der konkreten Umsetzung sind aber nachfolgende Punkte zu berücksichtigen:

- **Zentralisierung beim BfAA:** Die Work-and-Stay-Agentur sollte nicht als reines Landing-Portal ausgestaltet werden. Vielmehr sollte die Bearbeitung von Anträgen auf Visa, Erst-Aufenthaltstitel und befristete Folgeaufenthaltstitel auf Bundesebene gebündelt und beim Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten, unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, zentralisiert werden.
- **Zentrale Ansprechstelle:** Es sollte eine zentrale Ansprechstelle für Arbeitgeber und die von ihnen eingesetzten Dritten, wie beispielsweise Relocation Services, geschaffen werden, welche Sachstandsanfragen innerhalb verbindlicher Antwortzeiten bearbeitet.
- **Stärkung der Rolle von Arbeitgebern:** Arbeitgeber sollten mindestens als notwendig Verfahrensbeteiligte im Verwaltungsverfahren anerkannt werden, sodass ihnen negative Entscheidungen, die eine Beschäftigungsmöglichkeit verhindern oder beenden könnten, bekanntgegeben werden müssen.

4 Gute Arbeitskultur

Die Arbeitsrealität vieler Beschäftigter ist von Vertrauensarbeitszeit und flexiblen Arbeitsmodellen wie mobilem Arbeiten geprägt. Flexible Arbeitsmodelle fördern eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, führen zu mehr Selbstbestimmung und wirken sich positiv auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit aus. Besonders in der Digitalwirtschaft ist eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Arbeitskultur wichtig. Die Branche steht angesichts des anhaltenden IT-Fachkräftemangels im internationalen Wettbewerb um Talente, bei dem bürokratische Hürden die Attraktivität des Standorts Deutschland schmälern. Um mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu erreichen, schlägt Bitkom die folgenden Maßnahmen vor:

- **Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit:** Die Umstellung von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit würde Beschäftigten die flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen und stünde auch mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie im Einklang.

64 %

der Unternehmen sagen, dass eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit helfen würde, den IT-Fachkräftebedarf zu decken.

Bitkom Research

- **Die Flexibilisierung der Ruhezeit** wäre für die Förderung von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten dringend notwendig. Die gesetzlich vorgeschriebene elfstündige Ruhezeit ist aufgrund der breiten Nutzung von mobiler Arbeit nicht mehr zeitgemäß und steht dem Wunsch nach souveräner Arbeitszeitgestaltung entgegen. Abweichungen hiervon sollten aufgrund von Betriebs- oder Personalvereinbarungen sowie auf Wunsch des Arbeitnehmenden möglich sein. Ferner sollte klargestellt werden, dass kurzzeitiges Arbeiten nach Feierabend die Ruhezeit nicht unterbricht. Hiervon sollte insbesondere das nur wenige Minuten dauernde Lesen oder Schreiben von E-Mails oder Kurznachrichten erfasst sein. Die derzeitige Regelung zur elfstündigen Ruhezeit stammt aus einer Zeit, in der Arbeit auf jeden Fall im Betrieb stattfand, mit erheblichem zeitlichem Aufwand (Fahrzeit etc.) verbunden war und nicht kurzfristig und mit wenig Aufwand über moderne Technologien erfolgen konnte.
- **Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassungspflicht und Erhalt der Vertrauensarbeitszeit:** Für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden sollten Ausnahmen von der Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit geschaffen werden. Dies lässt das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) unter Hinweis auf die Ausnahmeregelung des Art. 17 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich zu. Entsprechende Ausnahmeregelungen sollten aufgrund von Tarifverträgen, durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder auf Grundlage von Individualvereinbarungen ermöglicht werden.
- **Kompatibilität von Arbeitszeitmodellen und Care-Arbeit erhöhen:** Um Erwerbsarbeit besser mit Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, sollten flexible, planbare und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle gezielt gefördert werden. Zudem sollten steuerliche Anreize zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Förderprogramme, die sich gezielt an Familien mit gerechter Arbeitsteilung bei der Care-Arbeit richten, geprüft und die vielen Gründerinnen bzw. Selbstständigen in der Digitalwirtschaft wirksam im Mutterschutzgesetz berücksichtigt werden.

5 Ausschöpfung von Erwerbspersonenpotenzialen

Quereinstiege tragen essenziell zur Gewinnung von Fachkräften bei und sind angesichts von 79.000 unbesetzten Stellen in der IT ein zentraler Faktor für die Zukunftsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland. Um die Chancen des Quereinstiegs als Instrument gegen den Fachkräftemangel zu nutzen und Deutschland als Innovationsstandort weiter zu stärken, braucht es eine klare politische Strategie:

- **Ein staatliches Förderprogramm** für Quereinstieg sollte in enger Partnerschaft mit Ländern, Bildungseinrichtungen und Unternehmen eingerichtet werden. Der Fokus sollte auf der zielgerichteten Beratung und Vermittlung von Quereinsteigenden in

den Arbeitsmarkt liegen. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen mit konkretem Fachkräftebedarf entscheidend. Dadurch wird sichergestellt, dass die bereits vorhandenen Schulungsprogramme optimal auf die aktuellen Anforderungen der lokalen Wirtschaft abgestimmt sind. Der Erfolg dieser Maßnahmen ist maßgeblich abhängig von den Agenturen für Arbeit – ihnen kommt bei der Beratung, der Bearbeitung von Förderanträgen sowie der Vermittlung im Kontext regionaler Arbeitsmarktdrehscheiben eine große Verantwortung zu.

- **Förderung von gezielter Qualifizierung und Weiterbildungsnetzwerken:** Um Quereinstieg als strategisches Instrument gegen den IT-Fachkräftemangel systematisch zu nutzen, muss auch Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen und Fähigkeiten ausgebaut werden. Betrieblicher Weiterbildung kommt dabei eine besondere Rolle zu: 85 Prozent aller berufsbezogenen Weiterbildungen finden im Betrieb statt – überwiegend in der Arbeitszeit und werden betrieblich finanziert.
- **Frauen zu digitalen Expertinnen weiterbilden:** Um Frauen in allen Lebenslagen zu digitalen Expertinnen weiterzubilden und digitale Kompetenzen im Arbeitskontext gezielt zu stärken, braucht es mehr frauenspezifische, niedrigschwellige und hochwertige Weiterbildungsangebote sowie gezielte Förderprogramme im Digitalbereich. Da sich Frauen aktuell seltener zu digitalen Themen fortbilden als Männer⁵, besteht die Gefahr, dass diese Kluft weiterwächst. Zudem müssen Angebote auf meinNOW sowie ein persönliches Weiterbildungskonto und -budget stärker an den Interessen und Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet werden – etwa durch konkrete Anwendungsfälle, Bezüge zu kreativen und kommunikativen Fähigkeiten sowie zur Effizienzsteigerung im Berufsalltag. Zudem sollte Zeit zur Weiterbildung geschaffen werden durch die Einführung einer Bildungs(teil)zeit.

Der Quereinstieg ist ein zentraler Hebel, um Fachkräftepotenziale schneller zu erschließen und neue Zugangswege in IT- und Digitalberufe zu öffnen. Dies gilt besonders für Frauen, die in IT- und Digitalberufen bisher unterrepräsentiert sind. Der Quereinstieg sollte systematischer genutzt werden, um ungenutztes Fachkräftepotenzial zu heben. Unternehmen können mit der Förderung von Weiterbildung, zielgerichteter Ansprache und moderner Unternehmenskultur zu einem erfolgreichen Quereinstieg beitragen. Doch es braucht auch öffentliche Unterstützung: Zukunftsfähige Rahmenbedingungen bei Weiterbildungen und ein staatliches Programm zur Förderung von Quereinstiegen durch bessere Beratung und Vermittlung etablieren den Quereinstieg als strategisches Instrument zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland.

27 %

der Neueinstellungen im IT-Bereich werden durch Quereinsteigenden besetzt.

[Bitkom Research](#)

⁵ Bitkom (2023): [Digitale Kluft zwischen den Geschlechtern](#) | Presseinformation | Bitkom e. V.

6 Einsatz künstlicher Intelligenz

Mit dem Impulspapier rückt die Nutzung technologischer Potenziale zur Effizienzsteigerung und Bewältigung des Fachkräftemangels erstmals als eigenes Handlungsfeld in den Fokus. Bitkom versteht KI-Kompetenz und Digitalisierung dabei explizit als Querschnittsaufgabe: Zentrale Hebel sind bereits in den anderen Handlungsfeldern verankert. Ergänzend braucht es jedoch eigenständige Impulse, die über die Einzelmaßnahmen hinausgehen:

- **AI Skills Credit einführen:** Bitkom schlägt ein persönliches Weiterbildungsguthaben für KI-Kompetenzen von bis zu 1.500 Euro innerhalb von drei Jahren vor, ausgestaltet als individueller Rechtsanspruch ohne Antragsverfahren. Es setzt sich aus einem Basisguthaben, einem Bonus für Beschäftigte zwischen 55 und 67 Jahren und einem Bonus für berufsbezogene Qualifizierung mit Bestätigung des Arbeitgebers zusammen. Der Credit darf die zweijährige Wartezeitregelung nach § 82 Abs. 1 SGB III nicht auslösen, damit sich individuelle und betriebliche Förderung ergänzen.
- **AI Skilling Bonus im SGB III verankern:** Kleine und mittelständische Unternehmen brauchen kurzfristig ein einmaliges KI-Weiterbildungsbudget als neuen Fördertitel im SGB III: 2.000 Euro für Unternehmen bis 49 Beschäftigte und 5.000 Euro für Unternehmen von 50 bis 249 Beschäftigten. Die Abwicklung sollte über ein digitales Weiterbildungskonto bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen, ohne Antragstellung und Einzelfallprüfung.
- **KI-Kompetenzen mess- und vergleichbar machen:** Der im Rahmen der Digitalkompetenz-Offensive angelegte Nationale Referenzrahmen für Digitalkompetenzen sollte KI-Kompetenzen in unterschiedlichen Niveaus abbilden, orientiert am europäischen DigComp und abgeleitet aus der Definition nach Art. 3 Nr. 56 EU AI Act. Er sollte zugleich Maßstab für die Förderfähigkeit von Lernangeboten sein. Ein kontinuierliches Skills-Monitoring sollte institutionell verankert werden, um die Fachkräftestrategie datenbasiert weiterzuentwickeln.
- **Digitale und modulare Lernformate förderfähig stellen:** Modulare Lernpfade, Micro-Credentials und zeitbasierte Lizenzen für digitale Lernplattformen sollten ausdrücklich förderfähig sein; maßgeblich für die Abrechnung ist der Nachweis der tatsächlichen Nutzung. Reine Nutzungslizenzen für KI-Anwendungen ohne didaktisches Lernangebot bleiben ausgeschlossen. Eine Zulassung nach der AZAV sollte keine Fördervoraussetzung sein.

7 Vernetzung und Zusammenarbeit

Das zweite neue Handlungsfeld zielt auf die Förderung regionaler Kooperationen und branchenspezifischer Netzwerke, etwa in der Mikroelektronik oder im Gesundheitswesen. Der Bitkom sieht in vernetzten, kooperativen Formaten ein wirksames Instrument, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen beim Aufbau digitaler Kompetenzen zu unterstützen, und bringt hierzu folgende Positionen ein:

- **Skalierung erfolgreicher Peer-Formate:** Programme wie die »Mediencouts NRW« zeigen, wie Peer-Education-Ansätze bundesweit skaliert werden können, und sollten als Modell für weitere Vernetzungsformate dienen.
- **Bessere Vernetzung von Betrieben und Arbeitsverwaltung:** Eine engere Verzahnung zwischen Unternehmen (insbesondere KMU) und dem Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit ist notwendig, um Fördermöglichkeiten bekannter zu machen und Beratungsangebote zielgerichtet zu nutzen (siehe Handlungsfeld 2).
- **Queen Bee Networks:** nach Vorbild von Singapur, in denen erfahrene Unternehmen kleinere Betriebe beim Aufbau digitaler Kompetenzen in der Ausbildung unterstützen.

8 Fazit

Bitkom sieht in der Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie eine wichtige Gelegenheit, die Fachkräftesicherung in Deutschland spürbar zu verbessern. Die vorgestellten Positionen zeigen, dass wirksame Fachkräftesicherung Fortschritte in allen sieben Handlungsfeldern braucht, von einer modernen, digital ausgerichteten Ausbildung über eine unbürokratische Weiterbildungsförderung und eine beschleunigte Einwanderungspolitik bis hin zu einer flexiblen Arbeitskultur, der Erschließung inländischer Erwerbspersonenpotenziale sowie dem gezielten Einsatz von KI und stärkerer Vernetzung der Akteure. Der Bitkom bringt sich gerne in den weiteren Dialogprozess des BMAS ein und steht für Rückfragen und vertiefende Gespräche zur Verfügung.

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

Johanna Guttenberger | Manager Bildungspolitik & Digitale Gesellschaft

T +49 30 27576309 | j.guttenberger@bitkom.org

Verantwortliches Bitkom-Gremium

AK Future of Learning

AK Frauen in der Digitalwirtschaft

AK Personal & Arbeitsrecht

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.