zvdh-kompakt

42/2026

Mehr Skills für Künstliche Intelligenz benötigt

Köln, 13. November 2026

Eine gute Ausbildung und regelmäßige Weiterbildung im Unternehmen sind die besten Voraussetzungen, um Arbeitsplatzverlusten vorzubeugen und die Produktivität zu erhöhen. Das war Konsens bei einem öffentlichen Fachgespräch zum Thema „Zukunft der Arbeit“ vor dem Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen. Teilnehmer waren Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), und Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie an der TU Braunschweig.

Mehr KI-Skills notwendig

Aus Sicht Kampeters lautet die wichtige Zukunftsfrage, ob es genügend Talente mit den richtigen Skills gibt, um KI in den jeweiligen Verwendungen produktiv einzusetzen. „Die eigentliche Knappheit bei der Arbeit der Zukunft betrifft – neben der Demografie – Kompetenzen“, sagte Kampeter. In der Arbeitsmarktpolitik spreche man daher immer öfter von einem Missmatch. Auf der einen Seite suchten Unternehmen händeringend Fachkräfte, andererseits steige die Arbeitslosigkeit. „Es geht also um die Passung zwischen Qualifikation und Anforderung.“ Der Arbeitsmarkt der Zukunft sei daher davon geprägt, „Talente möglichst intensiv auszubilden und ihre Fähigkeiten lebensbegleitend und dauerhaft fortzuentwickeln“.

Der Pisa-Schock

Besorgniserregend sei in diesem Zusammenhang, dass laut der aktuellen Pisa-Studie die Bildungsqualität in Deutschland immer schlechter werde. Laut Kampeter deckt sich das mit den Erfahrungen in den Betrieben. Ausbildungsleiter hätten ihm berichtet, sie machten seit zehn Jahren den gleichen Einstellungstest für Auszubildende und die Ergebnisse würden aber immer schlechter. Mit Blick auf den Einsatz von KI forderte Kampeter, diese dort einzusetzen, „wo sie auch einen tatsächlichen positiven Produktivitätseffekt hat“. Damit werde Weiterbildung nicht zum Ausnahmefall, sondern zum Normalfall. Ganz wichtig sei es, die Weiterbildung betriebsnah und nicht abstrakt zu machen. Sie müsse daher in den betrieblichen Prozess eingegliedert werden, so der BDA-Chef.

Gutes Matching benötigt

Auch Professorin Kauffeld ging auf die Problematik „Abbau und Mangel zugleich“ ein. Einerseits fielen Stellen weg, andererseits fehlten Fachkräfte. Es fehle ein systematisches Matching, sagte sie. Entscheidend sei, Beschäftigte nicht erst nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu qualifizieren. Arbeitsplätze können durch gezielte Weiterbildung im Unternehmen erhalten werden, so Kauffeld. Weiterbildung müsse also stärker an der tatsächlichen Transformation der Unternehmen ausgerichtet werden, machte die Expertin deutlich.

Starre Förderbedingungen seien dafür aber ungeeignet. So seien viele sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen kürzer als 120 Stunden und fielen damit aus der Förderung. Lernen und Arbeiten müssten stärker miteinander verschmelzen. Beschäftigte sollten neues Wissen unmittelbar in konkreten betrieblichen Veränderungsprozessen anwenden, so Kauffeld. Wichtig sei es auch, Kompetenzen in der Region zu halten. Eine regionale Arbeitsmarktdrehscheibe könne Kompetenzen von freigesetzten Beschäftigten mit dem Bedarf anderer Unternehmen zusammenbringen. Talentpools für abgelehnte Bewerber können verhindern, dass qualifizierte Menschen eine Region verlassen, weil sie aus dem Talentpool heraus von anderen Unternehmen angeworben werden könnten. Über den Parlamentarischen Beirat für nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfragen.

Herausgeber: Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks e.V., Fritz-Reuter-Straße 1, 50968 Köln
☎ 0221-398038-0 E-Mail zvdh@dachdecker.de // Internet www.dachdecker.de
Verantwortlich: Claudia Büttner