

---

# Strategic Intelligence: Learning & Development 2026

Marktlage, Machtverschiebung und Handlungsoptionen für Anbieter von Weiterbildung, Beratung und Coaching im deutschsprachigen Raum.

Auf Basis amtlicher Statistiken und aktueller Branchenstudien. Quellen und Verlässlichkeits-Einstufungen im Anhang.



**Dr. Franz Hütter**

Dr. rer. medic., M.A. · Wissenschaftstransfer ins L&D  
Juni 2026 · [brain-hr.com](http://brain-hr.com)

## Executive Summary

# Sechs Befunde, die 2026 über Anbieter entscheiden

Der Weiterbildungsmarkt schrumpft nicht. Er sortiert sich neu, und zwar nach einem einzigen Kriterium: nachweisbarer Wirkung. Wer sie belegen kann, trifft auf eine historisch große Lücke. Wer sie nur behauptet, konkurriert mit einer Maschine, die Behauptungen kostenlos produziert.

- 1. Die Budgets sind eingebrochen, die Erwartungen nicht.** Deutsche Unternehmen kürzten ihre Weiterbildungsbudgets binnen zwei Jahren um 30 Prozent auf 1.204 € pro Mitarbeiter und Jahr. Zugleich wollen 9 von 10 Executives ihre L&D-Investitionen halten oder steigern. Geld fließt weiter, aber unter Bedingungen.
- 2. Solo-Selbstständige tragen die Hauptlast.** Das Projekteinkommen im Freelancer-Markt fiel binnen eines Jahres um 21 Prozent; 61 Prozent nennen Auftragsmangel als Hauptsorge. Das Förderprogramm KOMPASS ist seit dem Frühjahr 2026 bundesweit kontingentiert.
- 3. Einkäufer verlangen Nachweis, und fast niemand kann ihn liefern.** Nur 32,1 Prozent der Unternehmen nutzen Evaluationsergebnisse systematisch für Investitionsentscheidungen. Diese Lücke ist das größte offene Feld des Marktes.
- 4. KI ersetzt keine Trainer. Sie sortiert sie.** Es existiert kein belastbarer Beleg, dass Unternehmen Seminare durch KI ersetzt haben. Belegt ist: Das Branchenklima für Präsenz-Standardware fällt, leicht Replizierbares wird kannibalisiert, und BigTech betritt den Bildungsmarkt.
- 5. Der klarste Wachstumsmarkt ist die KI-Qualifizierungslücke selbst.** 56 Prozent der Unternehmen nutzen generative KI, nur 27 Prozent haben dafür geschult. 70 Prozent der Erwerbstätigen erhalten kein KI-Weiterbildungsangebot, während der EU AI Act KI-Kompetenz zur Pflicht macht.
- 6. Das Geschäftsmodell selbst steht zur Erneuerung an.** Die Gewinner der Klima-Prognosen sind EdTech und Plattformen, nicht das Katalogseminar. Für Anbieter heißt das: Wirkungsnachweis, Corporate-Segment, eigene Technologie. Einzeln ist das kaum zu leisten. Im Verbund schon.

Die belegte Marktlogik 2026: weniger Geld, mehr Nachweispflicht, KI als Sortiermaschine zwischen Replizierbarem und Substanz.

## Kapitel 1

# Die Lage: Rezession trifft Weiterbildung mit Verzögerung und Wucht

Die deutsche Wirtschaft wuchs 2025 um 0,2 Prozent, getragen allein vom Konsum; Exporte und Investitionen waren rückläufig (Destatis, Januar 2026). Für 2026 erwartet das ifo Institut 0,8 Prozent, nach unten revidiert wegen der US-Zölle. Die Unternehmensinsolvenzen erreichten 2025 mit 24.064 Fällen (+10,3 Prozent) den höchsten Stand seit über einem Jahrzehnt. Die Industrie baute 124.100 Stellen ab, allein die Autoindustrie rund 50.000; die Sparprogramme von Bosch, VW und ZF summieren sich auf über 60.000 weitere angekündigte Stellen.

In den Weiterbildungsbudgets kommt das doppelt an:

### -30 %

Weiterbildungsbudget pro Mitarbeiter in zwei Jahren, auf 1.204 €/Jahr

McKinsey HR Monitor, via Handelsblatt, 12.05.2026

### 860 €

Budget pro Person (zuvor 1.100 bis 1.400 €), bei gleichzeitig mehr Maßnahmen: sechs statt fünf pro Jahr

Bitkom Akademie/HRpepper 2025, n=1.057

### 45 %

der Betriebe fördern noch Weiterbildung (2019: 55 %). Die erhoffte Trendwende bleibt aus.

IAB-Betriebspanel, April 2026

Ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland und den Niederlanden verbrachte im vergangenen Jahr null Stunden in Trainings (McKinsey, via Handelsblatt). Bei 61 Prozent der Organisationen sind die L&D-Budgets gesunken oder stagnieren, das dritte Jahr in Folge (Fosway 2025); 65 Prozent der HR-Verantwortlichen erwarten das auch für die nächsten zwei Jahre (Gartner, via Degreed).

## Der Markt schrumpft nicht uniform. Er verteilt sich um.

Derselbe Markt, der pro Kopf kürzt, verlangt mehr Maßnahmen (Bitkom: sechs statt fünf) und meldet punktuell Wachstum: Lünendonk sah den deutschen Weiterbildungsmarkt 2023 noch bei +11 Prozent Umsatz, die US-Trainingsausgaben stiegen 2025 um 4,9 Prozent. Die Konsequenz ist kein Rückzug der Nachfrage, sondern eine härtere Auswahl: mehr Wirkung pro Euro.

Einkäufer kaufen weiter. Aber sie kaufen selektiver, mit weniger Geld pro Kopf und härterer Nachweispflicht.

## Kapitel 2

# Solo-Selbstständige: die Hauptlast der Anpassung

Trainer:innen, Berater:innen und Coaches arbeiten überwiegend solo-selbstständig. Genau diese Gruppe trifft die Marktverschiebung am härtesten:

### -21 %

Monatliches Projekteinkommen im Freelancer-Markt binnen eines Jahres: von 8.432 € auf 6.653 €

Freelancer-Kompass 2026, n=5.412, via heise

### 61 %

nennen „zu wenige Aufträge“ als Hauptsorge; 43 % ohne gesicherte Auslastung für die kommenden Monate

Freelancer-Kompass 2026

### 42 h

Wochenarbeitszeit (zuvor 40) bei sinkendem Einkommen; 62 % nennen Akquise als größte Herausforderung

Freelancer-Kompass 2026

Einordnung: Der Freelancer-Kompass bildet den Projektmarkt insgesamt ab (IT-lastig), nicht spezifisch Trainer:innen. Branchenspezifisch zeigt der wbmonitor (BIBB/DIE, Nov. 2025) ein gespaltenes Bild: Anbieter mit Firmenkunden +25 Klimapunkte, Anbieter mit SGB-Finanzierung -7. Die Spaltung verläuft entlang der Kundenstruktur.

## KOMPASS: Der stärkste Förderhebel ist eingefroren

Das ESF-Plus-Programm KOMPASS erstattete Solo-Selbstständigen 90 Prozent der Qualifizierungskosten, bis zu 4.500 € pro Person. Im März 2025 wurde es bis Februar 2028 verlängert; die Nachfrage explodierte. Seit dem Frühjahr 2026 gilt laut offizieller Programmseite: Die Ausgabe von Qualifizierungsschecks ist „im Zeitraum von Mai bis voraussichtlich Oktober 2026 bundesweit begrenzt“, Erstberatungen nur eingeschränkt (esf.de, Abruf 11.06.2026).

Das Programm ist also nicht beendet, aber als Planungsgrundlage derzeit unbrauchbar: kein Rechtsanspruch, kontingentierte Ausgabe, kein verbindliches Normalisierungsdatum, Budget nie veröffentlicht. Die verbleibenden Alternativen (Landesprogramme mit 250 bis 1.000 €/Jahr, Aufstiegs-Bafög, BAFA-Beratungsförderung) erreichen die KOMPASS-Größenordnung nicht.

Wer als Solo-Selbstständige:r 2026 in die eigene Entwicklung investiert, kann sich auf Förderkulissen nicht verlassen. Die Investition muss sich aus dem Geschäft selbst rechnen.

## Kapitel 3

# Die Nachweis-Wende: was Corporate-Einkäufer 2026 verlangen

Das Paradox des Jahres: 9 von 10 Executives wollen ihre L&D-Investitionen halten oder steigern (LinkedIn Workplace Learning Report 2025), während die realen Budgets bei 61 Prozent sinken oder stagnieren (Fosway). Die Auflösung: Geld fließt weiter, aber unter vier dokumentierten Bedingungen.

### 1. Wirkungsnachweis statt Teilnahmemetriken

Finanzentscheider bewerten Lernanbieter nach ROI, Time-to-Competency und „Cost per Capability“, nicht mehr nach Completion-Rates (Degreed, Mai 2026). Der Druck wird durchgereicht: Wer im Entscheidergespräch keine belastbaren Wirkungsdaten vorlegt, verhandelt nur noch über den Preis.

### 2. Die Wirkungsmess-Lücke ist das offene Feld

**32,1 %**

der Unternehmen nutzen Evaluationsergebnisse systematisch für Investitionsentscheidungen. Mehr als zwei Drittel tun es nicht.

Haufe Akademie Benchmarking 2025

**21 %**

verknüpfen ihre Lernstrategie mit Business-Zielen, obwohl 71 % eine Lernstrategie haben

Studytube DE 2026, n=1.815

Anbieter, die methodisch sauberen Wirkungsnachweis mitliefern, treffen einen weitgehend unbesetzten Bedarf. Das ist die größte dokumentierte Chance dieses Marktes.

### 3. Vendor-Konsolidierung

Großunternehmen führen im Schnitt mehr als elf Learning-Vendors mit Überschneidungen; 30 bis 50 Prozent der Software-Lizenzen bleiben ungenutzt. Der Einkauf streicht Redundantes zuerst (Degreed). Es bleibt, wer einen distinkten, nachweisbaren Beitrag hat.

### 4. KI-Kompetenz als Einkaufskriterium

Der EU AI Act verpflichtet seit Februar 2025 zur KI-Kompetenz im Unternehmen (Art. 4). Zusammen mit der Qualifizierungslücke aus Kapitel 4 wird KI-Befähigung zum Standard-Einkaufskriterium für externe Anbieter.

Der Ansprechpartner im Unternehmen hat selbst weniger Leute und mehr Rechtfertigungsdruck. Wer ihm Arbeit abnimmt und Argumente für den CFO liefert, verkauft.

## Kapitel 4

# KI ersetzt keine Trainer. Sie sortiert sie.

Zur Redlichkeit dieses Papiers gehört, was sich *nicht* belegen lässt: Es existiert kein einziger harter Nachweis, dass ein Unternehmen klassische Seminare durch KI ersetzt hat. Alle seriösen Quellen sprechen von Ergänzung, Verlagerung in den Arbeitsfluss und Effizienz in der Content-Erstellung. Auch für die These schrumpfender Seminarformate fehlen Daten; Blended Learning erlebt sogar ein Comeback (mmb 2026).

Belegt ist etwas anderes, und es ist folgenreicher:

- **Das Klima kippt gegen Standardware.** Auf der mmb-Klimaskala stehen Präsenzanbieter bei  $-0,1$  mit Prognose  $-0,3$ , traditionelle E-Learning-Anbieter im Sinkflug. Gewinner: internationale Plattformen ( $+0,8$ ) und EdTech-Startups ( $+0,6$ ). Die mmb-Expert:innen halten eine Marktdominanz von BigTech für möglich.
- **Leicht Replizierbares wird kannibalisiert.** Chegg verlor 2025 39 Prozent Umsatz an generische Sprachmodelle; Duolingo ließ Kursinhalte KI-first produzieren. Beides Consumer-Ed-Tech, aber die Richtung ist eindeutig: Was eine KI in Minuten nachbauen kann, verliert seinen Preis.
- **KI wird Strukturprinzip der Branche.** 95 Prozent der mmb-Expert:innen sehen KI-Lernassistenten als zentrale Lerntechnologie der nächsten drei Jahre; 93 Prozent erwarten LLM-Routine bei Bildungsanbietern; 75 Prozent befürchten zugleich Deskillung-Effekte.
- **Der Mensch wird teurer, wo er belegbar wirkt.** 91 Prozent der L&D-Profis halten Human Skills für „wertvoller denn je“ (LinkedIn 2025). Der wbmonitor führt die Stimmungseintrübung der deutschen Branche ausdrücklich auf Konjunktur und Rechtsprechung zurück, nicht auf KI.

**56 %**

der Unternehmen nutzen generative KI ...

TÜV-Weiterbildungsstudie 2026 (Forsa, n=500)

**27 %**

... aber nur so viele haben KI-Schulungen durchgeführt

TÜV-Weiterbildungsstudie 2026

**70 %**

der Erwerbstätigen erhalten kein KI-Weiterbildungsangebot

Bitkom, Februar 2026

Die größte unbediente Schulungsnachfrage seit Jahren entsteht ausgerechnet durch die Technologie, vor der sich die Branche fürchtet.

## Kapitel 5

# Fünf Imperative für Anbieter

Aus den Befunden der Kapitel 1 bis 4 folgen fünf Handlungslinien. Sie gelten unabhängig davon, mit wem du sie umsetzt.

### **Imperativ 1: Wirkung belegen, nicht behaupten**

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen messen Wirkung nicht systematisch, und genau das beginnen Einkäufer zu verlangen. Wer Prä-Post-Designs, validierte Instrumente und Effektstärken vorlegen kann, verhandelt in einer anderen Liga. Wissenschaftliche Evaluation ist 2026 kein akademischer Luxus, sondern die Eintrittskarte ins Corporate-Segment.

### **Imperativ 2: Auf das Corporate-Segment ausrichten**

Die wbmonitor-Daten sind eindeutig: Anbieter mit Firmenkunden +25 Klimapunkte, öffentlich finanzierte -7. Das anspruchsvolle Segment verlangt Nachweis und Business-Sprache (EBITDA, Cost per Capability), zahlt dafür aber Honorare, die im Solo-Markt unerreichbar geworden sind. Dafür braucht es neben der Methodik auch Hard Facts: Betriebswirtschaft, Medizin- und Gesundheitswissen, KI-Kompetenz, je nach Feld.

### **Imperativ 3: Die KI-Qualifizierungslücke besetzen**

56 Prozent Nutzung, 27 Prozent Schulung, eine gesetzliche Kompetenzpflicht: Diese Lücke ist der klarste belegte Wachstumsmarkt, und er gehört Anbietern, die KI nicht nur bedienen, sondern wissenschaftlich einordnen können.

## **Imperativ 4: Das eigene Angebot technologisieren**

Evidenzprüfung, Didaktik-Design, Evaluation und Next-Generation-Learning sind in professioneller Qualität nicht mehr ohne KI-Werkzeuge konstruierbar, implementierbar und auswertbar. Die Klima-Gewinner sind EdTech und Plattformen. Anbieter ohne eigene Technologie-Strategie konkurrieren auf der Verliererseite der mmb-Skala.

## **Imperativ 5: Verbund statt Einzelkampf**

Wirkungsnachweis braucht Statistik, Technologie braucht Entwicklung, Corporate-Zugang braucht Reputation und Audit. Kein Solo-Anbieter leistet das allein neben dem Tagesgeschäft. Die strategische Frage lautet nicht, ob man sich Infrastruktur zulegt, sondern mit wem man sie teilt.

Das Geschäftsmodell „Seminar nach Katalog“ wird nicht besser, wenn man es weiter optimiert. Es wird neu erfunden, mit Nachweis, Technologie und Verbund. Die Frage ist nur, von wem.

## In eigener Sache

# Die Infrastruktur dahinter: die Senior Scientific Masterclass

Dieses Papier stammt von BRAIN-HR, und wir legen offen, warum wir es geschrieben haben: Die fünf Imperative aus Kapitel 5 sind exakt das, was wir mit der Senior Scientific Masterclass für einen begrenzten Kreis von Mitgliedern umsetzen. Sie ist ein dreijähriges Programm für erfahrene Trainer:innen, Berater:innen und Coaches mit wissenschaftlicher Qualifikation. Und weil ihre Mitglieder uns persönlich bekannt sind, bleiben wir hier beim Du.

### 1 · Wirkungsnachweis als Lieferung

Evaluationsdesign, validierte Messinstrumente, Statistik und Reporting übernehmen wir für dein Projekt, ohne Aufpreis. Du musst dafür nicht rechnen lernen: Du bekommst deine Effektivitäten geliefert und schließt damit genau die Lücke, die zwei Drittel des Marktes offen lassen.

### 2 · Technologie-Zugang: das Betriebssystem der Weiterbildung

Wir entwickeln eine Software-Suite, die den kompletten Bildungsprozess evidenzbasiert macht: Evidence-Check prüft die wissenschaftliche Beleglage von Methoden und Angeboten, der Didaktik-Check auditiert Konzepte nach Constructive Alignment, PEF führt durch die eigene Wirkungsstudie, die studies-Plattform erhebt Daten mit validierten Instrumenten, der Studyviewer macht Forschungsliteratur arbeitsfähig. Als Mitglied bekommst du als Erste:r Zugang zu den Bausteinen, mit 75 Prozent Vorzugskonditionen, Anschluss an unsere KI-Infrastruktur und auf Wunsch Mitentwicklung eigener Anwendungen. Überblick: [odoo.brain-hr.com/edtech-ai](https://odoo.brain-hr.com/edtech-ai)

### 3 · Im Aufbau: der auditierte B2B-Marktplatz

Wir bauen derzeit den Expertenpool auf, in dem ausschließlich dreifach auditierte Angebote von Masterclass-Mitgliedern stehen: geprüft auf Evidenz, Didaktik und Return on Learning, mit Tagessätzen zwischen 3.000 und 4.500 €. Etliche aus dem inneren Kreis sind dafür bereits auf uns zugekommen; die ersten Profile entstehen gerade, und wir arbeiten aktiv daran, den Pool bei Unternehmen bekannt zu machen. Die Audits entstehen in der Masterclass. Wer dort stehen will, kommt über sie.

## 4 · Individuelle Begleitung durch ein Expertenteam

Der Kern sind Einzeltermine nach Bedarf, in intensiven Projektphasen auch mehrmals pro Woche: wissenschaftliche Beratung, Unternehmensberatung und Didaktik-Unterstützung. Dazu nimmt dir das Team Arbeit ab, die dich heute Abende kostet, von der wissenschaftlichen Recherche für deine Vorträge bis zur kompletten Auswertung deiner Daten.



**Dr. Franz Hütter, M.A.**

Programmleitung · Dr. rer. medic.,  
Wissenschaftstransfer, Scientific-  
Trainer-Ausbilder



**Prof. Dr. Ulrich Lenz**

Principal Scientific Partner ·  
Wirtschaftspsychologie, ROI von  
PE, strategische Positionierung



**Nicolas Stege, M.Sc.**

Wissenschaftlicher Mitarbeiter ·  
Statistik, Evaluation,  
Instrumentenentwicklung

## Verzahlt mit einem Hard-Facts-Fortbildungsprogramm

Zur Masterclass gehört der Zugriff auf acht Tagesseminare, die genau die Hard Facts liefern, die das Corporate-Segment verlangt: **Return on L&D mit Prof. Dr. Ulrich Lenz** (die Sprache, in der Budgets vergeben werden), Wirkungsnachweis mit Daten statt Anekdoten, Medizinwissen für Trainer und Coaches, Communication Neuroscience, KI-Werkzeuge der Wissenschaft und mehr. Masterclass-Mitglieder zahlen Vorzugskonditionen. Programm: [odoo.brain-hr.com/seminars](https://odoo.brain-hr.com/seminars)

## Konditionen

9.000 € netto für drei Jahre, jährlich zahlbar (3 × 3.000 €), bei Komplettzahlung 1.500 € Nachlass. Evaluations-, Statistik- und Fragebogen-Leistungen inklusive. Der Titel **Senior Scientific Trainer** kann schon während der Masterclass erworben werden, mit Buch, Fachpublikation oder eigener empirischer Arbeit. Voraussetzung für die Mitgliedschaft: abgeschlossene Scientific-Trainer-Ausbildung. Verbindliche Details: [odoo.brain-hr.com/masterclass](https://odoo.brain-hr.com/masterclass)

Der Kreis bleibt klein, weil individuelle Begleitung Zeit ist. Wenn du prüfen willst, ob sich die Rechnung für deine Lage trägt: Eine Nachricht an [fh@brain-hr.com](mailto:fh@brain-hr.com) genügt, dann rechnen wir gemeinsam.

# Komm mit uns ins Gespräch.

Eine halbe Stunde, deine Zahlen, deine Lage. Wir rechnen gemeinsam durch, ob sich die Masterclass für dein Geschäft trägt. Wenn nicht, sagen wir dir das offen.

- SCHREIBEN** fh@brain-hr.com, oder antworte einfach auf die Mail, mit der dieses Papier kam
- ANRUFEN** +49 171 99 79 519
- ALS MITGLIED** exklusiver Dauer-Zugriff auf 90-minütige Einzeltermine über den Masterclass-Kalender, jederzeit bei Bedarf: [calendly.com/brain-hr/masterclass-termine](https://calendly.com/brain-hr/masterclass-termine)



Das Badge des Exzellenzclusters: Mitglieder führen es in E-Mail-Signatur und Angeboten, als sichtbaren Ausweis dreifach auditiertes Qualität.

## Anhang

# Quellen-Beipackzettel

Verlässlichkeit: **A** = amtlich/Primärquelle verifiziert · **B** = seriöse Studie oder Leitmedium · **C** = Sekundärquelle, mit Vorsicht zu zitieren. Alle Quellen wurden im Juni 2026 adversarial nachgeprüft.

KERNZAHL	QUELLE	DATUM	STUFE
BIP 2025 +0,2 %; Konsum trägt, Exporte/Investitionen rückläufig	Destatis PM 017	15.01.2026	A
ifo-Prognose 2026 +0,8 %; Geschäftsklima 87,6 Punkte	ifo Institut	Dez. 2025	A
Insolvenzen 24.064 (+10,3 %), 47,9 Mrd. € Forderungen	Destatis PM 085	13.03.2026	A
Industrie -124.100 Stellen; Sparprogramme Bosch/VW/ZF	EY Industriebarometer, Handelsblatt	Feb. 2026	B
Budgets -30 % auf 1.204 €/MA; 1/3 ohne Trainingsstunden	McKinsey HR Monitor, via Handelsblatt	12.05.2026	B
Budget pro Person auf 860 € gesunken; 6 statt 5 Maßnahmen	Bitkom Akademie/HRpepper, n=1.057	2025	B
45 % der Betriebe fördern Weiterbildung (2019: 55 %)	IAB-Betriebspanel	15.04.2026	A/B
61 % L&D-Budgets gesunken/stagnierend (3. Jahr in Folge)	Fosway Digital Learning Realities	2025	B
Freelancer: Einkommen -21 % (8.432 → 6.653 €); 61 % Auftragsmangel; 62 % Akquise-Druck	Freelancer-Kompass 2026 (n=5.412), via heise	17.03.2026	B
KOMPASS: 90 %/max. 4.500 €; Scheck-Ausgabe „Mai bis voraussichtlich Oktober 2026 bundesweit begrenzt“	esf.de (offizielle Programmseite)	Abruf 11.06.2026	A
wbmonitor-Klima: Firmenkunden +25, SGB-finanziert -7; Treiber Konjunktur + Rechtsprechung	BIBB/DIE wbmonitor 2024	26.11.2025	A/B

KERNZAHL	QUELLE	DATUM	STUFE
Nur 32,1 % nutzen Evaluation systematisch für Investitionsentscheidungen	Haufe Akademie Benchmarking	2025	B
71 % mit Lernstrategie, 21 % mit Business-Ziel-Verknüpfung	Studytube DE 2026, n=1.815	2026	B
9 von 10 Executives wollen L&D halten/steigern; 91 % „Human Skills wertvoller denn je“	LinkedIn Workplace Learning Report	2025	B
CFO-Kriterien ROI/Cost per Capability; 11+ Vendors, 30–50 % ungenutzte Lizenzen	Degreed	22.05.2026	C
mmb: 95 % KI-Assistenten zentral; 75 % Deskillung-Sorge; Klima Präsenz –0,1/–0,3; Gewinner Plattformen/EdTech	mmb Learning Delphi 2025/2026, 77 Expert:innen	März 2026	B
TÜV: 56 % nutzen generative KI, 27 % haben geschult; 29 % mit schriftlicher Weiterbildungsstrategie	TÜV-Weiterbildungsstudie (Forsa, n=500)	2026	B
Bitkom: 36 % KI-Nutzung (Vorjahr 20 %); 70 % ohne KI-Weiterbildungsangebot	Bitkom	Feb. 2026	B
EU AI Act Art. 4: KI-Kompetenz-Pflicht	Verordnung (EU) 2024/1689	seit Feb. 2025	A
Chegg –39 % Umsatz; Duolingo „AI-first“	Geschäftsberichte/Presse	2025	B

Bewusst nicht verwendet, weil nicht belastbar: „KI ersetzt Trainer“ (kein Beleg), Verkürzung von Seminarformaten (keine Daten), Bersin-Einsparquoten (Interessenkonflikt), KOMPASS-Scheckzahlen 2026 (nur sekundär belegt).

© 2026 BRAIN-HR · Dr. Franz Korbinian Hütter (Dr. rer. medic., M.A.) · Am Schlagbaum 1, 58285 Gevelsberg · fh@brain-hr.com · brain-hr.com

BRAIN-HR ist Initiator des NET OF BRAINS Thinktanks (Deutscher Demografiepreis 2022) und Anbieter der TÜV-Rheinland-zertifizierten Scientific-Trainer-Qualifikation (ISO/IEC 17024).