



Auswahl eines Lernmanagement-Systems

Leitfaden II: Kriterien zur Integration eines Assistenzsystems zur Lernunterstützung



Inhalt



Ihr Mehrwert	3
Unsere Praxisfälle	5
Funktionen und Vorteile eines LMS	6
Checkliste: Bereit für ein LMS?	7
Auswahlkriterien	8
Aus der Unternehmenspraxis	9
Glossar	10
Literaturverzeichnis	11



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

Das zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums
für Forschung, Technologie und Raumfahrt unter den Förderkennzeichen
02L19C300-02L19C333 gefördert. Projektlaufzeit: 01.11.2021-31.10.2026



Ihr Mehrwert

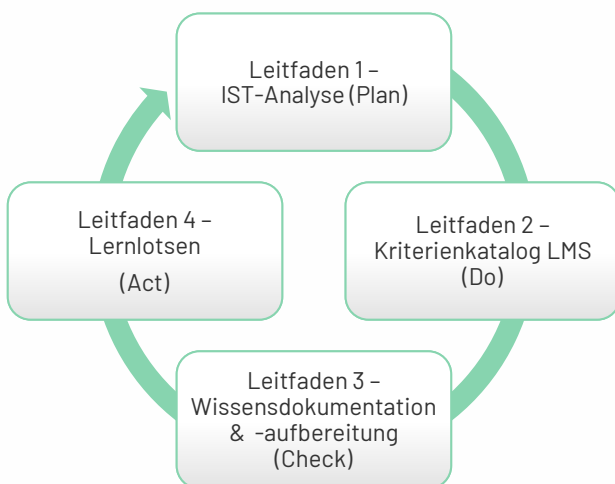


Liebe Personalverantwortliche und Führungskräfte,

Sie gestalten digitalisierte Personalentwicklung nicht am Rand, sondern **mitten im Betrieb** – und genau dort entscheidet sich, ob datenbasierte Assistenzsysteme wirklich wirken. Wenn Beschäftigte das Unternehmen verlassen, geht oft mehr verloren als eine Stelle: Es verschwinden Erfahrungswissen, Routinen und kleine Handgriffe, die Prozesse stabil und Qualität verlässlich machen.

Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, ein geeignetes Lernmanagementsystem (LMS) für Ihre Organisation auszuwählen und strategisch in Ihre bestehenden Wissens- und Personalprozesse einzubetten. Im Fokus steht die Frage, welche funktionalen, technischen und organisatorischen Anforderungen ein LMS erfüllen sollte, um sowohl formales Lernen als auch erfahrungsbasiertes Wissen systematisch zugänglich zu machen.

Dieser Leitfaden beleuchtet einen Teil des Einführungsprozesses eines datenbasierten Assistenzsystems in der Betriebspraxis. Rufen Sie auch die **weiteren Leitfäden der Reihe** ab, um eine kontinuierliche Verbesserung Ihrer Personalprozesse zu sichern!



Leitfaden 1 – IST-Analyse (Plan): Wo stehen Sie aktuell? Analysieren Sie systematisch den Stand Ihrer Personalentwicklung und erkennen Sie Bedarfe und Potenziale.

Leitfaden 2 – Kriterienkatalog LMS (Do): Welches digitale Assistenzsystem passt zu Ihnen? Definieren Sie klare Kriterien zur Zielerreichung.

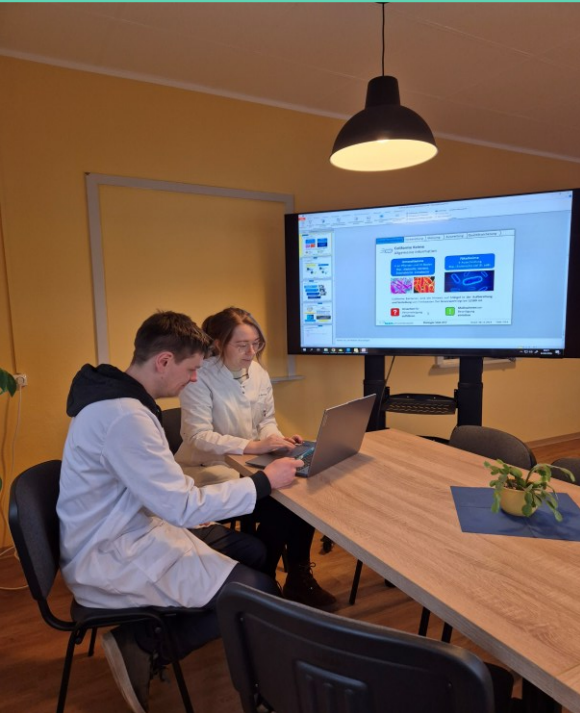
Leitfaden 3 – Wissensdokumentation und -aufbereitung (Check): Wie sichern Sie Erfahrungswissen? Erfahren Sie, wie Wissen Ihrer Mitarbeitenden strukturiert dokumentiert und aufbereitet werden kann.

Leitfaden 4 – Lernlotsen (Act): Lernen Sie die Koordinierungsaufgaben und -Herausforderungen kennen, um digitale Lösungen nachhaltig im Betrieb zu verankern.

Nutzen Sie diese Leitfäden als praxisnahe Unterstützung auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen und erfolgreichen Personalentwicklung.



Ihr Mehrwert



Team Umweltanalytik beim Auswahlverfahren eines passenden Lernmanagementsystems.

Problemstellung & Relevanz:

Die moderne Arbeitswelt ist von stetigem Wandel und technologischen Neuerungen geprägt. Um damit Schritt zu halten, sind Unternehmen mehr denn je darauf angewiesen, ihre Mitarbeitenden kontinuierlich weiterzubilden – flexibel, skalierbar und bedarfsgerecht. Ein durchdachtes E-Learning Angebot über ein Learning Management System (LMS) bietet hierfür die passende Grundlage.

Zielgruppe:

Dieser Leitfaden richtet sich an Personalverantwortliche und Führungskräfte.

Das erwartet Sie:

Fundierte Einblicke, klare Bewertungskriterien und praktische Entscheidungshilfen für die Auswahl eines geeigneten LMS.



Unsere Praxisfälle



Vereinfachter Zugang zu Prozesswissen: Das Anwendungsbeispiel bei Packwell



Die Herstellung der Wellpappe ist bei Packwell der Testfall des Lern- und Assistenzsystems. Daher findet die Analyse in diesem Arbeitsbereich statt.

Packwell GmbH & Co. KG

Branche: Verpackungsindustrie (Wellpappe)

Standort: Schwepnitz, Sachsen

Beschäftigte: ca. 220

PAL-Ziel: Das Wissen erfahrener Maschinenführer wird an einer Beispielanlage systematisch gesammelt. Eine digitale Plattform soll die Informationen erfassen, überarbeiten und für die Schulung neuer Beschäftigten nutzbar machen.

Vereinfachte Sicherung der Schulungsqualität: Das Anwendungsbeispiel bei TUA

Team Umweltanalytik GmbH (TUA)

Branche: Labordienstleistungen rund um Wasseranalytik und Wasserhygiene

Standort: Ebersbach-Neugersdorf, Sachsen

Beschäftigte: 18

PAL-Ziel: Bestehende Instrumente zur Personalentwicklung sollen weiterentwickelt werden, durch einen intelligenten Abgleich von vorhandenen Kompetenzen und aktuellem Weiterbildungsbedarf. Digitale, KI-gestützte Tools sollen es Beschäftigten ermöglichen, Lerninhalte selbstgesteuert zu erarbeiten und so die interne Weiterbildung stärken.



Bildquelle: Team Umweltanalytik GmbH

Als Arbeitsschwerpunkt wählte Team Umweltanalytik die Schwermetallanalytik aus. Hierauf bezog sich die Situationsanalyse vorwiegend.



Funktionen und Vorteile eines LMS

Lernplattformen unterscheiden sich maßgeblich in ihren Funktionen und ihrer Eignung für verschiedene Zwecke. Ein LMS ist die klassischste und etablierteste Form einer Lernplattform.

Ein Learning Management System (LMS) ist ein Werkzeug zur Bereitstellung und Organisation von Lerninhalten und Administration des Lernprozesses. [1]

Ein LMS verfügt über folgende Kernfunktionen [2]:

- Benutzerverwaltung: Anlegen von Nutzern und Zuweisung zu Kursen und Lernangeboten
- Kurseinrichtung und -verwaltung
- Rollen und Rechte: Erteilung von Zugriffsrechten der Nutzer für Kurse, Bearbeitung von Inhalten, Verwaltung und Administrierung
- Kommunikationsmethoden und -werkzeuge
- Darstellung der Kursinhalte sowie der Lernobjekte und -medien

Einsatzmöglichkeiten :

- **Onboarding neuer Mitarbeitender**
- **Compliance/Pflichtschulungen**
- **Kompetenzentwicklung**
- **Reguläre Weiterbildungen zu neuen Prozessen/Produkten/Tools/...**

Zentrale Vorteile eines LMS für Unternehmen:

Kostenersparnis

Schulungskosten werden reduziert, da Reise-, Raum- und externe Trainingsaufwände entfallen. [3]

Flexibel integrierbar

Mitarbeitende können jederzeit und von überall auf Lerninhalte zugreifen

Skalierbarkeit

Schulungen lassen sich mit einem LMS einfach auf viele Mitarbeitende ausweiten - ohne zusätzlichen Aufwand.

Nachvollziehbarkeit

Lernfortschritte und Teilnahme können transparent dokumentiert und ausgewertet werden.

Anpassungsfähigkeit

Inhalte können schnell aktualisiert und an unterschiedliche Zielgruppen angepasst werden.

Motivation

Interaktive Inhalte und klare Lernziele fördern die Lernbereitschaft der Mitarbeitenden.

Checkliste: Bereit für ein LMS?



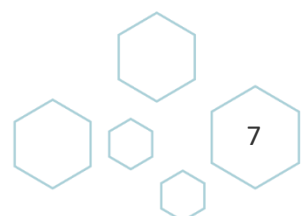
Wenn Sie mehr als 5 Felder mit „Ja“ beantworten, lohnt es sich, konkreter über die Einführung eines LMS nachzudenken.

- ☐ Gibt es Schulungsbedarfe, die sich wiederholen (z.B. Onboarding, Sicherheitsschulungen)?
- ☐ Ist das Unternehmen an mehreren Standorten tätig und/oder hat dezentrale/mobile Teams, die schwer zentral geschult werden können?
- ☐ Existieren externe Partner, Dienstleister oder Kunden, die ebenfalls geschult werden müssen?
- ☐ Müssen bestimmte Schulungen aus rechtlichen Gründen dokumentiert werden (z.B. Arbeitsschutz, Datenschutz, Compliance)?
- ☐ Sollen Mitarbeitende orts- und zeitunabhängig lernen können?
- ☐ Sollen Lernprozesse transparent und auswertbar sein?
- ☐ Besteht der Wunsch, Lernen stärker in die Unternehmenskultur zu integrieren?
- ☐ Verfügt das Unternehmen über Ressourcen (Zeit, Personal, Geld), um ein LMS einzuführen und zukünftig zu pflegen?



Quelle: Adobe Stock

Wichtig: Beziehen Sie bei der Entscheidung über ein LMS alle relevanten Stakeholder (Geschäftsführung, IT, Personalabteilung) mit ein.



Auswahlkriterien für ein LMS



Sie haben festgestellt, Sie könnten von einem LMS profitieren?

Im nächsten Schritt wählen Sie strukturiert ein System, das zu Ihren fachlichen Anforderungen und organisatorischen Rahmenbedingungen passt. Klare Auswahlkriterien [4] helfen Ihnen dabei, die passende Lösung für Ihr Unternehmen zu identifizieren.

Cloud basiert vs lokal gehosted

Cloud-Lösungen bieten schnellen Zugriff und geringe IT-Belastung, während lokal gehostete Systeme mehr Kontrolle über Daten und Infrastruktur ermöglichen.

Open Source vs kommerziell

Open-Source-LMS sind flexibel und lizenzkostenfrei, setzen jedoch technisches Know-how voraus, Kommerzielle Lösungen bieten Support, Wartung und Benutzerfreundlichkeit gegen laufende Kosten.

Autorentools integriert vs extern

Integrierte Autorentools erleichtern die schnelle Content-Erstellung, während externe Tools sinnvoll sind, wenn standardisierte Lerninhalte (z. B. SCORM) systemübergreifend genutzt werden sollen.

Schnittstellen (Integrationsfähigkeit)

Ein gutes LMS lässt sich nahtlos mit vorhandenen Systemlandschaften wie HR-, ERP- oder CRM-Software und Active Directory verbinden, um Nutzerverwaltung, Reporting und Datenflüsse zu automatisieren.

Datenschutz & DSGVO-Konformität

Das LMS muss rechtskonform betrieben werden können, inklusive klarer Regelungen zu Datenverarbeitung, Hosting-Standort, Auftragsverarbeitung und Zugriffsrechten.

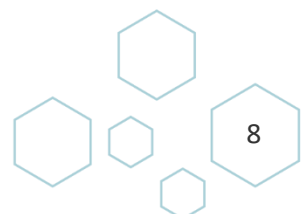
Userfreundlichkeit und Lernförderlichkeit

Die Oberfläche sollte für Lernende, Admins und Führungskräfte gleichermaßen intuitiv und barrierearm bedienbar sein. Eine klare Struktur, transparente Lernpfade und unterstützende Funktionen fördern Orientierung, Motivation und selbstgesteuertes Lernen im Arbeitsalltag.

Adaptivität

KI-Funktionen können Lernprozesse personalisieren, Empfehlungen aussprechen und Auswertungen automatisieren, sollten jedoch transparent, nachvollziehbar und datenschutzkonform eingesetzt werden. Ein adaptives LMS erkennt unterschiedliche Lernstände, Präferenzen oder Lernstile und passt daraufhin Inhalte, Aufgabenformate, Schwierigkeitsgrade oder den Lernpfad automatisch an.

Welche Plattform ist für Ihr Unternehmen am besten geeignet? Finden Sie es heraus mit unserem interaktiven Auswahltool!



Aus der Unternehmenspraxis

Gemeinsam mit unseren Partnerunternehmen erfolgte ein strukturiertes Auswahlverfahren für ein zukünftiges LMS. Ausgangspunkt war eine **Ist-Analyse** (Leitfaden 1) mit Fokus auf Informations- und Wissensmanagement, technischer Infrastruktur sowie vorhandenen Lehr- und Lernmaterialien.

Auf dieser Grundlage wurden die Unternehmensziele definiert, um eine gezielte Vorauswahl des geeigneten Plattfortmtyps zu treffen.



Auswahlverfahren LMS bei TUA



Anne Leidenroth und Max überlegen, wie vorhandene Lernmaterialien bestmöglich in einem LMS abgebildet werden können.

Zentrale Kriterien:

- Schutz sensibler Mitarbeiter- und Qualifikationsdaten
- klar abgegrenzte, sichere Systemarchitektur
- Verarbeitung der Daten innerhalb des Unternehmen

Ergänzend soll eine Qualifikationsmatrix digital abgebildet und das System an die bestehende Personalverwaltung angebunden werden. Da ein internes Hosting wirtschaftlich nicht sinnvoll ist, erfolgte die Auswahl eines DSGVO-konformen Online-LMS, das die wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen erfüllt.

Auswahlverfahren LMS bei Packwell

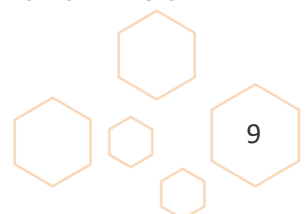


Sascha Seidel und Kristina König verschaffen sich einen Prozessüberblick mit Stakeholder-Mapping

Zentrale Kriterien:

- Skalierbarkeit
- geräteübergreifender Zugriff
- Abbildung von Pflichtschulungen
- Mehrsprachigkeit
- belastbare Reporting-Funktionen

Die Systemsentscheidung erfolgt gruppenweit und berücksichtigt die begrenzten internen IT-Ressourcen sowie den hohen Digitalisierungsbedarf zentraler Prozesse. Auf dieser Basis wurde ein cloudbasiertes LMS als wirtschaftlich und organisatorisch geeignete Lösung empfohlen.



**Adaptivität**

Adaptivität bezeichnet die Fähigkeit eines Lernmanagementsystems, sich an die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Lernfortschritte der Nutzerinnen und Nutzer anzupassen.

Autorentool

Ein Autorentool ist eine Software, mit der digitale Lerninhalte erstellt und gestaltet werden können – zum Beispiel interaktive Kurse, Präsentationen oder Tests. Solche Tools werden oft von Lehrenden oder Bildungseinrichtungen genutzt, um E-Learning-Materialien selbst zu entwickeln.

Cloudbased

„Cloudbased“ bedeutet, dass eine Software oder ein Dienst über das Internet – also in der sogenannten „Cloud“ – genutzt wird. Die Anwendung läuft nicht lokal auf dem eigenen Computer, sondern auf externen Servern, was den Zugriff von verschiedenen Geräten und Orten ermöglicht.

Compliance

Compliance bezeichnet die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, internen Regeln und verbindlichen Standards innerhalb eines Unternehmens.

DSGVO-Konformität

DSGVO-Konformität bedeutet, dass personenbezogene Daten gemäß den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung rechtmäßig, sicher und zweckgebunden verarbeitet werden.

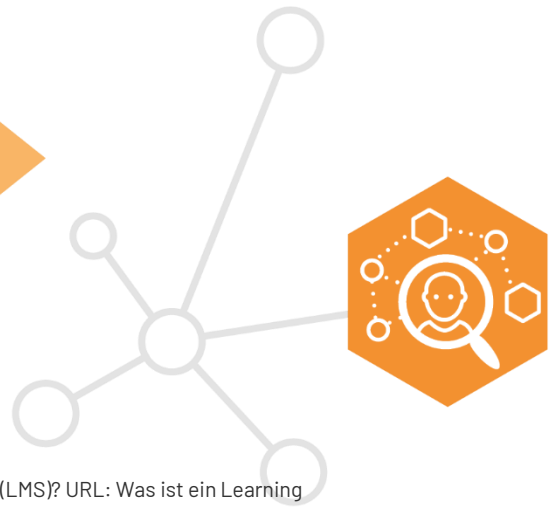
Learning Management System (LMS)

Ein Learning Management System (LMS) ist eine digitale Plattform zur Organisation, Durchführung und Verwaltung von Lernangeboten.

Open Source

Open Source bezeichnet Software, deren Quellcode öffentlich zugänglich ist. Sie kann in der Regel kostenlos genutzt, verändert und weiterverbreitet werden. Open-Source-Lösungen fördern Transparenz und Zusammenarbeit und bieten oft eine kostengünstige Alternative zu kommerziellen Produkten.

Literaturverzeichnis



[1] SAP Deutschland SE & Co. KG (2025). Was ist ein Learning Management System (LMS)? URL: Was ist ein Learning Management System (LMS)? | SAP SuccessFactors HCM

[2] Abel, J. (Autorin) & AWO Bundesverband e. V. (Hrsg.). (2021). Arbeitshilfe Lernplattformen – Welche ist die richtige für uns? (AWO Arbeitshilfe) Berlin: AWO Bundesverband e. V. / Wilhelm-Schmidt-Bundesakademie der AWO. Online verfügbar unter https://digital.awo.org/wp-content/uploads/2021/12/Arbeitshilfe_LMS_0_0.pdf

[3] reteach GmbH (Hrsg.). (2024). E-Learning im Mittelstand erfolgreich starten (Whitepaper). Online verfügbar unter <https://www.reteach.com/whitepaper/>

[4] TÜV Rheinland Akademie GmbH (Hrsg.). (2025). Handlungsleitfaden für LMS & Erklärvideos (PDF). Riesa: TÜV Rheinland Akademie. Online verfügbar unter https://www.tuv.com/content-media-files/germany/bs-academy-lifecare/images/location-pages/riesa/tuv-rheinland-handlungsleitfaden_lms_erkl%C3%A4rvideos_aktuell.pdf

Impressum



Dieser Leitfaden entstand im Rahmen eines Forschungsprojekts, das in Zusammenarbeit mit den Unternehmen [Team Umweltanalytik](#) und [Packwell GmbH & Co. KG](#) durchgeführt wurde. Beteiligt waren ein kollaboratives Team der [Westfälischen Hochschule Zwickau](#), dem [Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft](#) und dem [Fachkräftenetzwerk Oberlausitz](#), der [ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH](#) und der [Technischen Universität Dresden](#), im **Kompetenzzentrum der Arbeitsforschung** [PerspektiveArbeit Lausitz](#).

Gesamte Reihe der Leitfäden 1 - 4



*Broschüre Lernformen am
Produktionsarbeitsplatz:*



Herausgeber:

ATB Arbeit, Bildung, Technik gGmbH,
Fachkräftenetzwerk OL gGmbH,
Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH,
Westfälische Hochschule Zwickau

Autoren:

Collin Hampe, André Stöhr, Tina Wundke

1. Auflage 2026



PerspektiveArbeit
Lausitz

Informiert bleiben über



PAL-Angebote



PAL-Newsletter



www

PAL-Website



YouTube-Kanal



LinkedIn-Kanal



Gefördert durch:



**Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt**

Das zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt unter den Förderkennzeichen 02L19C300 - 02L19C333 gefördert. Projektlaufzeit: 01.11.2021 - 31.10.2026