

Voices of Economic Transformation 2024:

Mit Upskilling von Hilfskräften strategisch dem Fachkräftemangel begegnen

JANA FINGERHUT, SARAH GESCHONKE, VIKTORIA VENUS

- Weiterbildungen sind als feste Phase(n) in der Arbeitsbiografie zu verankern.
- Flexible und individuelle Bildungsangebote sind zentraler Erfolgsfaktor.



Mit Upskilling von Hilfskräften strategisch dem Fachkräftemangel begegnen

JANA FINGERHUT, SARAH GESCHONKE, VIKTORIA VENUS



Jana Fingerhut setzt sich als Project Manager bei der Bertelsmann Stiftung mit den Veränderungen am Arbeitsmarkt auseinander. Ihr Fokus liegt dabei auf der ökologischen Transformation und deren Bedeutung für die Qualifizierung. Zuvor arbeitete sie unter anderem am Max-Planck-Institut.



Sarah Geschonke ist Chief of Staff des CCO beim Startup Enpal. Dort baut sie das Kommunikationsteam des ersten Greentech Unicorns in Deutschland mit auf. Davor hat sie fünf Jahre für Christian Lindner im Deutschen Bundestag gearbeitet, zuletzt als Büroleiterin.

Viktoria Venus war von Dezember 2021 bis November 2024 Persönliche Referentin der Bundesministerin für Bildung und Forschung. Zuvor hat sie für die FDP-Bundestagsfraktion gearbeitet.



Ausgangslage

Angesichts des rasanten technologischen Wandels sind Hilfskräfte (oft bezeichnet als geringqualifizierte Arbeitskräfte) besonders stark von der Gefahr der Arbeitsplatzverdrängung betroffen (siehe IAB Bericht, ZEW Studie). Gleichzeitig besteht aufgrund des Fachkräftemangels ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmer:innen. Während 2023 bereits 570.000 Stellen nicht besetzt werden konnten, wird in Hochrechnungen

davon ausgegangen, dass 2027 728.000 Fachkräfte fehlen werden. Einen Fachkräftengpass wird es vor allem im Verkauf, in der Kinder- und Sozialpädagogik, dem Gesundheitsbereich sowie der Informatik geben (siehe IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027).

Als große Bevölkerungsgruppe besitzen geringqualifizierte Personen ein bedeutsames Potenzial für den Arbeitsmarkt. Der aktuelle Berufsbildungsbericht hält fest, dass 2022 2,9 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Schul- oder Berufsabschluss hatten. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und individuelle Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu verbessern, sollten Personen ohne Berufsabschluss zu Fachkräften weiterqualifiziert werden.

Weiterqualifizierungen umfassen insbesondere abschlussorientierte Weiterbildungen, wie Umschulungen und standardisierte Teilqualifikationen. Sie bieten sowohl die Chance auf einen Berufsabschluss und damit die langfristige Verbesserung der beruflichen Perspektive als auch durch Teilqualifikationen einen schnellen Jobeinstieg zu finden. Deswegen sollten insbesondere für Hilfskräfte im Blue-Collar-Bereich, also Tätigkeiten mit einem großen Anteil körperlicher Arbeit, eine praxisnahe und effektive Qualifizierungsform im Vordergrund stehen, um neue Fähigkeiten zu erwerben und diese gezielt am Arbeitsmarkt anzuwenden. Es ist wichtig, Arbeitslose, Quereinsteiger, Zugewanderte und Menschen ohne anerkannten Abschluss zu fördern, um ihre soziale Mobilität zu erhöhen und ihnen neue Bildungs- und Arbeitschancen zu eröffnen. Aber auch die Unternehmen und die Gesellschaft profitieren von den hinzugewonnenen Fachkräften, wenn durch Qualifizierung dem Fachkräftemangel entgegengewirkt und die ökologische und digitale Transformation vorangebracht wird.

Begriffserklärung „Hilfskräfte“

Die **Bundesagentur für Arbeit** klassifiziert Berufe nach Anforderungsniveaus. **Hilfskräfte** oder Helfertätigkeiten umfassen Berufe, deren Tätigkeiten das niedrigste Anforderungsniveau (Stufe 1) beinhalten. Diese können in der Regel ohne umfassende berufliche Qualifikationen ausgeführt werden. Hilfskräfte benötigen oftmals nur eine kurze Anlernzeit und keine formale Berufsausbildung. Neben dem Begriff „Hilfskraft“ wird auch von geringqualifizierten Beschäftigten gesprochen.

Hilfskräfte als Zielgruppe von Upskilling

1. Weiterbildungen sind als feste Phase(n) in der Arbeitsbiografie zu verankern.

- Upskilling-Initiativen für Hilfskräfte tragen wesentlich zur sozialen Gerechtigkeit bei, indem sie Chancengleichheit in der Arbeitswelt fördern. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter:innen, unabhängig von

ihrem Bildungsstand oder ihrer bisherigen beruflichen Laufbahn, Zugang zu hochwertigen und individuell abgestimmten Weiterbildungsangeboten haben. Bislang zeigt sich in der Adult Education Survey des BMBF, dass Personen mit niedrigem Schulabschluss oder einem fehlenden Berufsabschluss deutlich seltener an Weiterbildungen teilnehmen. Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Sozialpartner und staatliche Institutionen müssen daher zusammenarbeiten, um Barrieren abzubauen, die den Zugang zu Weiterbildung erschweren. Dies kann durch finanzielle Unterstützung, Bildungsurlaub, feste Bildungszeit beziehungsweise Bildungsteilzeit oder andere Fördermaßnahmen geschehen, die es den Teilnehmenden ermöglichen, ihre beruflichen Perspektiven nachhaltig zu verbessern. Auch der Staat kann Unternehmen finanziell entlasten, sollte sich ein:e Mitarbeitende:r in einer längeren Weiterbildung oder Umschulung befinden.

- Lebensbegleitendes Lernen wird in Deutschland immer noch viel zu häufig als Bürde verstanden. Jedoch bietet sie sowohl für Unternehmen als auch Arbeitnehmer:innen viele Chancen. Es braucht einen Kulturwandel, denn laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung sagen 73 Prozent der Hilfskräfte, dass sie vom Arbeitgeber für eine Weiterbildung nicht freigestellt werden. Unternehmen müssen verstärkt den Mehrwert von Upskilling für ihre Arbeitnehmer:innen erkennen und etablieren.
- Die fehlende Freistellung seitens des Arbeitgebers ist für Helfer:innen eine der größten Hürden für die berufliche Weiterbildung. Eine einjährige, finanzierte Bildungszeit könnte für mehr Chancengerechtigkeit in der Weiterbildung sorgen. Orientierung und langjährige Erfahrungswerte bietet hierbei das österreichische Konzept der Bildungskarenz. Erkenntnisse zur konkreten Ausgestaltung und Weiterentwicklung bieten aktuelle Evaluationsergebnisse zum österreichischen Konzept. Ein Ergebnis ist, dass mehr als 80 Prozent der Befragten die Bildungskarenz als relevant für das eigene berufliche Fortkommen beurteilen und sich bei rund zwei Dritteln die Arbeitszufriedenheit erhöht hat (Wifo 2024).
- Bedeutsam ist, dass Arbeitgeber:innen einen ausreichenden Planungshorizont erhalten, um die temporär ausfallenden Mitarbeiter:innen kompensieren zu können. Weiterhin sollte der Arbeitsmarktbezug sichergestellt werden, sodass ausschließlich formale Abschlüsse und zertifizierte Bildungsmaßnahmen gefördert werden dürfen.
- Analog zum Bürgergeld und Arbeitslosengeld sollte bei der Absolvierung einer Weiterbildung, die zum Berufsabschluss führt, ein monatliches Weiterbildungsgeld in Form eines Bonus in Höhe von 150 Euro ausbezahlt werden.
- Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurden bereits in der letzten Legislaturperiode wegweisende neue Förderungsmöglichkeiten für Beschäftigte durch die Bundesagentur für Arbeit geschaffen, die in der

20. Legislaturperiode im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsgesetzes weiter verbessert und vereinfacht wurden. Als Beispiel ist hier die Einführung eines neuen Qualifizierungsgeldes zu nennen, welches bei strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarfen als Entgelterersatzleistung durch die Bundesarbeitsagentur an Arbeitnehmer:innen ausgezahlt wird, um sie mit Weiterbildungen in ihrem aktuellen Unternehmen auf neue Aufgaben vorzubereiten.

- Eine solche umfassende Weiterbildungspolitik erfordert Investitionen, die nachfolgend durch die positiven Arbeitsmarktwirkungen zu Rückflüssen durch Steuereinnahmen und Beiträgen zu Sozialversicherungen führen. Letztlich wird Arbeitslosigkeit verhindert, bevor sie entsteht und durch Höherqualifizierung werden berufliche Um- und Aufstiege erreicht (IAB-Kurzbericht 8/2019).

2. Flexible und individuelle Bildungsangebote sind zentraler Erfolgsfaktor.

- Flexibilität und Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten sind entscheidend, um Hilfskräfte erfolgreich in Upskilling-Maßnahmen einzubinden. Da viele dieser Personen aufgrund von privaten oder beruflichen Verpflichtungen nur sehr begrenzte Zeitrressourcen haben, sind flexible Angebote notwendig.
- Menschen ohne Berufsabschluss können durch Teilqualifizierungen ihre Fähigkeiten sukzessive erweitern. Personen, die älter als 25 Jahre sind, können Schritt für Schritt einen Berufsabschluss erwerben und sich dabei erst Hilfskraft- und dann Fachkraftstellen erschließen. Die Teilqualifikationen können parallel zur Berufstätigkeit oder in kürzeren Erwerbspausen erworben werden.
- Teilqualifikationen basieren auf anerkannten Berufsabschlüssen. Abhängig vom Beruf führen 5 bis 7 Teilqualifikationen zu einem vollständigen Berufsprofil (Noack und Müller, 2023). Der Berufsabschluss kann nach Erwerb aller Teilqualifikationen durch die Ablegung einer Externenprüfung erlangt werden. Wichtig bei der Gestaltung von Teilqualifikationen ist, dass sie bundeseinheitlich standardisiert sind, damit sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer:innen wissen, welche Fähigkeiten eine Maßnahme genau vermittelt. Weiterhin sollte jede Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein und durch ihren Zuschnitt betriebliche Einsatzgebiete abbilden.

Anwendung in der Praxis

Insbesondere im „**Blue Collar**“-Bereich gilt: Wenn Unternehmen umfangreiche Prozesse in komplexe und einfachere Schritte herunterbrechen, können sie die **Fachkompetenzen identifizieren**, die de facto für jeden einzelnen Schritt benötigt werden. In der Solar- und Wärmepumpen-Branche bedeutet das zum Beispiel die Diffe-

renzung von Schritten, die von ausgebildeten Elektriker:innen und Fachkräften für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ausgeführt werden müssen und Schritten, die von angeleiteten Hilfskräften ausgeführt werden können. Diese Hilfskräfte können mit praxisorientierten Schulungskonzepten innerhalb weniger Wochen passgenau für ihren Job weitergebildet und qualifiziert werden.

- Das in Kraft getretene Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz (BVaDiG) ermöglicht erstmalig, dass Personen ohne Berufsabschluss ihre im Arbeitsleben erworbenen Fähigkeiten anerkennen lassen. Diese Validierung soll die Kompetenzen im System der beruflichen Bildung anschlussfähig machen. Zum Verfahren kann zugelassen werden, wer das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer im Referenzberuf vorgesehen ist, in diesem tätig war. Um das Upskilling von Hilfskräften durch die Anerkennung von Kompetenzen effizienter zu machen, bedarf es jedoch noch Weiterentwicklungen. So bestehen derzeit noch Hürden hinsichtlich der Finanzierung des Verfahrens (Kosten von 1.500 – 2.500 €) sowie bei der Voraussetzung, dass mehr als die Hälfte der Inhalte einer Ausbildung mitgebracht werden müssen, um eine Validierung überhaupt erst zu beginnen. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, wenn das Ergebnis der Validierung in Form von auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Teilqualifikationen ausgewiesen wird. Somit kann gleichzeitig aufgezeigt werden, welche weiteren Teilqualifizierungen noch erworben werden müssen, um die zum Berufsabschluss noch fehlenden Inhalte zu erlernen.
- Der Einsatz digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz kann dazu beitragen, die Weiterbildung von Hilfskräften effektiver und effizienter zu gestalten. Digitale und personalisierte Lernprogramme bieten viele Vorteile:
 - Lerninhalte können in unterschiedlichen Sprachen angeboten werden, wodurch Einstiegsbarrieren für die Qualifizierung von internationalen Hilfskräften oder Menschen mit Migrationshintergrund verringert werden können (siehe dazu auch das Thesenpapier der Voices of Economic Transformation 2024 „Wie Re- und Upskilling aus jeder Migrations- eine Erfolgsgeschichte machen kann“).
 - Sie ermöglichen ortsunabhängiges Lernen, sodass auch in Regionen Weiterbildungen angeboten werden können, in denen normalerweise nicht genügend Teilnehmer für einen Kurs zusammenkommen würden.
 - Sie ermöglichen Lerninhalte und -fortschritte individuell zu gestalten. Somit kann auf das individuelle Lerntempo eingegangen werden und durch individuell benötigte Wiederholungen die Lerninhalte

verfestigt werden. Um den Bedürfnissen und Lernständen der Teilnehmenden gerecht zu werden, können KI-gestützte Lernplattformen personalisierte Lernprogramme entwickeln.

- Sie ermöglichen eine zeitliche Flexibilität, da erreichte Leistungen im Programm gesichert und später fortgeführt werden können.
- Sie lassen sich in den Arbeitsalltag integrieren, zum Beispiel in Form von Micro-Learning-Modulen, die jederzeit und überall zugänglich sind. Dies ermöglicht es den Teilnehmenden, ihre Weiterbildung individuell zu gestalten und trotz ihrer betrieblichen Verpflichtungen erfolgreich abzuschließen.
- Motivation und das Engagement von Hilfskräften sind entscheidende Erfolgsfaktoren für die Teilnahme an Upskilling-Initiativen. Viele von ihnen sind unsicher, ob sie neue Anforderungen bewältigen können und hatten in ihrer bisherigen Laufbahn demotivierende Erlebnisse vor allem in Bezug auf theoriebasierte Lernumfelder und Bildungskonzepte mit schriftlichen (Abschluss-)Prüfungen, was zu einer geringen Teilnahmebereitschaft führen kann. Es sollten daher gezielte Unterstützungsmaßnahmen wie Coaching und begleitendes Mentoring angeboten werden. Sie können helfen, Ängste abzubauen und das Selbstvertrauen der Teilnehmenden zu stärken. Speziell Coaching bietet eine kostengünstige Möglichkeit in Fällen, in denen keine komplette Weiterbildung benötigt wird. Die Effektivität von Coaching belegt etwa eine britische Studie (Jones et al. 2015). Dort wird deutlich, dass ein Angebot von internem bzw. externem Coaching positive Effekte auf individueller und organisationaler Ebene bewirken kann.

Beispiele aus der Praxis:

- Das unabhängige **Nationale Onlineportal für berufliche Weiterbildung** (www.mein-now.de) ermöglicht einen Überblick über Angebote von Weiterbildungen und Möglichkeiten der Förderung zu gewinnen. Auf dem Portal können zusätzlich Online-Tests zu beruflichen Kompetenzen sowie fachlichen und digitalen Fertigkeiten durchgeführt werden.
- Die österreichische **Arbeitsstiftung Aufleb** unterstützt in ihrem Projekt Just 2 Job junge Menschen ohne bzw. mit einer nicht am Arbeitsmarkt verwertbaren Ausbildung durch Berater:innen und externe Vertrauenspersonen. Ziel ist es, den Teilnehmenden einen Berufsabschluss und anschließenden Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

Forderungen an das Verantwortungsquartett

Der Erfolg von Upskilling-Maßnahmen für Hilfskräfte ist nur durch die Zusammenarbeit aller zentralen Akteure – Individuum, Unternehmen, Sozialpartner und Staat – möglich. Dieses Papier richtet sich gezielt

an diese vier Stakeholder, da sie für die Umsetzung der Maßnahmen entscheidend sind. Jeder Akteur erhält spezifische Forderungen und Empfehlungen, die auf seinen Verantwortungsbereich abgestimmt sind. Durch diese Handlungsimpulse und definierten Ergebnisziele wird sichergestellt, dass die Empfehlungen praxisnah formuliert und für alle relevanten Akteure leicht umsetzbar sind.

- **Individuum**

Jeder Einzelne sollte den Mehrwert von Weiterbildungen erkennen und diese aktiv nutzen. Nur so kann kontinuierliches Lernen und persönliches Wachstum in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt gewährleistet werden.

- **Unternehmen**

Arbeitgeber sind aufgefordert, ihre Mitarbeiter:innen für Weiterbildungen freizustellen und durch passgenaue Qualifizierungskonzepte zu unterstützen. Diese sollten darauf abzielen, den Arbeitnehmer:innen einen nahtlosen Einstieg in neue Positionen mit attraktiven Gehaltsentwicklungen zu ermöglichen und so Motivation und Perspektiven im Job zu stärken. Die Digitalisierung von Weiterbildungen sollte ebenfalls vorangetrieben werden, um flexiblere Lernmöglichkeiten zu schaffen.

- **Sozialpartnerschaft**

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft sind tarifliche Vereinbarungen zu entwickeln, die Weiterbildungszeiten fördern und strukturieren. Zusätzlich ist es wichtig, moderne Qualifizierungskonzepte anzuerkennen und ihren Mehrwert für Hilfskräfte auch jenseits der traditionellen Ausbildungen zu würdigen.

- **Staat**

Der Staat sollte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten institutionell fördern, um die berufliche Weiterbildung von möglichst vielen Hilfskräften zu ermöglichen. Dieses Vorhaben wurde bereits im Koalitionsvertrag 2021 vereinbart und muss auch in zukünftigen Regierungsbündnissen priorisiert und zügig umgesetzt werden. Zusätzlich sollte die Standardisierung von Teilqualifikationen sowie eine Weiterentwicklung des Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz vorangetrieben werden, um flexiblere Anerkennungs- und Lernmöglichkeiten zu schaffen.

Literaturverzeichnis

- Anforderungsniveau eines Berufes – Statistik der Bundesagentur für Arbeit.* (2010). Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodische-Hinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html>. (letzter Zugriff: 11.11.2024).
- Bittschi, B., Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H. & Zulehner C. (2023). Evaluierung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2024). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES-Trendbericht).
- Burstedde, A., Tiedemann, J. (2024). IW-Arbeitsmarktforschung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022 – Zuwanderung kann Alterung ausgleichen, IW-Report, Nr. 33, Köln.
- Engler, J. F., Mertens, A., & Neligan, A. (2024). Klima-Jobs erfordern zusätzliche Kompetenzen: Nachgefragte Kompetenzen in der Wind- und Solarbranche – eine Analyse von Online-Stellenanzeigen. Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2024102>.
- Ehlert, M., Grüttgen, I., Kunze, L., Ortman, T., & Oehmig, L. (2024). Mehr Weiterbildung für alle: Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2024021>.
- Grienberger, K., Matthes, B., & Paulu, W. (2024). Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Jones, R. J., Woods, S. A., & Guillaume, Y. R. F. (2015). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249–277. <https://doi.org/10.1111/joop.12119>.
- Noack, M. & Müller, J. (2023). Mehr Fachkräfte in jeder Region – Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen. Bertelsmann Stiftung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/mehr-fachkraefte-in-jeder-region> (letzter Zugriff: 29.11.2024)
- Rekord-Fachkräftemangel: In Deutschland sind 149.000 IT-Jobs unbesetzt. (2024). Bitkom Akademie. <https://bitkom-akademie.de/news/rekord-fachkraeftemangel-deutschland-sind-149000-it-jobs-unbesetzt>. (letzter Zugriff: 11.11.2024).
- SPD, Grüne, FDP. (2021). Koalitionsvertrag 2021–2025: Mehr Fortschritt wagen. Abgerufen von: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021–2025.pdf (letzter Zugriff: 29.11.2024).
- Weber, E., Kruppe, T., Mühlhan, J., & Wiemers, J. (2019). Öffentliche Ausgaben generieren hohe Rückflüsse. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Impressum

© Bertelsmann Stiftung Dezember 2024

Herausgeber: Bertelsmann Stiftung, Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich: Armando García Schmidt

Autor:innen: Jana Fingerhut, Sarah Geschonke, Viktoria Venus

Unter Mitwirkung von: Markus Mau, Sven Rahner

Gestaltung: Kerstin Schröder, Frank Rothe, Bielefeld/Berlin

Bildnachweis: Seite 1: © hobbitfoot – stock.adobe.com

Der Text dieser Publikation ist lizenziert unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0). Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>

Die Titellillustration und das Foto aus Seite 2 sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nicht verwendet werden.

Die Voices of Economic Transformation sind ein Projekt der Bertelsmann Stiftung, das auf eine Initiative von Rana Deep Islam und Sven Liebert aus dem Jahr 2021 zurückgeht. Die Thesenpapiere des Jahrgangs 2024 sind in einem co-kreativen Arbeitsprozess unter der Projektleitung von Armando García Schmidt mit prozessualer und redaktioneller Begleitung des polisphere-Redaktionsteams, bestehend aus Maike Dörnfeld, Lena Hornecker, Lea Paleit, Richard Schwenn und Philipp Sälhoff, entstanden.

Alle Impulspapiere geben ausschließlich die Meinungen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen der jeweiligen Autor:innen wieder, die diese nicht im Namen ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers, ihres Ehrenamts, ihrer assoziierten Organisation oder ihrer Partei äußern, sondern ausschließlich aus persönlicher Perspektive. Die Impulspapiere geben auch nicht die Meinung der Bertelsmann Stiftung wieder.

Menschen mit Ideen aus der Praxis geben Anregungen für besseres Wirtschaften: Das ist der Gedanke hinter dem Netzwerk „Voices of Economic Transformation“, das junge Führungspersönlichkeiten aus Unternehmen, Startups und Politik verbindet. Auf Einladung der Bertelsmann Stiftung kommt das Netzwerk jedes Jahr in einer neuen Konstellation zusammen, um Impulse für eine Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft in die öffentliche Debatte und auch in die betriebliche Praxis zu bringen.

Die Herausforderungen, vor denen die deutsche Wirtschaft aktuell steht, sind komplex und vielschichtig. Die Unternehmen stehen unter massivem Druck. Die Gestaltung der Transformation hin zu einer Nachhaltigen Sozialen Marktwirtschaft kann nur in einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bewältigt werden. Vor diesem Hintergrund nehmen die „Voices“ die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und das Zusammenspiel von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik in den Blick. Leitfragen im gemeinsamen Austausch und in der Erarbeitung von Impulsen sind dabei:

Wie kann eine Transformation gelingen, die sich nicht nur allein um die Ausbalancierung von Wachstum und Teilhabe bemüht, sondern nun auch um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in globaler Verantwortung?

- Wie können in Unternehmen mehr innovative Lösungen zur Bewältigung zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen entstehen?
- Wie können die unternehmerische und die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit in Krisen gestärkt werden?
- Wie können Unternehmen und Akteur:innen der Sozialen Marktwirtschaft das demokratische System stärken?
- Was sind konkrete Best Practices?

2024 haben 34 junge Entscheider:innen zu den Schwerpunktthemen Künstliche Intelligenz, Kreislaufwirtschaft und Re- und Upskilling gearbeitet. 19 Thesenpapiere sind entstanden und zeigen auf, wie konkrete Veränderungen in diesen drei Bereichen zu mehr Innovationskraft in den Unternehmen und zu gesellschaftlicher sowie politischer Veränderung führen können. Eine Übersicht aller Themen sowie eine Download-Möglichkeit aller Thesenpapiere sind auf folgender Webseite zu finden: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/voices2024>

2022 haben die „Voices“ das Buch „Update Wirtschaft für Gesellschaft“ im Verlag der Bertelsmann Stiftung veröffentlicht. 2023 folgten 14 Impulspapiere zu Themen der Nachhaltigkeit, Innovation, Digitalisierung, Unternehmenskultur und Geopolitik.