

Weiterbildung für KI-Kompetenz

Für Innovation, Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit

Die Arbeitswelt transformiert sich aktuell durch neue Einsatzmöglichkeiten von Künstlicher Intelligenz (KI). Das steigert Innovationsfähigkeit und Produktivität, weil Wissen schneller zugänglich gemacht und komplexe Aufgaben in Wirtschaft, Wissenschaft und Alltag effizienter gelöst werden können. Die neue Technologie erfasst fast alles und birgt nicht nur große Potenziale, sondern auch Risiken. Damit bestehen hohe Anforderungen für den sicheren Umgang mit KI.

Aus der Erfahrung mit früheren Automatisierungswellen im Zuge von Digitalisierung und Robotik ist nicht davon auszugehen, dass KI insgesamt zu einem massenhaften Abbau von Beschäftigung führt; aber es kann Beschäftigtengruppen betreffen, weil sich in ihrem Bereich berufliche Tätigkeiten drastisch verändern. Produktivität entsteht, indem Tätigkeiten wegfallen und Zeit für neue Tätigkeiten frei wird. Um Produktionsgewinne realisieren zu können, brauchen die Beschäftigten Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten. KI-Kompetenzen sind zentrale Voraussetzung für die berufliche Teilhabe. Gleichzeitig müssen Menschen in Deutschland nach ihrem Schulbesuch, ihrer Ausbildung oder dem Studium mit dieser neuen Grundbildung erreicht werden. Ein Ansatz ist, in der beruflichen Weiterbildung die Weiterbildungsungleichheit und dabei insbesondere den Gendergap zu adressieren.

Problem 1: Grenzen der Freiwilligkeit bei Weiterbildung

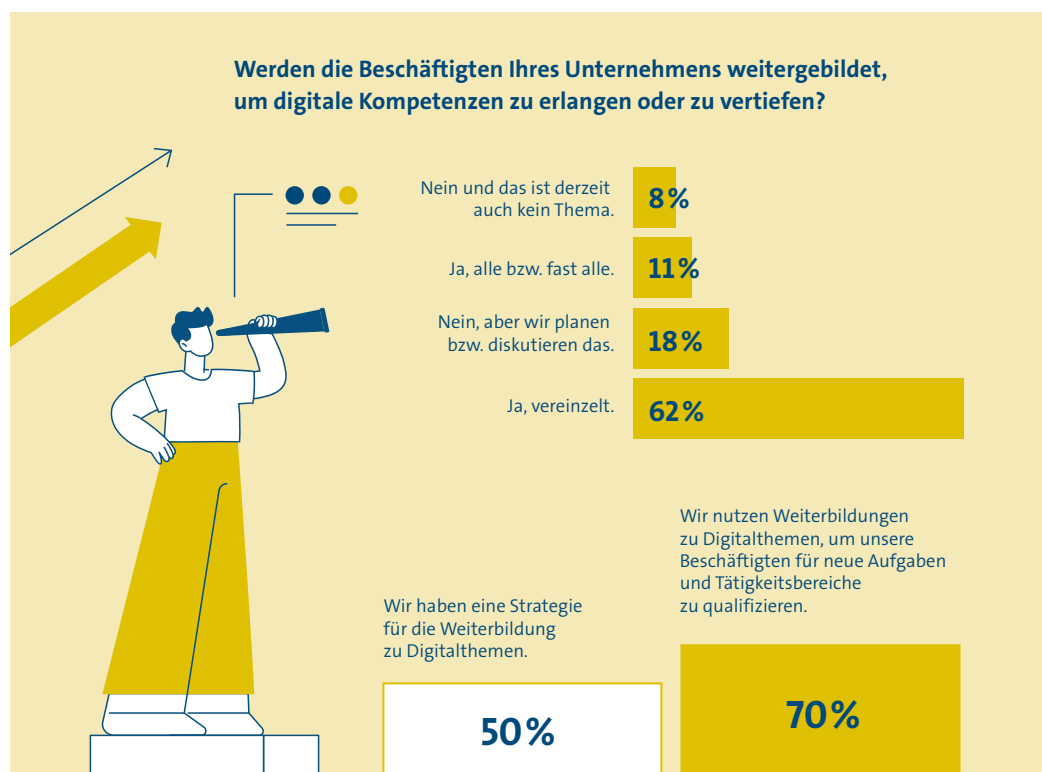
In Unternehmen greifen KI-Systeme zunehmend auf große Mengen betrieblicher Daten zu und beeinflussen Entscheidungen. Weil KI auf statistischen Wahrscheinlichkeiten und nicht auf einem tatsächlichen Verständnis von Kontext, Bedeutung oder Wahrheit basiert, bleiben Fehlerrisiken, Verzerrungen und Fehlinterpretationen auch bei leistungsfähigen Systemen grundsätzlich bestehen, was eine laufende und hochgradig kompetente Kontrolle erfordert. Durch den Einsatz von KI werden außerdem die beruflichen Tätigkeiten insgesamt komplexer.

Mit der europäischen KI-Verordnung wurde erstmalig eine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung zur KI-bezogenen Qualifizierung geschaffen. Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland bisher primär Aufgabe von Unternehmen und Beschäftigten; sie wird durch Mitbestimmung, Tarifpolitik und öffentliche Förderung unterstützt. Anbieter und Betreiber von KI-Systemen sind nun aus den oben genannten Gründen verpflichtet, sicherzustellen, dass ihr Personal über ausreichende KI-Kompetenz verfügt. Viele Beschäftigte berichten jedoch, dass in ihren Unternehmen oder Organisationen KI ohne ausreichende Schulungen bzw. Lernmöglichkeiten eingesetzt wird und dass auch verbindliche Regelungen im Umgang mit den Systemen fehlen, was zu Verunsicherung am Arbeitsplatz führt.

Während frühere Technologien eher einzelne Arbeitsprozesse veränderten, greifen moderne KI-Systeme systemübergreifend und kaum noch in einzelnen Schritten nachvollziehbar ein und entwickeln sich weiter. Beschäftigte müssen methodisch in der Lage sein, selbstständig Fehlerquellen zu beurteilen und brauchen Kompetenzen, ganze Systeme und die Effekte ihres Handelns darauf in den Blick zu bekommen. Häufig beschränken sich die Weiterbildungsangebote aber traditionell auf die Bedienung konkreter Anwendungen.

Laut einer Studie des Bitkom aus dem Jahr 2025 qualifizieren 73 Prozent der Unternehmen ihre Beschäftigten in Digitalthemen, aber in den meisten Fällen (62 Prozent) stehen diese Angebote nur einem Teil der Belegschaft und nur 11 Prozent der Unternehmen der gesamten Belegschaft zur Verfügung (siehe Abbildung).

Meistens werden nur Teile der Belegschaft weitergebildet



Basis: Alle Unternehmen (n=603) | Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt | Quelle <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Vermittlung-Digitalkompetenz-Unternehmen-bilden-Beschaeftigte-weiter>

Angesichts der zunehmenden Dynamik technologischer Veränderungen müssen insgesamt höhere Ansprüche gestellt und berufliche Weiterbildung noch stärker institutionalisiert werden. Die Kultur muss sich ändern und lebenslange berufliche Weiterbildung als fester Bestandteil des Erwerbslebens aufgewertet werden, nicht nur aufgrund der schnellen technologischen Entwicklung, sondern auch aufgrund von Resilienz. Ein führendes demokratisches Industrieland ist auf Innovationsfähigkeit und qualifizierte Facharbeit angewiesen, und KI-Kompetenz wird überall benötigt: Für die allgemeine und die berufliche Beurteilungsfähigkeit sowie die Option, beispielsweise über den Betriebsrat, die digitale Transformation aktiv mitzugestalten.

Problem 2: Weiterbildungsunterschiede

Beim gesellschaftlichen Bildungsinteresse an KI-Kompetenz geht es außerdem um gerechte Qualifizierungschancen. Es muss verhindert werden, dass sich ein Qualifikationsgefälle verfestigt oder verstärkt, denn Studien zeigen, dass die Nutzung digitaler Technologien und die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten ungleich verteilt sind. Ungleichheiten zeigen sich zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Bildungsgruppen, Altersgruppen oder Unternehmensgrößen. Während große Unternehmen häufig eigene Qualifizierungsprogramme aufbauen, verfügen kleinere Betriebe oft nicht über entsprechende Ressourcen. Frauen, ältere Beschäftigte, Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss oder Beschäftigte in kleineren Unternehmen werden in der Regel schlechter von Weiterbildungen im Bereich Digitalisierung erreicht. Deshalb muss Weiterbildung nicht nur als Transformationsinstrument für Innovation gestärkt werden, sondern auch für Gleichstellung und Chancengleichheit im Arbeitsleben.

In der Praxis hängt die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen häufig von betrieblichen Prioritäten, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vor allem der individuellen Initiative ab. Beschäftigte verfügen bislang über keinen ausreichenden individuellen Anspruch auf kontinuierliche Weiterbildung im Berufsleben, obwohl die Bedeutung von lebenslangem Lernen seit Jahren sowohl für die Beschäftigungsfähigkeit als auch für die Fachkräftesicherung in Deutschland bekannt ist. Hinzu kommt, dass Lernen oft zusätzlich zur regulären Arbeit stattfindet und mit familiären Verpflichtungen konkurrieren kann. (Selbst-)Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Förderung betrieblicher Weiterbildung und die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zeigen bisher keine zufriedenstellende Wirkung.

Problem 3: Vertiefung oder Verfestigung des Gender Gaps

Bei Weiterbildung gilt der sogenannte „Matthäus-Effekt“: Tendenziell erhalten Beschäftigte, die über viele Ressourcen, Kompetenzen oder Bildung verfügen, Lern- und Entwicklungschancen, für die anderen besteht die Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Es gibt wenig spezifische Zahlen, aber Untersuchungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Initiative D21 und der Hans-Böckler-Stiftung lassen vermuten, dass Frauen mit zunehmendem Alter im Erwerbsleben bei digitalisierungsbezogener Weiterbildung benachteiligt sind. Dies ist meist keine bewusste Diskriminierung, sondern auf Barrieren zurückzuführen, die häufiger weibliche Beschäftigte betreffen:

- » höhere Belastungen durch Care-Arbeit,
- » geringere Zugänge zu technischen Netzwerken,
- » fehlende Vorbilder,
- » stereotype Zuschreibungen technischer Kompetenzen,
- » unzureichend auf die Zielgruppen zugeschnittene Weiterbildungsangebote.

Im Projekt „KI für Gewerkschaftsfrauen“ der Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE zeichnete sich dieses Bild in den Seminaren auch ab. Was ist zu tun, wo kann angesetzt werden?



Lösungsansätze

In Deutschland gibt es Förderprogramme, Bildungsurlaub, Qualifizierungsgeld, Bildungsgutscheine und Beratungsangebote, hinzu kommen in Branchen der IGBCE tarifliche und betriebliche Vereinbarungen. Es müssen jedoch Strategien entwickelt werden, insbesondere zur politischen Flankierung der sozial-ökologischen Transformation, diese besser und gerechter zu nutzen, damit vor allem auch die Mitbestimmungsakteure sich für die Umsetzung auf betrieblicher Ebene einsetzen können. Dafür brauchen sie wiederum Ressourcen und Unterstützung. Es muss konkretisiert werden, wie alle Arbeitnehmer:innen Grundkompetenzen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz in Form und Umfang angemessen erwerben können, und zwar in den vier Dimensionen:

1. KI-Kompetenzen sind
 - a. ein grundlegendes Verständnis von KI und Daten,
 - b. der sichere und verantwortungsvolle Umgang mit generativer KI,
 - c. die Fähigkeit zur Erkennung und Bewertung von Risiken wie Verzerrungen, Desinformation und Datenschutzproblemen sowie
 - d. die einschlägigen Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Arbeitnehmerrechte im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI-Systemen.
2. Angemessen in Form und Umfang bedeutet, dass zum einen bedarfsorientiert unterschiedliche Inhalte vereinbart werden sollten. Zum anderen muss methodisch auf die unterschiedlichen Zielgruppen und ihre Lernkompetenzen eingegangen werden, um die Effizienz zu gewährleisten und auch um die Qualität der Weiterbildung beurteilen zu können.
3. Für Attraktivität und Verbindlichkeit sorgen Qualifizierungspfade, die überbetrieblich vergleichbar sind, dokumentiert werden und nicht zuletzt tariflich validiert und anerkannt werden könnten.
4. Die unterschiedliche zeitliche und die räumliche Flexibilität der Beschäftigtengruppen muss realistisch berücksichtigt werden, genauso wie weiterer Unterstützungsbedarf.

Was macht die Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE?

Wir sind Think Tank, Netzwerk und Beratung. Wir arbeiten wissenschaftlich fundiert und praxisnah für eine zukunftsorientierte Industriepolitik und nachhaltige Entwicklung aus Sicht der Beschäftigten. Dazu bringen wir Akteure aus Gewerkschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammen und stellen Wissen für betriebliche Mitbestimmung und die Transformation der Industrie bereit. Wir erstellen Studien, Diskussionspapiere und andere Publikationen und organisieren Diskurse, Fachgespräche und Konferenzen, in denen wir unsere Arbeit zur Diskussion stellen.



**JETZT ZUM
NEWSLETTER
ANMELDEN!**

Bitte zitieren als:

Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE (2026): Weiterbildung für KI-Kompetenz
(Autorin: Indira Dupuis). Berlin.

V.i.S.d.P.: Andrea Arcais