Anlagenkonvolut

zum Wortprotokoll der 22. Sitzung des Parlamentarischen Beirates für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen am 7. Oktober 2026.

21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen
Ausschussdrucksache
21(26)59

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Votenliste

Stand: 7. Oktober 2026

Nr.	Drs.-Nr.	Titel	Berichterstatter	Votum der BE	Ressort
1	505/26 21/8239	Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Startchancen von Kindern und zur Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung (Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetz - SCQEG)	Hendrik Bollmann Dr. Fabian Fahl	keine Prüfbitte	Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
2	476/26 21/8240	Entwurf eines Gesetzes zu dem Partnerschaftsabkommen vom 17. Januar 2026 zwischen der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und dem Gemeinsamen Markt des Südens, der Argentinischen Republik, der Föderativen Republik Brasilien, der Republik Paraguay und der Republik Östlich des Uruguays andererseits	Florian Bilic Niklas Wagener	keine Prüfbitte	Auswärtiger Ausschuss
3	475/26 21/8241	Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen vom 16. Dezember 2025 zur Einrichtung einer Internationalen Schadensersatzkommission für die Ukraine	Florian Bilic Niklas Wagener	keine Prüfbitte	Auswärtiger Ausschuss

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Nr.	Drs.-Nr.	Titel	Berichterstatter	Votum der BE	Ressort
4	464/26	Entwurf eines Bundeswehr-Infrstrukturbeschleunigungsgesetzes	Volker Mayer-Lay Dr. Rainer Kraft	keine Prüfbitte	Verteidi-gungsaus-schuss
5	461/26	Entwurf eines Gesetzes zum Bürokratierückbau, zur Digitalisierung und zur weiteren Modernisierung des Strahlenschutzrechts	Sascha van Beek Karsten Hilse	keine Prüfbitte	Ausschuss für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit
6	457/26	Entwurf eines Dreißigsten Gesetzes zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes und anderer Gesetze (30. BAföGÄndG)	Sanae Abdi Dr. Andrea Lübcke	keine Prüfbitte	Ausschuss für For- schung, Technologie, Raumfahrt und Technik- folgen-abschätzung
7	456/26 21/8281	Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Befristungsrechts im Wissenschaftsbereich	Sanae Abdi Dr. Andrea Lübcke	keine Prüfbitte	Ausschuss für For- schung, Technologie, Raumfahrt und Technik- folgen-abschätzung

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Nr.	Drs.-Nr.	Titel	Berichterstatter	Votum der BE	Ressort
8	455/26 21/8280	Entwurf eines Gesetzes zur Bereinigung des Hochschulrechts und des Rechts der Graduiertenförderung des Bundes	Sanae Abdi Dr. Andrea Lübcke	keine Prüfbitte	Ausschuss für For- schung, Technologie, Raumfahrt und Technik- folgen-abschätzung
9	447/26 21/8283	Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2026	Kathrin Michel Rainer Groß	keine Prüfbitte	Finanzaus-schuss
10	446/26 21/8282	Entwurf eines Gesetzes für mehr Gerechtigkeit durch die Stärkung der Zollverwaltung und die Bekämpfung der Finanzkriminalität	Kathrin Michel Rainer Groß	keine Prüfbitte	Finanzaus-schuss
11	445/26 21/7864	Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer Frühstartrente	Kathrin Michel Rainer Groß	keine Prüfbitte	Finanzaus-schuss
12	443/26 21/7859	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Tabaksteuergesetzes	Kathrin Michel Rainer Groß	keine Prüfbitte	Finanzaus-schuss
13	442/26 21/7860	Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2027	Kathrin Michel Rainer Groß	keine Prüfbitte	Haushaltsaussc huss
14	436/26 21/7870	Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung	Kathrin Michel Dr. Rainer Kraft	keine Prüfbitte	Ausschuss für Arbeit und Soziales

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Nr.	Drs.-Nr.	Titel	Berichterstatter	Votum der BE	Ressort
15	332/26 21/6587	Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Wärmeplanungsgesetzes	Dr. Maria-Lena Weiss Dr. Rainer Kraft	keine Prüfbitte	Ausschuss für Wirtschaft und Energie
16	321/26 21/7407	Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des GAP-Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem-Gesetzes und des GAP-Konditionalitäten-Gesetzes an die Vorgaben der Verordnung (EU) 2025/2649 sowie zur Verbesserung des behördlichen Informationsaustauschs	Caroline Bosbach Dr. Fabian Fahl	keine Prüfbitte	Ausschuss für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat
17	251/26 21/6135	Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Düngegesetzes	Caroline Bosbach Dr. Fabian Fahl	keine Prüfbitte	Ausschuss für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat

Deutscher Bundestag

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Ausschussdrucksache

21(26)60



ReTraSON

Region. Mobilität. Zukunft.

Wie Unternehmen und Mitarbeitende die Transformation gestalten können

Prof. Dr. Simone Kauffeld, TU Braunschweig

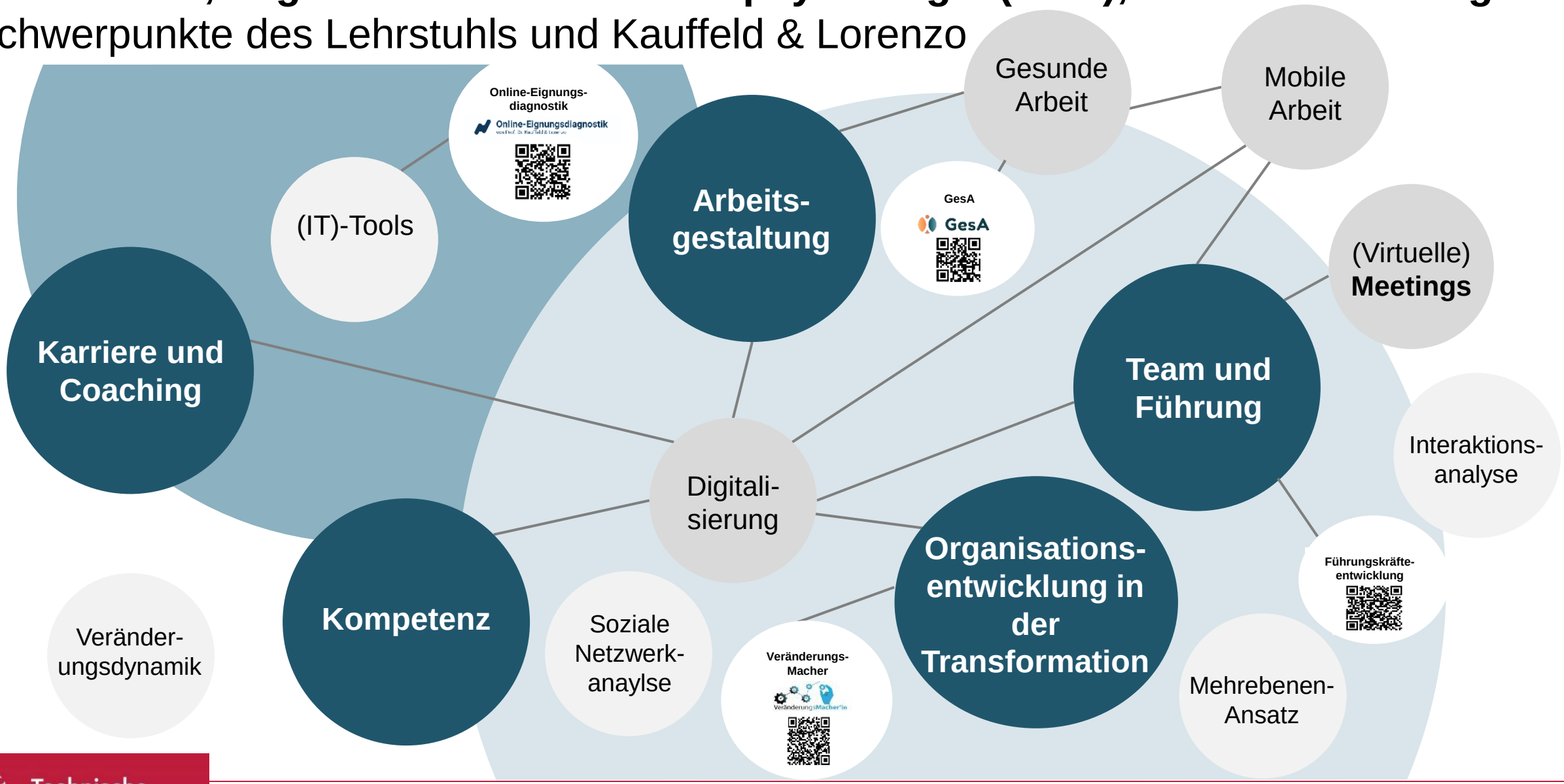
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen, am 07.10.2026

Ein Projekt der ALLIANZ FÜR DIE REGION

Gefördert durch: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Die Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie (AOS), TU Braunschweig

Schwerpunkte des Lehrstuhls und Kauffeld & Lorenzo



Ausgangssituation

Strukturwandel in der Automobilindustrie

- Produktentwicklung und -produktion in der Elektromobiität erfordert **weniger Arbeitskräfte** als die von Verbrennungsmotoren (VDA, 2024), **Tech-Companies und neue BEV-only Hersteller drängen** in den Markt (bspw. Google mit Waymo, Tesla, BYD, etc.) (z.B. IEA, 2024), **Ausländische Unternehmen** erobern Position als Technologieführer (z.B. Cresti et al., 2024), Märkte gehen verloren (z.B. China)

Die Beschäftigung geht in Deutschland zurück und wandert ins Ausland ab

- **Deutschlandweit:** 2025 noch 726.000 Beschäftigte – **fast 107.000 weniger** als 2019, u. a. durch Marktverluste (z. B. China) und neue Wettbewerber; **Südostniedersachsen:** fast jeder dritte Job hängt an der Mobilität.
- Neue Stellen (auch F&E) entstehen **zunehmend im Ausland** – nicht nur wegen Arbeitskosten, sondern auch wegen **Energie, Steuern, Bürokratie, Zöllen** und **Local-to-Local**. Lernmöglichkeiten und Innovationsnetzwerke wandern mit ab.

Abbau und Mangel zugleich

- Hier fallen Stellen weg, dort fehlen **über 400.000 Fachkräfte** – ein systematisches Matching fehlt.

Berufsbilder verschieben sich; Menschen lernen, wenn sie wissen wofür

- E-Antriebe brauchen **weniger Arbeitskräfte**. Gefragt sind **Software, Systemintegration, Daten, Batterie und**
- Menschen lernen, wenn sie wissen, **wofür**, Sicherheit gegeben ist und sie immer wieder zur „Party“ eingeladen werden.

- Wandel beschleunigen Richtung **Automatisierung, Robotik** und Digitalisierung, neue Geschäftsfelder
- Wandelnde **Qualifikationsanforderungen** (VDA, 2024; Dahm & Kauffeld, in Druck)

Kauffeld, S., Hirschberger, S., Behrens, L., Mehner, L., Dahm, J., Mitschelen, A.(2025) Transformationsstrategie Transformationslab „Zukunft der Arbeit“ (Abschlussbericht ReTraSON) ;
Dahm, J., & Kauffeld, S. (2025). *The new road ahead: Future competencies for the automotive industry*. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.5353527
Kauffeld, S., Hirschberger, S., Behrens, L., Mehner, L., Dahm, J., Mitschelen, A.(2025) Transformationsstrategie Transformationslab „Zukunft der Arbeit“ (Abschlussbericht ReTraSON)

Szenarien im Transformationsprozess

Szenario 3

a) Arbeitslosigkeit

b) Frühverrentung

Szenario 3a + 3b

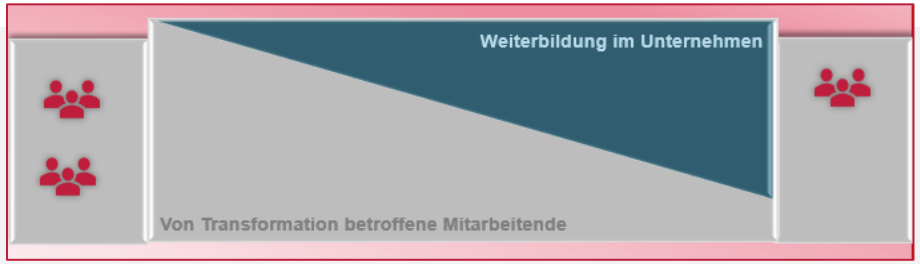


Szenarien im Transformationsprozess

Szenario 1
Im Unternehmen den Arbeitsplatz erhalten durch Weiterbildung

a) Zielbild ist klar
b) Zielbild entwickeln
c) Personalentwicklung zur Kompetenzentwicklung nutzen

Szenario 1



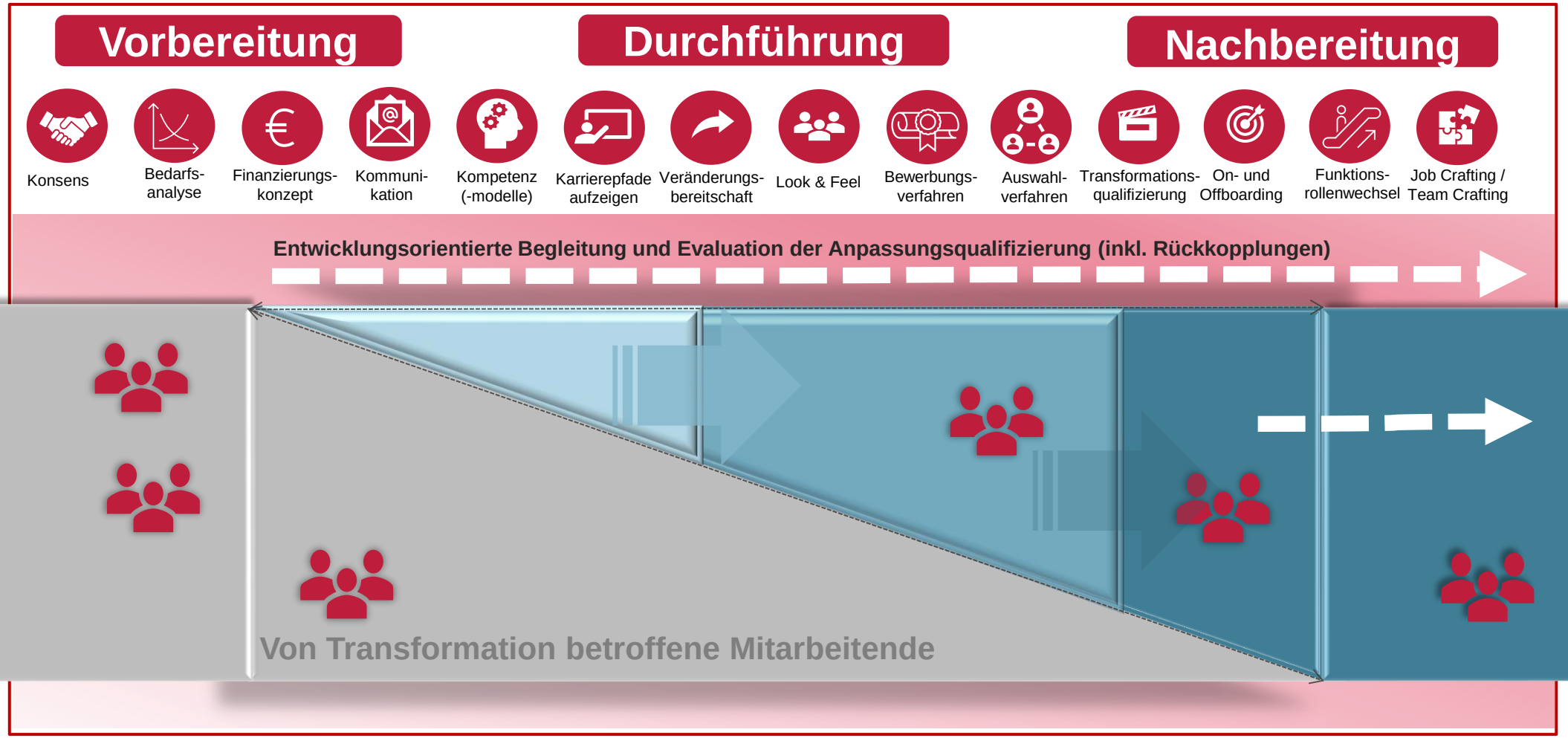
Szenario 3

a) Arbeitslosigkeit
b) Frühverrentung

Szenario 3a + 3b



Konzeption des Transformationsprozesses bei klarem Zielbild



Dahm, J., Dornoff, K., Handlbauer, S., Lemke, A., Heidelberger, M. & Kauffeld, S. (2023). Qualifizierung für die Transformation der Organisation nutzen – das Praxisbeispiel der IAV. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO).* doi.org/10.1007/s11612-023-00700-w

Kauffeld, S., Hirschberger, S., Behrens, L., Mehner, L., Dahm, J., Mitschelen, A.(2025) Transformationsstrategie Transformationslab „Zukunft der Arbeit“ (Abschlussbericht ReTraSON)

Förderung braucht Wirkung statt Bürokratie: Weiterbildung zeitnah, am Puls und bedarfsgerecht

- **Doppelte Zertifizierung: Teuer, langwierig, wenig dynamisch**
  - Träger **und** jede einzelne Maßnahme müssen nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zugelassen sein.
  - Zulassung kostet Tausende Euro und dauert Monate – **gutes Geschäft für große Anbieter und Zertifizierer**

➡ **Evidenzbasiert aufgesetzte und evaluierte Maßnahmen einfordern; Hochschulen:** Bildungsauftrag um Weiterbildung mit Unternehmen explizit zu erweitern und Rahmenbedingungen dafür schaffen

- **Mehr als 120 Stunden**

  Viele bedarfsgerechte Kompetenzentwicklungsmaßnahmen sind kürzer – und damit nicht förderfähig.

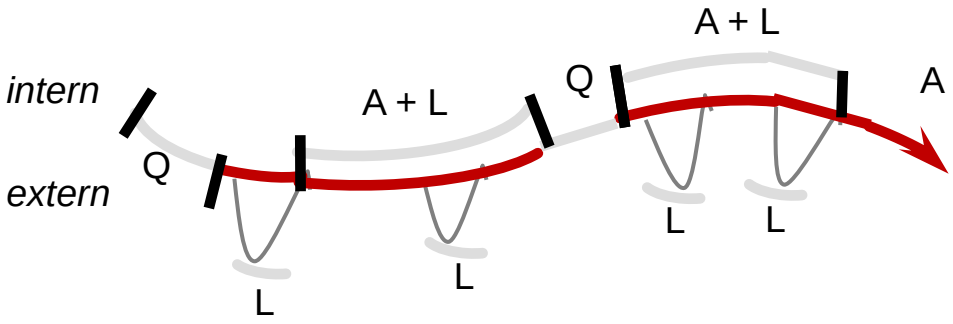
➡ **Lernpfade fördern:** Modulare Bausteine anerkennen und kombinieren – statt starrer 120-Stunden-Blöcke

Individuelle Lernpfade, die auf die Ziele der Organisation einzahlen, ermöglichen

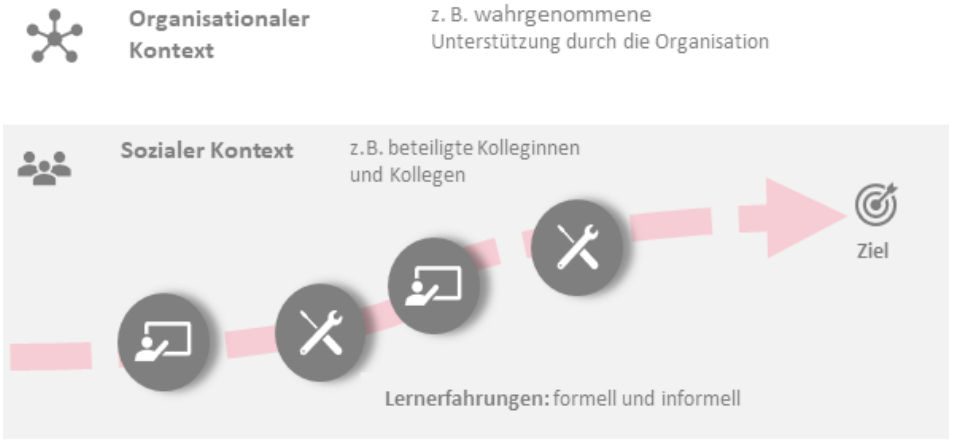
Wichtig: Höhere Individualisierung des Lernens durch individuelle Lernpfade mit Anbindung an die Organisation (Kauffeld, et al., 2025; Kauffeld & Albrecht, 2021)

In der Transformation
- → Wissensinput von extern
- → Lernen, um die Organisation zu verändern
- → Anwendung, Arbeit und Lernen verschmelzen

- Disruptive Technologien erfordern neue Prozesse
- Unsichere Informationen (VUKA Welt)



Q = Qualifizierung
L = Lernen
A = Anwendung



Interviewstudie *(N* = 15*)*:

Teilnehmende:
Praxisrelevanz (14)
Persönliches Interesse der Teilnehmenden (13)

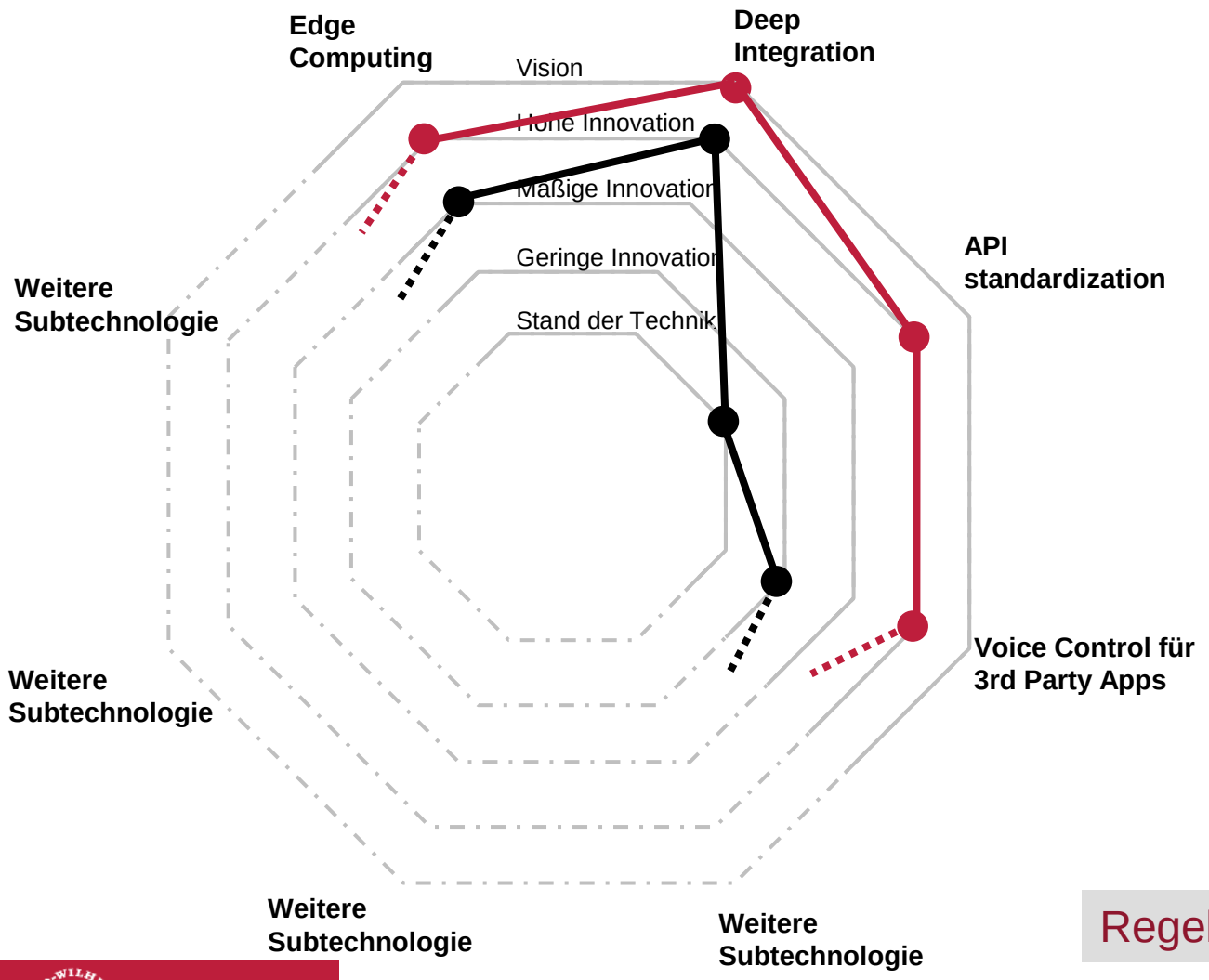
Weiterbildung:
Interaktive Formate (12)
Intervalltraining (12)
Praktische Anwendung (11)
Leichte Erreichbarkeit (8)

Arbeitsumfeld / Organisation:
Förderung durch die Führungsebene (12)
Anwendungsmöglichkeit des Gelernten (9)
Zeitlichte Ressourcen zur Anwendung verfügbar (9)
Unterstützende Lernkultur (8)
Kostenübernahme durch Unternehmen (12)

Kauffeld, S. (in Druck). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern (3. überarbeitete Auflage).

Kauffeld, S., Decius, J., & Graßmann, C. (2025). Learning and transfer in organisations: how it works and can be supported. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *34*(2), 161-174.

Zielbild entwickeln: Technologiefelder analysieren, Innovationspotenziale heben



Im Rahmen des Projekts **ReTraSON** werden vier **Technologiefelder** analysiert:

- Alternative Antriebstechnologien (E-Mobilität, Wasserstoff, …)
- Fahrzeugdigitalisierung (z.B. Human-Machine-Interface, Car-to-X)
- Fahrzeugkonzepte (z.B. Innenraum, zirkuläre Konzepte)
- Autonomes Fahren (z.B. Sensorik)

„heute“ Innovationspotenzial

„2034“ Standard

Regelmäßig aktualisieren

(Prof. Dr. Thomas Vietor)

Zielbild entwickeln: Regionale Kompetenzen bündeln, innovieren und neue Beschäftigung schaffen

Stärken nutzen – Partner zusammenbringen – Neues erproben.

Wissenschaftlich begleiten – Wirkung evaluieren – Erfolgreiches skalieren

Auf Stärken der Region aufbauen

- Bestehende **Kompetenz- und Technologiefelder** als Ausgangspunkt nutzen
- Potenziale für **neue Innovationsfelder** identifizieren
- Orientierung an der **Technologieroadmap der Region**
- z.B. Produktion, Mobilität, Robotik, Kreislaufwirtschaft, Quantentechnologie

PPP: Kompetenzen gezielt zusammenbringen

- **Fachleute aus Unternehmen, Wissenschaft und öffentlicher Hand gezielt zusammenbringen**
- Bestehende Strukturen und Infrastruktur nutzen – **statt neue Netzwerke aufzubauen**



OHLF OPEN HYBRID LABFACTORY

Experimentierräume schaffen & Transformation wissenschaftlich begleiten

- **Schnell ins gemeinsame Erproben kommen**
- Infrastruktur und Ressourcen für Pilotprojekte zugänglich machen
- **Bürokratische Hürden in der frühen Erprobung reduzieren**

TechTalks: Lernen in 10 Minuten – von Expert*innen aus der Region

Der **TechTalks YouTube-Kanal** bietet eine Plattform für Großunternehmen, KMU, Sozialpartner, sowie Akteure aus Wissenschaft und Politik, um Wissen und Erfahrungen mit der Region zu teilen. Die **Impulsvorträge von Expert*innen** bieten wertvolle Einblicke in verschiedene Zukunftsthemen. Ziel der TechTalks ist es, den Wissensaustausch in der Region zu fördern, Weiterbildung zu ermöglichen und innovativen Ideen mehr Sichtbarkeit zu verleihen.

Zielgruppe

Großunternehmen, KMUs, Start-Ups, Sozialpartner, Akteure in der Politik & Wissenschaft

Plattformen

YouTube-Kanal & Instagram-Account

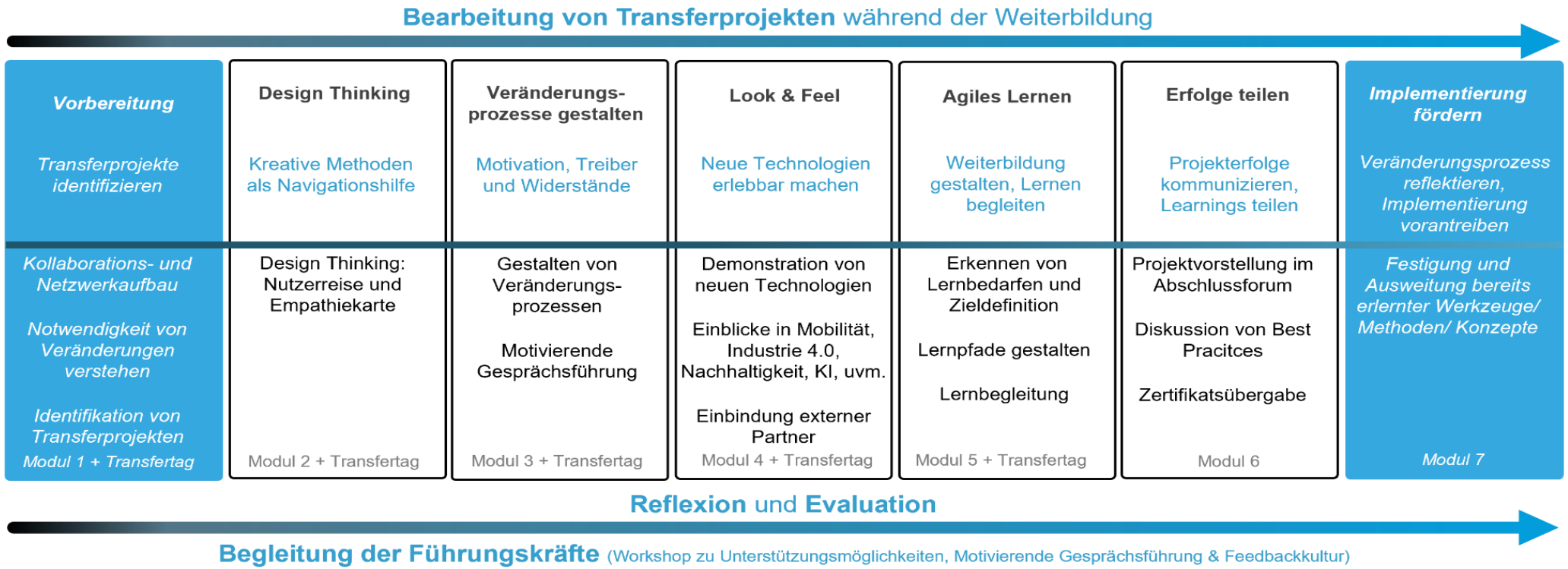
Themenfelder (Identifikation durch Interviewstudie)

u. a. Mobilität, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft, Automatisierung, IT-Sicherheit, Fachkräftemangel, Beschäftigungs-sicherung, Transformation, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung



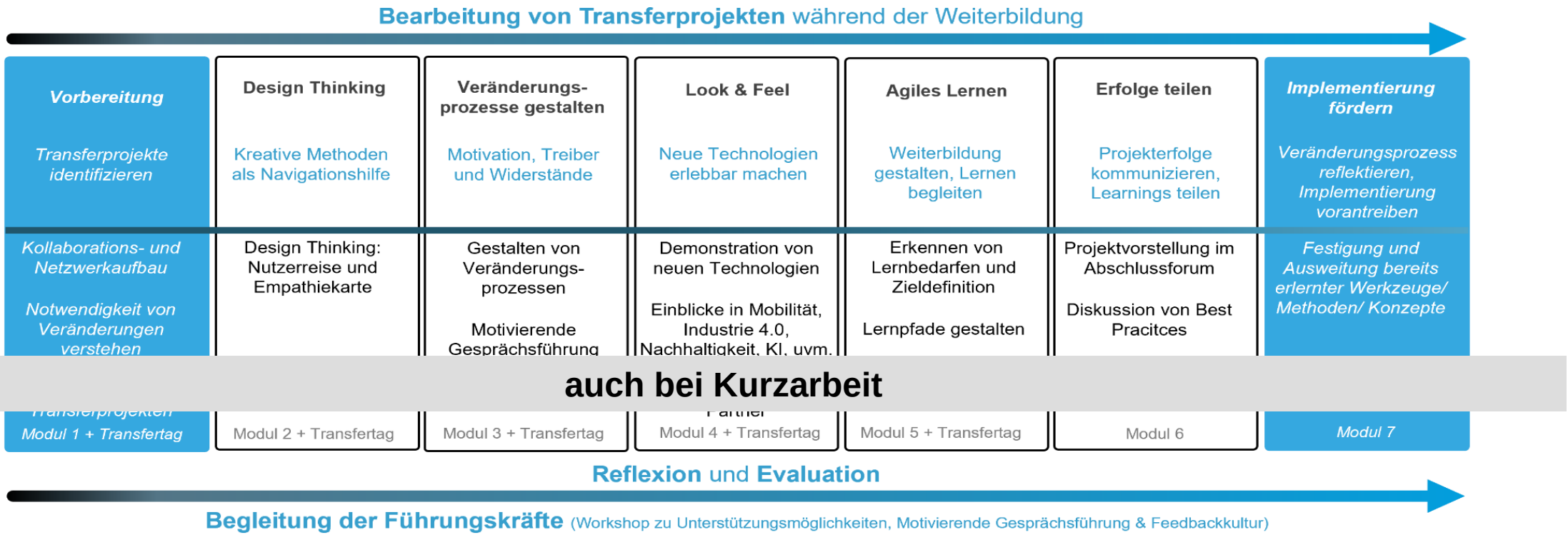


Personalentwicklung zur Organisationsentwicklung nutzen: VeränderungsMacher*in werden



- Berg, A.-K., Schulte, E.-M., Schultz, A. & Kauffeld, S. (2023). Transformationsprozesse gestalten und evaluieren: Wirkmodelle als Ansatz um strategische Personalentwicklung mit Organisationsentwicklung zu verbinden. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO). Vorab-Onlinepublikation. doi.org/10.1007/s11612-023-00695-4
- Kauffeld, S., & Berg, A. (2022). Wie Mitarbeitende Veränderungsprozesse in Unternehmen gestalten können. PERSONALquarterly, 74(2), 18-25.
- Kauffeld, S. (2022). Individuelles Lernen und Transformation verbinden. Weiterentwicklung von Skills. Personalführung 55, 15-21.
- Kauffeld, S. (2022).New Work! Ein Imperativ für Personal- und Organisationsentwicklung. iQ-Journal, 2/22, 6-7.
- Kauffeld, S. & Berg., A.-K. (2025). Shaping Transformation: Becominga Changemaker. In: Schmuntzsch, Ulrike; Hartmann, Ernst A.; Shajek, Alexandra (2025): New Digital Work II. Digital Sovereignty of Companies and Organizations. Springer: Heidelberg, Berlin.
- Gehreke, L. & Kauffeld, S. (submitted). Veränderung braucht Führung: Wie Führung Lerntransfer im Programm VeränderungsMacher:in ermöglicht – ein Fallbeispiel bei B. Braun. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)
- Kauffeld, S., & Gehreke, L. (2025). Hebel für Zukunftsfähigkeit. Weiterbildung | Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, (4). https://weiterbildung-zeitschrift.de/produkt/weiterbildung-04-2025-selbstgesteuertes-lernen-anspruch-annaeherung-ambivalenz/
- Kauffeld S. & Gehreke L. (2025). VeränderungsMacher:innen - ein Weiterbildungskonzept für Selbstgesteuertes Lernen von Mitarbeiter:innen und Organisationen. Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends

Personalentwicklung zur Organisationsentwicklung nutzen: VeränderungsMacher*in werden



auch bei Kurzarbeit

- Berg, A.-K., Schulte, E.-M., Schultz, A. & Kauffeld, S. (2023). Transformationsprozesse gestalten und evaluieren: Wirkmodelle als Ansatz um strategische Personalentwicklung mit Organisationsentwicklung zu verbinden. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO). Vorab-Onlinepublikation. doi.org/10.1007/s11612-023-00695-4
- Kauffeld, S., & Berg, A. (2022). Wie Mitarbeitende Veränderungsprozesse in Unternehmen gestalten können. PERSONALquarterly, 74(2), 18-25.
- Kauffeld, S. (2022). Individuelles Lernen und Transformation verbinden. Weiterentwicklung von Skills. Personalführung 55, 15-21.
- Kauffeld, S. (2022).New Work! Ein Imperativ für Personal- und Organisationsentwicklung. iQ-Journal, 2/22, 6-7.
- Kauffeld, S. & Berg., A.-K. (2025). Shaping Transformation: Becominga Changemaker. In: Schmuntzsch, Ulrike; Hartmann, Ernst A.; Shajek, Alexandra (2025): New Digital Work II. Digital Sovereignty of Companies and Organizations. Springer: Heidelberg, Berlin.
- Gehreke, L. & Kauffeld, S. (submitted). Veränderung braucht Führung: Wie Führung Lerntransfer im Programm VeränderungsMacher:in ermöglicht – ein Fallbeispiel bei B. Braun. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)
- Kauffeld, S., & Gehreke, L. (2025). Hebel für Zukunftsfähigkeit. Weiterbildung | Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends, (4). https://weiterbildung-zeitschrift.de/produkt/weiterbildung-04-2025-selbstgesteuertes-lernen-anspruch-annaeherung-ambivalenz/
- Kauffeld S. & Gehreke L. (2025). VeränderungsMacher:innen - ein Weiterbildungskonzept für Selbstgesteuertes Lernen von Mitarbeiter:innen und Organisationen. Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends

Kurzarbeit als Innovationszeit nutzen

Vorschlag: Weiterbildung in Kurzarbeit an **Innovationen im Betrieb** koppeln.

Kurzarbeit schafft Zeit

Ausgefallene Stunden werden bisher kaum genutzt: nur **rund 10 %** der Betriebe bildeten 2020 weiter.

+

Weiterbildung schafft Kompetenz

Kurzarbeitergeld läuft weiter, Lehrgangskosten sind über **§ 82 SGB III** förderfähig.

=

Innovation schafft Perspektive

Gelernt wird am konkreten Vorhaben – **der Arbeitsplatz von morgen** entsteht im Betrieb.

Umsetzung mit VeränderungsMacher*in

Unser Weiterbildungsformat VM verbindet Lernen mit der Einführung von Innovationen – direkt oder als angepasste Variante für Betriebe in Kurzarbeit; auch adaptierbar für neue Geschäftsfelder

Was die Politik ermöglichen kann

- Förderung nach § 82 SGB III auch für innovationsnahe Formate öffnen
- Begonnene Qualifizierung nach Ende der Kurzarbeit weiter fördern
- Lange Bezugsdauer an einen Qualifizierungs- und Innovationsplan knüpfen

IAB-Stellungnahmen 7/2024 und 3/2026; Wirtschaftsdienst 3/2025; § 82 SGB III; ReTraSON (2025)

Szenarien im Transformationsprozess

Szenario 1

Im Unternehmen den Arbeitsplatz erhalten durch Weiterbildung

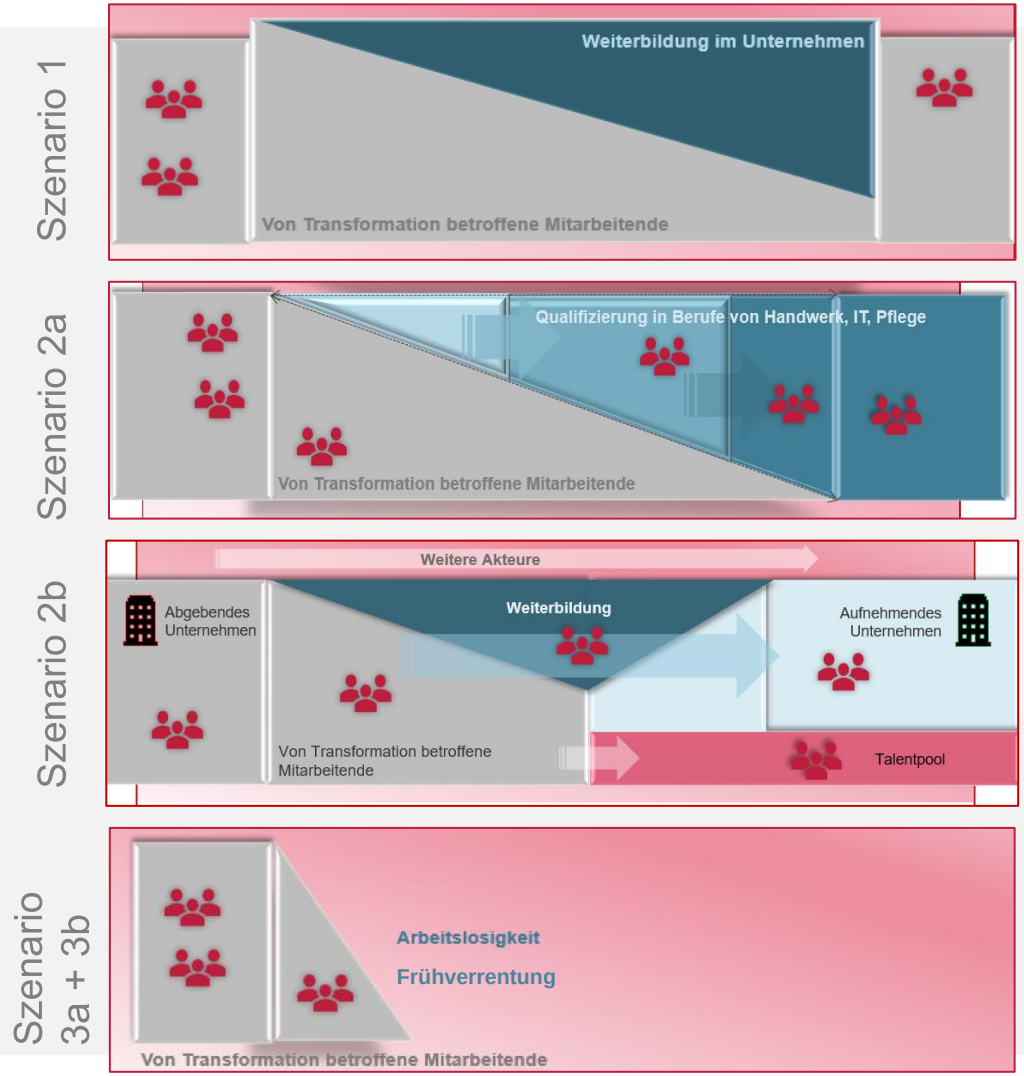
a) Zielbild ist klar
b) Zielbild entwickeln
c) Personalentwicklung zur Kompetenzentwicklung nutzen

Szenario 2

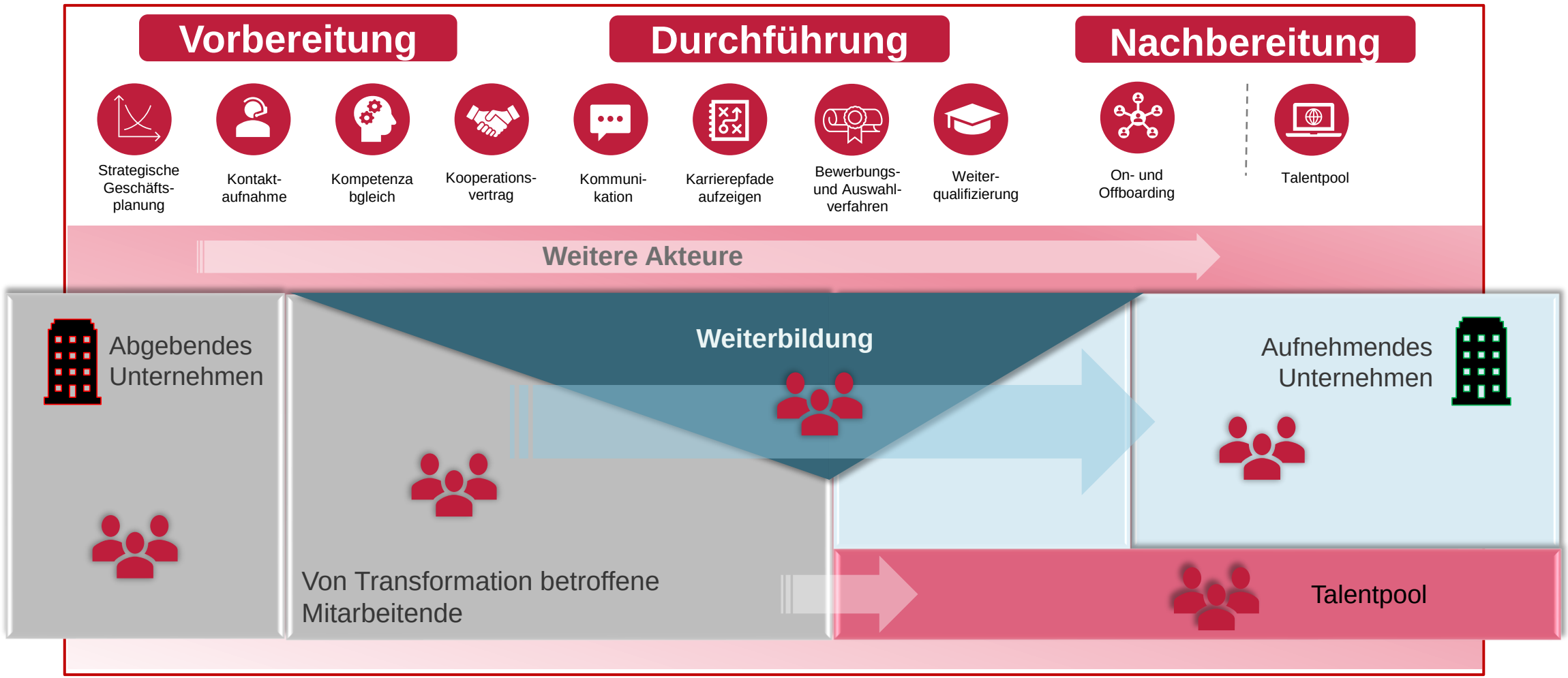
a) Aus dem Unternehmen heraus in einen neuen Beruf/ in eine neue Branche entwickeln – eher sehr individuell
b) Aus einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen → von Arbeit in Arbeit

Szenario 3

a) Arbeitslosigkeit
b) Frühverrentung



Von Arbeit in Arbeit: Arbeitsmarktdrehscheibe



Hirschberger, S., Behrens, L., Berner, W., Kellenberger, F., Kraus, E., Siebels, D., & Kauffeld, S. (2026). Zwischen Personalabbau und Fachkräftemangel: Die Arbeitsmarktdrehscheibe als Instrument der Beschäftigungssicherung in Transformationsprozessen. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 1-12.

Kompetenzen in der Region halten

Ursprüngliche Idee des Talentpools:

Bewerbende, die in einem Unternehmen abgelehnt werden, werden in den Talentpool integriert, sodass andere Unternehmen sie anwerben können



Mehrwert: Talente und Kompetenzen werden in der **Region gehalten** bzw. **in die Region geholt**



Hier gelangen sie zum Talentpool

Neue Idee des Talentpools:

Mitarbeitende, die freigesetzt werden oder nach neuen Perspektiven suchen (müssen), werden in den Talentpool integriert, sodass andere Unternehmen sie anwerben können

Szenarien im Transformationsprozess

Szenario 1

Im Unternehmen den Arbeitsplatz erhalten durch Weiterbildung

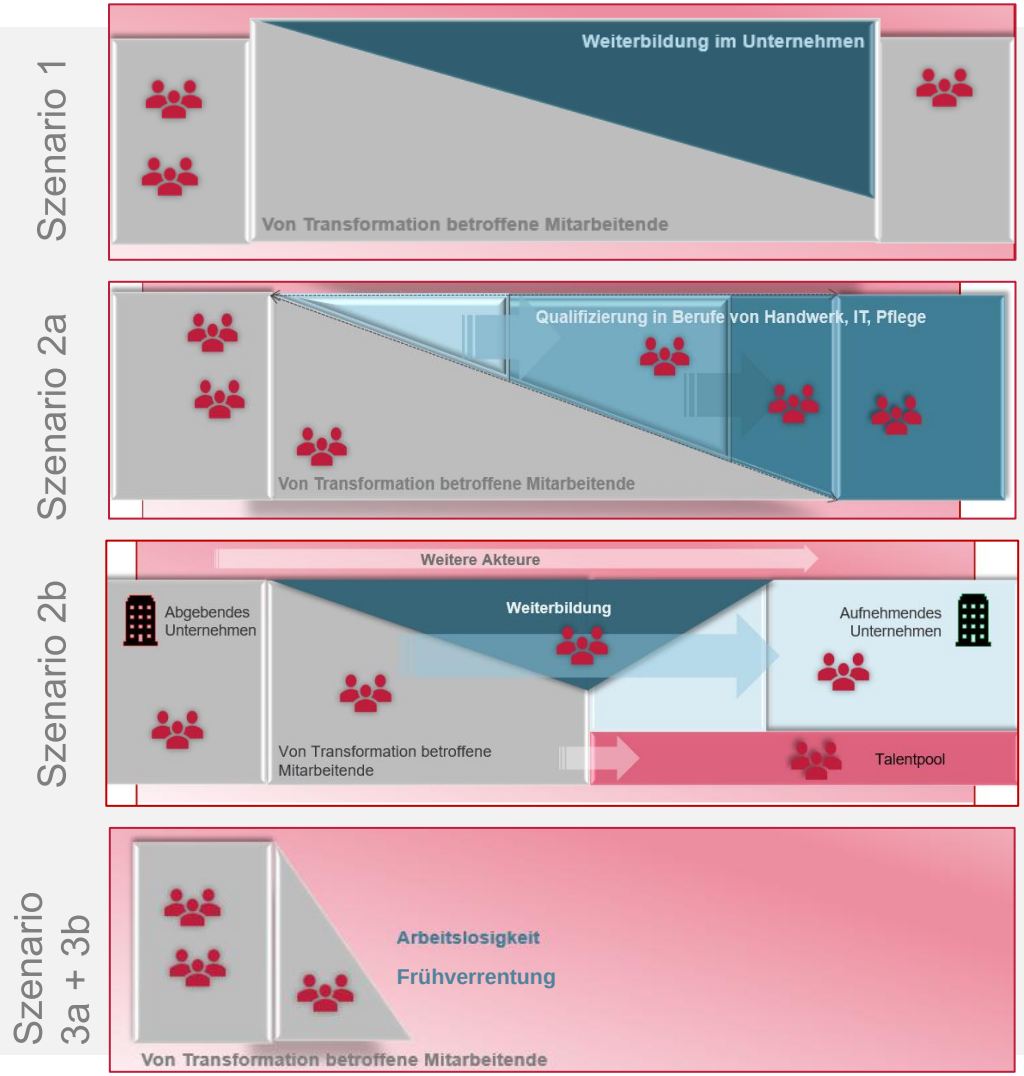
a) Zielbild ist klar
b) Zielbild entwickeln
c) Personalentwicklung zur Kompetenzentwicklung nutzen

Szenario 2

a) Aus dem Unternehmen heraus in einen neuen Beruf/ in eine neue Branche entwickeln – eher sehr individuell
b) Aus einem Unternehmen in ein anderes Unternehmen → von Arbeit in Arbeit

Szenario 3

a) Arbeitslosigkeit
b) Frühverrentung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Simone Kauffeld • kauffeld@tu-braunschweig.de

Technische Universität Braunschweig
Institute für Psychologie
Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie
Spielmannstr.19
38106 Braunschweig

https://www.tu-braunschweig.de/psychologie/aos

Linkedin:
https://www.linkedin.com/in/simone-kauffeld-08493b18/
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Simone_Kauffeld

Deutscher Bundestag

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen

Ausschussdrucksache

21(26)61

KI als Chance für gute Bildung: Lernen individuell gestalten, Lehrkräfte entlasten, Zukunftskompetenzen fördern

Handlungsempfehlungen für die Nutzung von KI entlang der Bildungskette

27. Mai 2026

Zusammenfassung

Künstliche Intelligenz bietet die Chance, die Qualität von Bildung entlang der gesamten Bildungskette deutlich zu verbessern. Lernprozesse können individueller gestaltet, Bildungsbiografien besser begleitet und pädagogische Personal spürbar entlastet werden. Damit lassen sich Chancengleichheit und Teilhabe stärken und die Unterrichtsqualität und Lernmotivation steigern. Damit diese Potenziale wirksam genutzt werden können, braucht es klare und verlässliche Rahmenbedingungen durch die Politik auf Bundes- und Landesebene. Bildungsverwaltungen sollten rechtliche Vorgaben klären, praxistauglich ausgestalten und Bildungseinrichtungen Orientierung für den sicheren Einsatz von KI geben. Sie sollten zudem zur Nutzung von KI-Anwendungen ermutigen. Gleichzeitig benötigen Bildungseinrichtungen Zugang zu datenschutzkonformen KI-Anwendungen, eine leistungsfähige digitale Infrastruktur (WLAN, Hard- und Software) sowie verlässliche IT-Administration. Sie brauchen aber auch Freiraum, um im Rahmen des Zulässigen experimentieren zu können und innovative Unterrichtsformen entwickeln und erproben zu können.

Zentraler Erfolgsfaktor, um KI-Anwendungen verantwortungsvoll zu nutzen, ist die systematische Vermittlung von KI-Kompetenzen. Diese sollten verbindlicher Bestandteil der Aus-, Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals sein und zugleich schrittweise für Lernende entlang der gesamten Bildungskette auf- und ausgebaut werden. Neben einem technischen Grundverständnis gehören dazu auch (datenschutz)rechtliche und ethische Fragen. Auf Seiten der Lernenden erfordert die Vermittlung von KI-Kompetenz zunächst, Basiskompetenzen zu stärken und. Zukunftskompetenzen, wie Kommunikation, Kollaboration, Kreativität und kritisches Denken auszubauen. KI-Kompetenz ist ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit. Berufliche Tätigkeiten sind ohne KI-Kompetenz kaum noch vorstellbar und ändern sich weiterhin rasant. Gerade die berufliche Aus- und Weiterbildung kann von den Möglichkeiten von KI profitieren. KI-Anwendungen machen Lernen zeit- und ortsunabhängiger, sie können auf die Herausforderungen und Bedürfnisse einzelner Zielgruppen reagieren und Lernen lebendig und praxisnah gestalten. Voraussetzung ist, dass Ausbildungsordnungen und Weiterbildungsangebote von den Verantwortlichen systematisch und bedarfsorientiert weiterentwickelt und neue Lernformate zielgruppengerecht erprobt und evaluiert werden.

Im Einzelnen

Frühkindliche Bildung: Mit KI frühzeitig Sprache und Interaktion stärken

Durch die Nutzung von KI können pädagogische Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung bei ihrer Tätigkeit unterstützt und entlastet werden. Beispiele guter Praxis sollten stärker in die Fläche gebracht und Einrichtungen von ihren Trägern befähigt werden, neue Konzepte zu erproben und umzusetzen. Eine zeitgemäße Aus- und Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern setzt dies konsequent um und verankert KI-Kompetenzen von Anfang an. Nur mit einer entsprechenden Befähigung können Erzieherinnen und Erzieher KI-Anwendungen verstehen und sicher in ihren Alltag integrieren. Sie sollten dann auch in der Lage sein, Kindern spielerisch die Grenzen von KI und einen kritischen Umgang damit zu vermitteln. Frühkindliche Bildungseinrichtungen benötigen dann die entsprechende Infrastruktur und Unterstützung bei der IT-Administration, um KI-Anwendungen auch systematisch zu nutzen.

Mit Hilfe von KI können Förderbedarfe leichter diagnostiziert, individuelle Förderpläne erstellt und Fortschritte gemessen und dokumentiert werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf Sprachkompetenz. Bild- und textgenerierende Anwendungen können z. B. genutzt werden, um die Kreativität und Neugier von Kindern anzuregen. So können etwa gemeinsam Geschichten entwickelt und illustriert werden. Dieser spielerische Umgang mit KI ermöglicht auch, dass sich Kinder frühzeitig kritisch mit KI-Anwendungen auseinandersetzen. Fehler in Text und Bild können der Ausgangspunkt für ein erstes kindliches Verständnis von KI und seinen Grenzen sein. Viele Kinder werden in ihrem Alltag schon sehr früh mit digitalen Medien konfrontiert. Es ist die Aufgabe zeitgemäßer frühkindlicher Bildung, auch diesbezüglich, in einem begrenzten Rahmen und pädagogisch fundiert, ein Bewusstsein für Risiken und Gefahren zu schaffen. Dies trägt insbesondere auch zur Chancengleichheit bei.

Erzieherinnen und Erziehern kann KI bei der Planung von Tagesabläufen helfen und bei der Entwicklung neuer Ideen Impulse geben. KI-Anwendungen können Personal in der frühkindlichen Bildung bei administrativen Aufgaben entlasten und damit mehr Raum für die pädagogische Arbeit mit den Kindern geben. KI-basierte Sprachprogramme können die Kommunikation mit nicht-deutschsprachigen Eltern verbessern oder erst ermöglichen.

Schule: KI für personalisiertes Lernen und bessere Lehrqualität nutzen

Der Einsatz von KI-Tools in Schulen kann dazu beitragen, Lerndefizite frühzeitig zu erkennen, Lernwege individuell zu begleiten, Unterrichtsinhalte zu differenzieren und Unterricht praxisnah zu gestalten. Damit diese Potenziale wirksam genutzt werden können, braucht es klare und verlässliche Rahmenbedingungen durch die Politik. Schulaufsicht und Schulleitungen sollten Lehrkräften rechtssichere und praxistaugliche Leitplanken vorgeben, innerhalb derer sie sich frei bewegen können, und sie gleichzeitig dazu ermutigen, KI zu nutzen. Zugleich benötigen Schulen Experimentierräume, damit innovative Anwendungen erprobt und Praxiserfahrungen gesammelt werden können. Dies zu unterstützen, ist insbesondere eine Aufgabe der Schulleitungen. Ein enger Austausch zwischen Schulaufsicht und Schulleitungen sowie ein kontinuierlicher Erfahrungsaustausch zwischen Schulen ist empfehlenswert. Schülerinnen und Schüler und ihre

Alltagserfahrungen mit KI sollten dabei möglichst einbezogen werden, um einen Bezug zu ihrer Lebenswelt herzustellen.

Ein entscheidender Hebel für die effiziente und sinnvolle Nutzung von KI-Systemen in der Schule ist, Lehrkräfte zu befähigen, KI aktiv und sicher im Unterricht und für die Unterrichtsvorbereitung zu nutzen. Dies gelingt nur, wenn KI-Kompetenz verpflichtender Bestandteil der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften an allen Schulformen wird. Dann können Lehrkräfte Chancen, Grenzen sowie Risiken von KI einschätzen, und die didaktische Einsatzmöglichkeiten wertschätzen. Die Verantwortung hierzu liegt bei den Ländern bzw. den Hochschulen und Lehrerfortbildungsinstituten.

Weiterhin entscheidend ist, dass die IT-Infrastruktur von Schulen einen sicheren und datenschutzkonformen Umgang mit KI-Anwendungen ermöglicht. Dazu gehört auch eine verlässliche Unterstützung bei der IT-Administration. Die Länder sollten diese im Digitalpakt Schule gezielt vorantreiben. Eine enge Zusammenarbeit von Bildungsverwaltungen, Schulträgern und Schulen mit relevanten (Edu)Tech-Anbietern ist sinnvoll. Dies gilt insbesondere, solange keine öffentlichen Angebote vorhanden sind. Nur in einer engen Zusammenarbeit der Akteure kann sichergestellt werden, dass immer der neue Stand der Technologie berücksichtigt werden kann. Die Nutzung von KI erfordert zudem, dass Prüfungen bzw. Leistungsfeststellungsverfahren die Möglichkeiten generativer KI mitdenken und sich stärker auf Zukunftskompetenzen[1], insbesondere die so genannten 4 K (Kommunikation, Kollaboration, Kreativität, kritisches Denken) konzentrieren. Dies hilft, die Eigenleistung der Schülerinnen und Schüler ausreichend bewerten zu können, auch wenn KI-Anwendung genutzt und dies transparent gemacht wird.

Eine frühzeitige Medienbildung ist entscheidend, um Schülerinnen und Schülern eine sichere und verantwortungsvolle Nutzung von KI zu ermöglichen. Dazu gehören insbesondere auch die ethischen Herausforderungen von KI. Schulische Curricula müssen mit Hinblick darauf fächerübergreifend geschärft werden. Voraussetzung dafür sind ausreichende Grundkompetenzen, insbesondere Sprachverständnis für die Nutzung generativer KI und ein Verständnis von mathematisch-informationswissenschaftlichen Zusammenhängen. Nur wenn Schülerinnen und Schüler verstehen, wie Algorithmen funktionieren und wie generative KI-Anwendungen trainiert werden, können sie die Ergebnisse kritisch reflektieren und ggf. falsche bzw. erfundene Fakten oder diskriminierende Vorschläge erkennen. Frühzeitige Sprachförderung bzw. Sprachverständnis und MINT-Bildung sind ein Schlüssel dafür und müssen entsprechend gestärkt werden. [2]

KI-Systeme bieten die Chance, insbesondere leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler zu unterstützen bzw. Lehrkräften bei deren Förderung wichtige Anhaltspunkte zu geben. Damit kann sie Chancengleichheit im Bildungssystem stärken. Adaptive Lernsysteme können Lernlücken frühzeitig erkennen und darauf aufbauend Wege aufzeigen. KI-Systeme können Lernprozesse und Lösungen analysieren, Diagnosen erstellen und Feedback geben. Sie können damit Lehrkräfte unterstützen und entlasten. Damit bleibt diesen mehr Zeit für die pädagogische Arbeit.

[1] BDA-Positionspapier „Zukunftskompetenzen heute starten“: https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2024/10/bda-arbeitgeber-positionspapier-zukunftskompetenzen_heute_starten_10_punkte_zu_future_skills-2024.pdf

[2] BDA-Positionspapier „Zukunftsformel MINT-Bildung“: https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitgeber-positionspapier-zukunftsformel_MINT_bildung-2025_09_26.pdf

Lehrkräfte können KI-Tools auch bei der Kommunikation z. B. mit fremdsprachigen Eltern oder bei der Integration bzw. Inklusion von Kindern mit Sprachbarrieren oder Förderbedarfen nutzen. Damit können sie auch eine wichtige Funktion für die Teilhabe leisten und wichtige Zielgruppen erreichen, die derzeit teilweise schwer erreichbar sind. KI-Anwendungen können zudem dazu beitragen, Unterricht lebendig und interaktiv zu gestalten. Durch den Einsatz von Robotik kann Technikkompetenz bzw. Programmieren z. B. spielerisch und praxisnah vermittelt werden, immersive Medien können Praxiswelten simulieren. Dies kann insbesondere MINT-Fächern zugutekommen, aber auch geisteswissenschaftlichen Unterricht attraktiver gestalten. Auch bei der Berufsorientierung kann KI unterstützen und Berufswelten lebendig und sichtbar machen. Durch verstärkte Kooperationen mit Betrieben können Schulen die Bedeutung von KI-Anwendungen für die Arbeitswelt erlebbar machen und Zukunftsängsten junger Menschen entgegenwirken.

Berufsausbildung: Mit KI Ausbildungsszenarien optimieren, simulieren und individueller gestalten

Die wachsende Bedeutung von KI in der Arbeitswelt verändert Anforderungen an berufliche Kompetenzen grundlegend. Die Akteure der beruflichen Bildung stehen daher vor der Aufgabe, KI-Anwendungen sicher und didaktisch sinnvoll zu nutzen und zugleich relevante KI-Kompetenzen zu vermitteln und zu stärken. Entscheidend ist daher, dass sie schnellstmöglich und kontinuierlich im Rahmen bedarfsgerechter Fort- und Weiterbildungen dazu befähigt werden. Neben allgemeinen KI-Basiskompetenzen gehören bei Ausbilderinnen und Ausbildern in Betrieben und bei Lehrkräften an Berufsschulen zwingend auch berufsspezifische KI-Kompetenzen dazu. Ausbildungsordnungen sind grundsätzlich technikoffen gestaltet, d.h. sie geben in der Regel keine konkreten Technologien vor und definieren einen Mindeststandard. Die Ausbildungspraxis reagiert aber beständig auf veränderte Standards und Entwicklungen in der Arbeitswelt. Ausbildung findet in der betrieblichen Realität in konkreten Arbeitsprozessen statt und greift veränderte Anforderungen unmittelbar auf. Alle neuen Ausbildungsverordnungen enthalten zudem mit der Standardberufsbildposition „Digitalisierte Arbeitswelt“ viele wichtigen Anknüpfungspunkte, um KI-Kompetenzen in Schule und Betrieb zu vermitteln. Beide Lernorte sollten die vorgegebenen Anker konsequent nutzen und mit Leben füllen. Ziel ist, dass alle Auszubildenden – unabhängig von Größe und Technisierungsgrad des Ausbildungsbetriebs - lernen mit KI-Tools umzugehen und diese produktiv und effizient einzusetzen. KI sollte zudem spiegelbildlich auch im Berufsschulunterricht fächerübergreifend stärker verankert werden. Insbesondere bei KMU kommen Berufsschulen und überbetriebliche Strukturen dabei als Lernpartner eine besondere Rolle zu. Der Aufbau gemeinsamer digitaler Plattformen für Lerninhalte, Daten und Best-Practice sollte z. B. zum besseren Austausch der Lehrkräfte und Ausbildenden beitragen. Er ist ein entscheidender Faktor, um berufsspezifische KI-Anwendungsfälle zu berücksichtigen

In der beruflichen Bildung sollten von allen Akteuren auch die Möglichkeiten adaptiver Lernwelten stärker erprobt und in die Fläche gebracht werden, z. B. durch die Einführung KI-gestützter Lernplattformen, die individuelle Lernpfade erstellen und begleiten können. Dies gilt insbesondere für den Berufsschulkontext oder überbetriebliche Strukturen. Schulen kommt die Aufgabe zu, diese Möglichkeiten auch für den digitalgestützten Unterricht bzw. Fernunterricht stärker zu nutzen. Im betrieblichen Teil hat das Ausbildungspersonal die Verantwortung, betriebliche KI-Anwendungen in die Ausbildung zu übersetzen. Sozialpartner haben die Aufgabe, bei Bedarf Branchenstandards zu definieren. Die pädagogische Verantwortung bleibt

beim Ausbildungspersonal, KI-Systeme können diese nicht ersetzen. Auch deshalb ist es sinnvoll, Standards für den Einsatz von KI zu entwickeln und Evaluationssysteme zur Wirkungsmessung zu etablieren.

Die Anwendung von KI hat Folgen für die Prüfungsstrukturen. Für die Ersteller der Prüfungsordnungen und die zuständigen Stellen gilt, Methoden und Instrumente zu wählen, mit denen die Eigenleistung der Auszubildenden bestmöglich und effizient bewertet werden kann. Der Einsatz von KI ist dabei möglich, muss aber transparent gemacht werden und vorteilhaft für die berufliche Handlungsfähigkeit sein. Bund, Länder, Sozialpartner und Kammern sollten zudem prüfen, inwieweit KI dazu genutzt werden kann, Sprach- oder anderweitige Barrieren zu überwinden. Wenn nicht-muttersprachliche Auszubildende über die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit in Theorie und Praxis verfügen, sollten neue Prüfungswege erprobt werden, damit sie nicht allein aufgrund eines mangelnden Sprachverständnisses an den schriftlichen Prüfungen scheitern. Dazu können z. B. KI-unterstützte Übersetzungstools gehören. Adaptive Lernsysteme sollten von Berufsschulen und Betrieben verstärkt auch in der Prüfungsvorbereitung eingesetzt werden. Dies kann die Motivation steigern und passgenaue Förderung ermöglichen.

Der Einsatz von Simulationen, Augmented bzw. Virtual Reality (AR/VR)[3] sowie von adaptiven Lernsystemen bietet insgesamt zahlreiche Möglichkeiten, Ausbildung attraktiv, praxisnah und motivierend zu gestalten. Dies gilt quer durch alle Berufsbilder. In technischen Berufen können Auszubildende beispielsweise den Umgang mit komplexen Anforderungen an Simulationen trainieren, ohne die eigene Gesundheit zu gefährden oder kostspielige Schäden an Geräten oder Maschinen zu riskieren. Im kaufmännischen Bereich können diese Systeme eingesetzt werden, um Prozessabläufe kennenzulernen oder auch Kundensituationen zu erproben. Gerade an außerbetrieblichen Lernorten können Ausbildungsinhalte dadurch lebendig und praxisnah vermittelt werden. Ausbildungspersonal kann genauso wie Lehrkräfte an beruflichen Schulen von KI in der täglichen Ausbildungsarbeit unterstützt und bei der Planung und Dokumentation entlastet werden. KI-gestützte Systeme können Lernfortschritte analysieren und personalisierte Lerninhalte vorschlagen. Sie können auch helfen, die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen durch ein kontinuierliches Monitoring frühzeitig zu erkennen. Die pädagogische Bewertung erfolgt weiterhin beim Ausbilder. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen daher kontinuierlich und systematisch dabei unterstützt und geschult werden, wie sie KI-Systeme effizient und sinnvoll nutzen können. Dabei sollten sowohl didaktische, rechtliche, als auch ethische Aspekte berücksichtigt werden.

Alle Ausbildungsakteure sollten verstärkt Pilotprojekte initiieren und evaluieren, um konkrete KI-Anwendungen in der Ausbildung zu erproben. Erfolgreiche Ansätze sollten dann in die Breite getragen werden. Auszubildende und Ausbildende müssen sich intensiv mit ihnen befassen, um einen optimalen Berufseinstieg zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

Hochschule: Mit KI wissenschaftliche Lehre unterstützen, Studienverläufe verbessern und Innovationspotenziale heben

Hochschulen benötigen übergreifende KI-Strategien für den Einsatz von KI in Studium, Lehre und Prüfungen, um die Qualität wissenschaftlichen Arbeitens sicherzustellen und zugleich die Studierenden gezielt

[3] BDA-Broschüre „VR und AR in der Arbeitswelt“: https://arbeitgeber.de/portfolio-item/vr-und-ar-technologien-in-der-arbeitswelt/

auf die sich rasant ändernde Arbeitswelt und Tätigkeitsfelder vorzubereiten. Diese müssen einen klaren Rahmen vorgeben, aber zugleich Freiräume schaffen und Lehrende und Studierende ermutigen, die Technologien einzusetzen. Hier sind die Hochschulleitungen gefordert. Es ist Aufgabe der Fakultäten und Fachbereich, diese passgenau auf ihre fachlichen Besonderheiten herunterzubrechen. Für die Umsetzung entscheidend ist, dass die vorhandene IT-Infrastruktur und Zugänge zu KI-Anwendungen berücksichtigt bzw. sichergestellt werden. Auch Lehrende an Hochschulen benötigen die notwendige Qualifikation, um mit KI in der Lehre umgehen zu können und gleichzeitig fachrelevante KI-Kompetenzen zu vermitteln. Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte und Studierende, die technische, didaktische und rechtliche Aspekte verbinden, sind dafür unerlässlich.

Studierende müssen befähigt werden, KI-Anwendungen für das wissenschaftliche Arbeiten zu nutzen und zugleich kritisch zu reflektieren. Hochschulen benötigen dafür differenzierte Qualifizierungsangebote für Studierende, die sowohl KI-Basiskompetenzen wie z. B. Prompting vermitteln, als auch fortgeschrittene Kompetenzen wie man z. B. KI in der Recherche und im Kontext wissenschaftlicher Arbeiten einsetzen kann. Den einzelnen Fakultäten und Fachbereichen kommt die Aufgabe zu, fachspezifische KI-Kompetenzen zu bestimmen und in die Curricula zu integrieren. Dies muss kontinuierlich und im engen Austausch mit Wirtschaft und Wissenschaft geschehen. Nicht zuletzt angesichts der Geschwindigkeit der KI-Entwicklung sollte der Austauschprozess innerhalb von Hochschulen und zwischen Hochschulen und ihren Netzwerkpartnern hierzu gestärkt werden.

Generative KI stellt Hochschulen und die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen vor besondere Herausforderungen. Eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten, die sorgsame Prüfung von Quellen und Daten, die Fähigkeit, Texte und Argumentationslinien selbstständig zu entwickeln, müssen auch in Zeiten von KI-Kernkompetenzen der wissenschaftlichen Ausbildung bleiben. Zugleich werden KI-Kompetenzen in allen Studienfächern – beginnend mit den MINT-Fächern, aber auch in Geistes- oder Rechtswissenschaften, Wirtschaft, Medizin oder Pädagogik – immer wichtiger für die spätere Berufsausübung. Hochschulen stehen daher unter besonderem Handlungsdruck, strategisch, interdisziplinär und fachspezifisch mit den Herausforderungen von KI umzugehen. Zugleich bietet KI ein hohes Potenzial für Innovationen und wissenschaftliche Auseinandersetzungen und für die Attraktivität von Studiengängen.

Berufliche Weiterbildung: Mit KI Innovationskraft und Beschäftigungsfähigkeit stärken

In der beruflichen Weiterbildung sollten KI-Systeme gezielt eingesetzt werden, um Lernprozesse zu individualisieren und adaptive Lernsysteme zu implementieren. Diese können Inhalte, Tempo und Schwierigkeitsgrad kontinuierlich an den Kompetenzstand und den Lernfortschritt anpassen. Die Anbieter von beruflicher Weiterbildung sollten die Möglichkeiten von KI stärker nutzen, um vorhandene Angebote didaktisch weiterzuentwickeln und neue innovative Weiterbildungsformate zu schaffen. Ziel ist es neue Zielgruppen anzusprechen und vorhandene passgenauer zu adressieren. Zum anderen obliegt es ihnen, Betriebe dabei zu unterstützen, ihre Beschäftigten fit für die KI-Welt zu machen. Es sollten gezielt Schlüsselkompetenzen im Umgang mit KI gefördert werden, insbesondere Datenkompetenz, kritisches Denken, Problemlösungsfähigkeit sowie die Fähigkeit, KI-Tools effektiv und verantwortungsvoll zu nutzen.

Betriebe haben die Aufgabe, für sich zu klären, welche Auswirkungen KI auf ihre Prozesse und Tätigkeiten hat und damit auch auf die Kompetenzanforderungen einer diversen Belegschaft. Darauf basierend ist die Rolle von Weiterbildungsanbietern, passgenaue Weiterbildungsangebote zu schaffen, die es Betrieben und Beschäftigten ermöglichen, neue Technologien zu verstehen und anzuwenden und Geschäftsmodelle neu auszurichten oder weiterzuentwickeln. KI kann auch dazu genutzt werden, Weiterbildungsangebote automatisiert zu erstellen bzw. zu aktualisieren. Insbesondere technologische oder regulatorische Veränderungen können so schnell nachvollzogen werden.

Ergänzend sollte KI zur Analyse von Qualifikationsbedarfen genutzt werden, um Weiterbildungsmaßnahmen strategisch an den tatsächlichen und zukünftigen Kompetenzanforderungen auszurichten. Es liegt in der Verantwortung von Wissenschaft und Praxis stärker zu erproben, ob und wie weiterbildungsferne Zielgruppen wie z. B. Geringqualifizierte durch KI-Anwendungen für Weiterbildung gewonnen bzw. während der Weiterbildung besser begleitet, motiviert und unterstützt werden können. Virtuelle Lernwelten und adaptive Lernsysteme, einschließlich dem Einsatz von Gamification-Elementen, sollten dabei im Fokus der Betrachtung stehen.

Betriebe investieren kontinuierlich in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten[4]. Künstliche Intelligenz stellt dabei eine neue Herausforderung dar, weil sie die Arbeitswelt signifikant und nachhaltig in nahezu allen Bereichen verändert. Während bislang vor allem Bürotätigkeiten betroffen waren, kommt immer mehr generative KI auf dem sogenannten Shopfloor[5] zur Anwendung. Auch analytische KI führt zu neuen Kompetenzanforderungen, z. B. bei der Qualitätskontrolle. Qualifizierungsbedarfe können demnach sehr stark differenzieren, beginnend mit Basiskompetenzen bis hin zu Spezialistenwissen. Gleichzeitig bietet KI neue Möglichkeiten für die Verfügbarkeit von Weiterbildung und für die Lernmotivation. Adaptive Lernmanagementsysteme können orts- und zeitunabhängig genutzt werden und passgenau z. B. auch ältere Beschäftigte oder Personen mit geringen formalen Qualifikationen neue Zugänge zu Weiterbildung bieten. Damit kann auch die individuelle Bereitschaft zum lebenslangen Lernen gestärkt werden. KI-gestützte Assistenzsysteme können Beschäftigte direkt im Arbeitsprozess unterstützen, indem sie kontextbezogene Informationen, Handlungsempfehlungen oder Fehleranalysen in Echtzeit bereitstellen. Dies ermöglicht eine enge Verzahnung von Lernen und Arbeiten und erhöhte die Nachhaltigkeit des Kompetenzerwerbs.

KI-Systeme können auch in der Weiterbildung die pädagogische Verantwortung unterstützen aber nicht ersetzen. Kontinuierliche Evaluationen sind empfehlenswert, um die Wirksamkeit KI-gestützter Weiterbildungsmaßnahmen zu überprüfen und zu optimieren. Pilotprojekte können dazu beitragen, erfolgreiche Ansätze in die Fläche zu bringen.

[4] IW-Weiterbildungserhebung 2023: https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoechststand.html

[5] BDA-Broschüre „Generative KI auf dem Shopfloor“: https://arbeitgeber.de/portfolio-item/generative-ki-auf-dem-shopfloor/

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Deutscher Bundestag
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen
Ausschussdrucksache
21(26)62

Bildung als Schlüssel zu Chancengleichheit und Fachkräftesicherung

10 Punkte für ein durchlässigeres und erfolgreicheres Bildungssystem

11. Juni 2025

Zusammenfassung

Das Bildungssystem in Deutschland muss durchlässiger werden. Das bedeutet, dass junge Menschen unabhängig von ihrem Elternhaus und ihrer Herkunft Bildungschancen wahrnehmen können. Der Wechsel von einer Bildungseinrichtung in die nächste muss reibungslos geschehen. Dies gilt für vertikale Übergänge wie den Wechsel von der Kita in die Schule oder später in die Ausbildung. Es gilt aber auch für horizontale Übergänge, also den Wechsel zwischen verschiedenen Schulen, auch in unterschiedlichen Bundesländern.

Durchlässigkeit ist sozial und ökonomisch zwingend und sie umzusetzen drängt. Nur mit einem durchlässigen Bildungssystem gelingt es, alle Potenziale für Gesellschaft und Wirtschaft zu entfalten. Darum setzen sich Unternehmen und ihre Verbände seit Jahren dafür ein. Ziel muss sein, dass alle jungen Menschen ihre Bildungschancen wahrnehmen und ihre Fähigkeiten entwickeln können. Sie sind die zukünftigen Fachkräfte, die von Unternehmen händeringend gesucht werden.

Um dies zu erreichen, müssen die Übergänge zwischen den Bildungseinrichtungen organisatorisch und strukturell für alle funktionieren, unabhängig vom sozialen Hintergrund. Kitas, Schulen, berufliche Schulen und Hochschulen müssen alle Lernenden optimal fördern und bei den Übergängen aktiv begleiten und beraten. Hierbei müssen Bildungseinrichtungen etwaiges Silodenken überwinden und eng zusammenarbeiten, unterstützt von Politik, Verbänden, Unternehmen, Kammern und Arbeitsagenturen. Gerade bei der beruflichen Orientierung sind Unternehmen gefragt, über Praktika Jugendlichen und Lehrkräften praktische Einblicke in die Arbeitswelt zu geben. Bund und Länder müssen bei Bildungseinrichtungen für gleichwertige Rahmenbedingungen sorgen und politisch einen stärkeren Fokus auf die Chancen der dualen Ausbildung legen.

Aktuell führen soziale Hürden, qualitative Mängel, fehlende Übergänge und eine einseitige politische Fokussierung auf bestimmte Bildungswege dazu, dass Deutschland Potenziale in erheblichem Umfang verliert.

Die folgenden zehn Punkte beschreiben die entscheidenden Veränderungen, die jetzt nötig sind.

Im Einzelnen

1. Frühkindliche Bildung als erste Stufe des Bildungssystems aufwerten, Startchancen erhöhen und von der Herkunft entkoppeln, Sprache fördern

Schon in der Kita wird deutlich, dass der Bildungszugang in Deutschland stark von der Herkunft abhängt: Die Teilhabequote von Kindern unter drei Jahren liegt bundesweit insgesamt bei 36 %, bei Kindern mit Migrationshintergrund jedoch lediglich bei 20 %.[1] Kinder aus Familien mit geringerem Einkommen oder Bildungsstand besuchen seltener eine Kita als Kinder von Eltern mit Hochschulabschluss. Bei Familien, die zuhause kein Deutsch sprechen, erhält jedes dritte keinen Kita-Platz trotz Bedarfs.[2] Das hat gravierende Folgen. Denn gerade für diese Kinder ist die frühe Förderung elementar, um nicht mit Nachteilen in die Grundschule zu starten. Hier braucht es daher einen grundlegenden Paradigmenwechsel: Die Kita ist die erste Stufe des Bildungssystems. Politik und Träger müssen sie auch als solche verstehen und entsprechend ausstatten. Bund und Länder müssen die „Gesamtstrategie Fachkräfte“ für Kitas zügig umsetzen.

Die Qualität der Kitas und der Zugang zu früher Bildung unabhängig von der Herkunft muss höchste Priorität haben, damit alle Kinder gute Startchancen haben (vgl. BDA-Positionspapier). Die Bildungspläne müssen in den Kitas verbindlich umgesetzt und durch ein systematisches Monitoring begleitet werden. Kitas und später die Grundschulen müssen den Sprachstand flächendeckend erheben und die deutsche Sprache gezielt und systematisch fördern. Kinder, die zusätzliche Unterstützung benötigen, brauchen eine verpflichtende Sprachförderung vor dem Eintritt in die Grundschule. Diese sollte am besten im Schulgesetz verankert sein. Kitas sollten dabei Sprache und MINT-Kompetenzen verbinden und das natürliche Interesse der Kinder an Natur und Technik aktiv nutzen. Dabei lernen die Kinder auch wichtige soziale Kompetenzen und ein offenes Miteinander. Von diesen Grundlagen werden sie in ihrer weiteren Bildungsbiografie konkret profitieren.

2. Schulqualität verbessern, Basiskompetenzen gewährleisten, Ausbildungsreife sicherstellen

Alle Schulleistungsstudien für Deutschland zeigen, dass ein hoher Anteil der Schülerinnen und Schüler nicht über die notwendigen Basiskompetenzen verfügt. Diese sind jedoch das Fundament für jeden weiteren Bildungsschritt. Erfolgreich umgesetzt sind sie auch ein wichtiges Instrument, um Herkunft von Bildungserfolg zu entkoppeln. Darum müssen Schulen diese in jedem Fall vermitteln und die bundesweit geltenden Bildungsstandards verbindlich umsetzen. Ziel der Schule muss es sein, alle Jugendlichen zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und die Ausbildungs- oder Studienreife sicherzustellen. Der Innovationsstandort Deutschland braucht ein hohes Bildungsniveau.

Die Kultusministerien müssen Schulqualität und Bildungsgerechtigkeit mit einem datenbasierten System der Schulentwicklung sichern: Dieses sollte Ziele setzen, Fortschritte messen und Handlungsbedarf konkret benennen (vgl. BDA-Positionspapier). Die Initiative mehrerer Bundesländer, messbare Bildungsziele bundesweit vereinbaren und erheben zu wollen, sollte in politisches Handeln umgesetzt werden.[3]

---

[1] Vgl. Bildungsbericht 2024
[2] Vgl. https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20728.pdf
[3] Vgl. Initiative „Bessere Bildung 2035“: https://www.wuebben-stiftung-bildung.org/?post_id=20193&download=1

Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte durch Hochschulen, Studienseminare und Landesinstitute sollte den Lehrkräften die notwendigen Kompetenzen für eine treffsichere Diagnostik und wirksame Lehrkonzepte vermitteln. Das Startchancenprogramm des Bundes verfolgt den richtigen Ansatz, indem es mit klaren Vorgaben die Basiskompetenzen an Schulen mit Sozialindex fördert. Damit ist eine zielorientierte und messbare Schulentwicklung gestartet, die von Bund und Ländern im zweiten Schritt auf alle Schulen ausgerollt werden sollte. Ab 2026 besteht ein Rechtsanspruch auf Ganztagsschulen. Auch diese neuen Spielräume sollten Schulen gezielt nutzen, um Basiskompetenzen zu vermitteln und Kinder und Jugendliche individuell zu fördern. Auch kann der Ganztag dazu beitragen, durch gezielte Nachhilfe Unterschiede bei den Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern auszugleichen.

3. Nahtlose Übergänge von einem Bildungsbereich in den nächsten aktiv gestalten, Schülerdatennorm konsequent umsetzen.

Jedes Jahr verlassen rund 50.000 Schülerinnen und Schüler – fast 7 % – die Schule ohne Abschluss.[4] Etwa 250.000 Schülerinnen und Schüler nehmen nicht unmittelbar eine Ausbildung auf, sondern gehen zunächst ins sog. Übergangssystem.[5] Insgesamt 626.000 der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren in Deutschland sind sog. NEET („Not in Education, Employment or Training“) und befinden sich aktuell weder in einer Ausbildung noch in Beschäftigung. Hier gehen Potenziale, Zeit und Lebenschancen verloren, weil Übergänge nicht gelingen. Der Wechsel von einem Bildungsbereich in den nächsten darf nicht zur Abbruchkante werden.

Die Bildungsstufen – von der Kita in die Grundschule, in weiterführende Schulen und danach in Ausbildung oder Studium – müssen nahtlos ineinander übergehen. Das setzt voraus, dass die verschiedenen Bildungsbereiche Hand in Hand arbeiten. Sie müssen kontinuierlich im Austausch sein und die Kompetenz- und Leistungsanforderungen der nächsten Stufe kennen und darauf vorbereiten. Dies betrifft z. B. die Sprachkompetenz, die für einen erfolgreichen Schulstart und den weiteren schulischen Verlauf wichtig ist. Ebenso muss der Unterricht in der gymnasialen Oberstufe, z. B. in Mathematik, den erfolgreichen Einstieg in einen MINT-Studiengang möglich machen. So gelingt es, Kinder, Jugendliche und Eltern gut und transparent zu unterstützen und zu beraten. Dies wirkt sich auch auf den Lernerfolg aus.

Damit Arbeitsagenturen auch jungen Menschen ohne Anschlussperspektive Angebote der Berufsberatung und Berufsorientierung unterbreiten können, müssen Bundesagentur für Arbeit (BA) und Länder den Datenaustausch verbessern und die sog. Schülerdatennorm konsequent nutzen. Für einen ungehinderten Datentransfer müssen die Länder die notwendigen landesrechtlichen Regelungen erlassen, damit Schulen die relevanten Daten zu Schülerinnen und Schülern an die BA übermitteln können, und auch eine Rückübertragung ermöglichen. Dies ist wichtig für den Fall, dass die BA junge Menschen nicht erreicht und die zuständigen Stellen der Länder ggf. weitere Maßnahmen ergreifen müssen. Dazu müssen die Länder Stellen benennen, die von der BA entsprechend informiert werden und den unmittelbaren Kontakt mit den Jugendlichen suchen. Ziel muss sein, dass keine Jugendlichen durchs Raster fallen.

[4] Bildungsbericht 2024
[5] Bildungsbericht 2024

4. *Berufliche Orientierung frühzeitig und verbindlich im Bildungsplan integrieren, Chancen dualer Ausbildung auch an Gymnasien vermitteln, durch Praktika Praxiseinblicke stärken*

Herkunft und Bildungserfolg sind in Deutschland eng gekoppelt, z. B. besuchen Kinder und Jugendliche aus Akademikerfamilien weit häufiger ein Gymnasium und entscheiden sich für ein Studium als Gleichaltrige, deren Eltern nicht studiert haben.[6] Ein wichtiges Instrument, den Zusammenhang von Herkunft und Bildungsweg zu entkoppeln, ist die Berufliche Orientierung. Darum müssen alle Schulen flächendeckend und verbindlich ab Klasse 5 Berufliche Orientierung verankern. Hierbei helfen verlässliche Kooperationen mit Unternehmen, Arbeitsagenturen und beruflichen Schulen. Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland fördert die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen. Schülerinnen und Schüler lernen die Arbeitswelt und mögliche Ausbildungswege kennen und knüpfen Kontakte. So finden junge Menschen auch Praktikums-, Ausbildungs- und (duale) Studienplätze und Unternehmen gewinnen Nachwuchskräfte. Das Berufswahl-SIEGEL macht Schulen mit hervorragender Berufsorientierung sichtbar und gibt Entwicklungsimpulse. Es kann Eltern bei der Orientierung zur Schulwahl helfen.

Lehrinnen und Lehrer müssen Kinder und Jugendlichen frühzeitig, praxisnah und systematisch über unterschiedliche Berufe, Tätigkeitsfelder und Bildungswege informieren. Hierzu sollten Lehrkräfte Unternehmenspraxis kennen und selbst z. B. ein Praktikum für Lehrkräfte im Betrieb absolvieren.[7] Berufliche Orientierung muss stärker als bisher klischeefrei sein. Sie gelingt, wenn sie an den Stärken und Interessen der jungen Menschen ansetzt und zugleich den Blick auf den (regionalen) Arbeitsmarkt und seine Perspektiven richtet. Gerade Gymnasien dürfen nicht einseitig nur über Studienmöglichkeiten informieren, sondern auch über berufliche Ausbildungen. Sie müssen die Chancen beruflicher und hochschulischer Bildung gleichwertig darstellen und auch spätere Wechsel- und Kombinationsmöglichkeiten vermitteln. Praxiseinblicke helfen Kindern und Jugendlichen in jedem Alter und in jedem Bildungsbereich, ihren beruflichen Weg zu finden. Exkursionen, Inputs aus der Praxis oder Praktika unterstützen sie dabei, realistische Vorstellungen von Berufen zu erlangen und berufliche Möglichkeiten kennenzulernen. Sie starten damit besser in den Beruf, weil ihre Wahl wirklich zu ihnen passt. So werden die Abbruchquoten in Studium und Ausbildung sinken. Diese sind mit rund 30 % im Bachelorstudium und rund 15. % in der dualen Ausbildung nach wie vor zu hoch.[8] Auch Wechsel von Studienfächern oder Ausbildungen werden seltener, wenn junge Menschen ihre Bildungsentscheidungen mit mehr Hintergrundwissen treffen können.

5. *Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung in beide Richtungen stärken, Kooperationen verstetigen, Beratungsangebote der Arbeitsagenturen nutzen*

Berufliche und hochschulische Bildung bieten gegenseitig Anschlussmöglichkeiten, die jedoch immer noch zu wenig bekannt sind. Hier müssen Hochschulen, Unternehmen, Arbeitsagenturen, Verbände und Kammern stärker und besser informieren und kontinuierlich zusammenwirken. Dabei muss die berufliche Bildung bei allen Beteiligten stärker in den Fokus rücken. Die berufliche Aus- und Fortbildung bietet vielfältige Chancen für alle Zielgruppen, ob mit oder ohne Abitur, mit oder ohne akademische Vorkenntnisse oder Abschlüsse.

---

[6] Vgl. ifo-Chancenmonitor 2023 und Bildungsbericht 2024
[7] Vgl. www.unternehmenspraktika.de
[8] DZHW 2022

In vielen Fällen bieten Branchen Ausbildungsinteressierten mit Abitur die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildung oder gesonderte Abiturientenprogramme mit unmittelbar anschließender Aufstiegsfortbildung. Diese Angebote eigenen sich auch für Studienzweiflerinnen und -zweifler. Hochschulen, Unternehmen und Arbeitsagenturen müssen hier kontinuierlich bei der Beratung zusammenarbeiten und über bestehende Chancen und Verkürzungsmöglichkeiten informieren. Für Studienabbrecherinnen und -abbrecher mit mindestens 90 erworbenen ECTS und zwei Jahren Berufserfahrung besteht sogar die Möglichkeit, direkt die Aufstiegsfortbildungsprüfung zum Handelsfachwirt und zur Handelsfachwirtin zu absolvieren.

Auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Aufstiegsfortbildung interessante Anknüpfungspunkte. Gelungene Beispiele für bestehende Durchlässigkeit sind die Architektin, die sich nach Abschluss des Studiums über eine Qualifizierungsprüfung zur Gebäudeenergieberaterin im Handwerk weiterqualifiziert, oder der BWL-Absolvent, der die Fortbildungsprüfung bei der Handelskammer zum Bilanzbuchhalter ablegt. Mit solchen Kombinationen ergeben sich hervorragende Berufschancen.

In Richtung berufliche Bildung in die hochschulische Bildung ermöglichen alle Bundesländer Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung auch ein Studium ohne Abitur und die Anrechnung beruflicher Qualifikationen auf bis zu 50 % eines Studiengangs. Auch diese Möglichkeiten müssen von Studieninteressierten und Hochschulen stärker genutzt werden.

6. Gleichwertigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung konkret und in der Praxis stärken

Gesellschaft und Politik müssen akademisch und beruflich ausgebildete Fachkräfte gleichermaßen wertschätzen und anerkennen. Das ist nicht immer der Fall: Berufsschulen und Hochschulen sind vielerorts nicht gleichwertig ausgestattet. Studierende profitieren von Vergünstigungen beim Wohnen und im öffentlichen Nahverkehr, die es für Auszubildende nicht gibt. Auch bei Karrierewegen im Öffentlichen Dienst haben beruflich Qualifizierte nicht dieselben Chancen. Hier besteht konkreter Handlungsbedarf von Bund, Ländern und Kommunen in der Praxis (vgl. BDA-Stellungnahme).

7. Erfolgsmodell Duales Studium bedarfsgerecht und vielfältig ausbauen, zusätzliche Regularien und Bürokratie verhindern

Das duale Studium hat sich mit seinen zwei Lernorten Hochschule und Betrieb auch international zu einem Best Practice-Modell entwickelt und ist für viele Unternehmen unverzichtbarer Baustein zur Fachkräftesicherung. Daher ist es wichtig, das Format nicht durch zusätzliche Regularien und Bürokratie zu behindern.

Aktuell kooperieren über 50.000 Unternehmen in rund 1.700 dualen Studiengängen mit Hochschulen in ganz Deutschland. Über 120.000 Frauen und Männer studieren dual, praxisintegriert oder ausbildungsintegriert.[9] Für diesen Erfolg ausschlaggebend: Die Studienformate sind je nach Standort, Region, Branche, Unternehmen unterschiedlich und entsprechen dem jeweiligen tatsächlichen Bedarf. Theorie und Praxis sind curricular verknüpft. Diese Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten muss erhalten bleiben. Die niedrige Abbruchquote und hohe Übernahme- und Beschäftigungsquoten belegen die Qualität. Das duale Studium schafft es dabei auch, soziale Hürden zu durchbrechen: Studieninteressierte aus Nichtakademikerfamilien nutzen es häufiger als Personen aus akademischem Elternhaus.[10]

[9] Berufsbildungsbericht 2024
[10] IAB 2023 https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-15.pdf

Damit ist es ein Paradebeispiel für gelungene Durchlässigkeit im Bildungssystem. Eine Vereinheitlichung des dualen Studiums, wie sie immer wieder politisch diskutiert wird, würde dieses Erfolgsmodell untergraben.

8. Individuelles Lernen verstärken, Chancen der Digitalisierung nutzen

In allen Bildungsbereichen nimmt die Diversität der Lernenden zu, etwa in Bezug auf Herkunft, Sprachniveau, Alter, formale oder auch non formale und informelle Kompetenzen, Berufstätigkeit, familiäre Verantwortung etc. Um dieser Diversität gerecht zu werden, brauchen Bildungseinrichtungen von der Politik die nötigen Entscheidungsfreiräume und didaktisch qualifizierte Fachkräfte. Digital gestützte Konzepte verbessern die individuelle Diagnostik und fördern Lernerfolge, insbesondere, wenn sie auch die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz gezielt nutzen. An Schulen, Berufsschulen, Hochschulen oder in der Weiterbildung ermöglichen digitale Formate auch eine größere räumliche und zeitliche Flexibilität. So erleichtern sie lebenslanges Lernen. Die Bundesländer müssen das in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften aller Bildungsbereiche berücksichtigen.

Darüber hinaus ist ein bundeseinheitliches Verständnis des EU-Beihilferechts ein zentraler Schritt, damit Hochschulen ihr Potenzial als Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung für Erwerbstätige ausschöpfen können.[11] Aktuell legen die Bundesländer das EU-Beihilferecht unterschiedlich aus, was bei den Hochschulen zu Unsicherheit und unterschiedlicher Finanzierung führt.

9. Wege der zweiten Chance ausbauen, kontinuierliche Weiterbildung unterstützen und Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen vereinfachen

Personen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung bleiben auf dem Arbeitsmarkt unter ihren Möglichkeiten. Sie und die Unternehmen, die sie beschäftigen, brauchen daher einfache Wege und bedarfsgerechte Angebote, um Qualifikationen nachzuholen und ihre Einsatzchancen zu erhöhen. BA und Weiterbildungsanbieter müssen hier noch gezielter und zielgruppenspezifischer informieren. Das gilt auch für das Angebot bestehender Teilqualifikationen, das ausgebaut und von geringqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch stärker genutzt werden sollte. Teilqualifikationen (TQ) sind ein sinnvolles Instrument, berufliche Handlungsfähigkeit nachzuweisen. Sie erleichtern es den zuständigen Stellen, über die Zulassung zur Externenprüfung zu entscheiden. Auf dem Weg zum Berufsabschluss sind TQ motivierende Etappen.

Betriebe stehen vor der Aufgabe, Belegschaften berufsbegleitend und bedarfsgerecht weiterzuqualifizieren und dabei auch formal Geringqualifizierte zu erreichen. Denn auch im weiteren Bildungsverlauf werden Bildungsrückstände zementiert: Gut Qualifizierte bilden sich deutlich häufiger weiter als An- und Ungelernte. Mit einer Weiterbildungsquote von zuletzt 44 % liegen Geringqualifizierte merklich unter dem Durchschnittswert von 54 %.[12] Darum müssen Führungskräfte Qualifizierungsbedarfe regelmäßig formulieren und nachhalten. Gleichzeitig muss Mitarbeitenden bewusst sein, dass kontinuierliche Weiterbildung auch eine Bringschuld ist, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Betriebliche und überbetriebliche Mentoring- und Buddy-Programme können dieses Verständnis fördern und die Eigenverantwortlichkeit stärken.

---

[11] Vgl. Forderungen des Arbeitskreises Hochschule/Wirtschaft von BDA, BDI und HRK: https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2022/02/Forderungen-des-Arbeitskreises-Hochschule_Wirtschaft-von-HRK-BDA-und-BDI.pdf

[12] Adult Education Survey 2022

Mit Blick auf die Potenziale ausländischer Fachkräfte müssen Bund und Länder zügig die Rahmenbedingungen für transparente und unbürokratische Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen schaffen und klare Zuständigkeiten und Anlaufstellen festlegen (vgl. BDA-Positionspapier).

10. Bürokratische und rechtliche Hürden abbauen, Verwaltung konsequent digitalisieren und Redundanzen abbauen, Bund-Länder-Programme bürokratiearm gestalten

Die Bildungsverwaltung in Deutschland ist zu bürokratisch, zu analog und zu langsam. Die dezentralen Strukturen in den Bundesländern führen zu Doppelungen. Diese sind teuer, erschweren Wechsel zwischen Bundesländern und beeinträchtigen die Wirkung wichtiger Bundesprogramme. Beim Digitalpakt z. B. fließen hohe Anteile in die Verwaltungsfinanzierung, bevor überhaupt etwas in den Bildungseinrichtungen ankommt. Bund und Länder müssen hier dringend Abhilfe schaffen und gemeinsame Programme bürokratiearm gestalten. Dies wird auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigt und muss dringend und zügig umgesetzt werden. Die föderalen Strukturen bedeuten Einheit in Vielfalt: Vielfalt, wo immer möglich, aber Einheit, wo immer nötig. Bund und Länder müssen ihre Verwaltungsstrukturen vereinfachen und konsequent digitalisieren. Ob bei Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen oder beim BAföG-Antrag: Bund und Länder müssen ihre Abläufe medienbruchfrei gestalten. Ziel muss sein, dass Bewerberinnen und Bewerber Anträge digital stellen können, eine automatisierte Vorab-Einschätzung erhalten und sich auf eine kurze Bearbeitungszeit verlassen können. Es ist nicht zeitgemäß, dass Anträge, selbst wenn sie digital gestellt werden können, von Verwaltungen ausgedruckt und per Post weitergeschickt werden.

Die BDA engagiert sich gemeinsam mit ihren Mitgliedsverbänden in zahlreichen Initiativen für ein leistungsfähiges und qualitativ hochwertiges Bildungssystem (#GemeinsamFuerBildung). Bereits 2013 hat die BDA gemeinsam mit dem Stifterverband und der Hochschulrektorenkonferenz das Expertenforum Durchlässigkeit ins Leben gerufen, ein Austauschforum mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Bildung. Mit dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland stärkt die BDA gemeinsam mit dem IW Köln seit über 60 Jahren die Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen. Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) unterstützt mit dem Studienkompass junge Menschen aus nichtakademischen Familien auf dem Weg ins Studium.

Ansprechpartnerin:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.