PRESSEMITTEILUNG

Weiterbildung: Nur die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland stellt sich dem Wandel in der Wirtschaft

Deutschland entfernt sich deutlich von den Weiterbildungszielen der Europäischen Union: 65 Prozent der Arbeitnehmer:innen sollten sich jedes Jahr weiterbilden. Hierzulande plant aber nur etwa die Hälfte (50,7 Prozent) der Beschäftigten zwischen 25 und 64 Jahren in den kommenden zwölf Monaten eine Weiterbildung. Vor fünf Jahren nahmen noch 57 Prozent an einer Weiterbildung teil. Das ist eine Hypothek für den Standort Deutschland. Die größten Hürden für Arbeitnehmer:innen sind eine unübersichtliche Informationslage sowie zu hohe Kosten und zu wenig Zeit. Außerdem sind die Aussichten auf mehr Gehalt und Aufstieg durch Weiterbildung zu gering.

Gütersloh, 24. November 2025. KI, Nachhaltigkeitsziele und demografischer Wandel verändern die Anforderungen am Arbeitsmarkt. Das führt in manchen Branchen bereits zu einem substanziellen Personalabbau, in anderen zu immer größeren Fachkräftelücken. Weiterbildung ist ein zentrales Instrument, um in dieser Situation Arbeitskräfte fit zu machen für die Transformation des Arbeitsmarkts und um die entstehenden Lücken zu schließen. Doch nur 50,7 Prozent der Arbeitnehmer:innen, die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung repräsentativ befragt wurden (2.641 Befragte), planen in den nächsten zwölf Monaten eine Weiterbildung. „Der technologische Wandel nimmt immer mehr Geschwindigkeit auf, gleichzeitig stagniert die Bereitschaft zur Weiterbildung. Das ist eine Hypothek für den Wirtschaftsstandort Deutschland“, sagt Martin Noack, Studienautor und Weiterbildungsexperte der Bertelsmann Stiftung.

Anreize für die Beschäftigten fehlen

Insbesondere Beschäftigte mit umfangreichen Bildungserfahrungen sind offen für eine Weiterbildung. Von denjenigen, die in den nächsten zwölf Monaten eine Weiterbildung planen, haben gut drei Viertel (77 Prozent) schon im Vorjahr an einer Weiterbildung teilgenommen. Knapp 40 Prozent haben einen akademischen Abschluss und mehr als die Hälfte hat die Schule mit der (Fach-)Hochschulreife verlassen (52 Prozent).

Von denjenigen, die in den nächsten zwölf Monaten *keine* Weiterbildung planen, haben im Vorjahr nur 23 Prozent an einer Weiterbildung teilgenommen. Nur 13 Prozent haben einen akademischen Berufsabschluss und mehr als die Hälfte (52 Prozent) hat die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen. Ihnen fehlt es vor allem an Anreizen: 30 Prozent vermissen eine Aussicht auf mehr Gehalt und 26,8 Prozent eine Perspektive auf beruflichen Aufstieg. In dieser Gruppe sind Geringqualifizierte deutlich überrepräsentiert. Mit 25 Prozent haben hier nahezu dreimal so viele keinen Berufsabschluss, wie bei den Beschäftigten *mit* Weiterbil-

dungsplänen, wo es nur neun Prozent sind. Gerade für Geringqualifizierte eröffnen insbesondere Teilqualifikationen die vermissten Aufstiegsperspektiven. „Teilqualifikationen bieten berufliche Quereinstiege und führen sogar Schritt für Schritt zum Berufsabschluss, daher sollten sie ausgebaut, bekannter gemacht und stärker gefördert werden“, sagt Noack.

Weiterbildungsagenturen und Datenstandards schaffen Durchblick

Wer schon eine Weiterbildung plant, denkt über eine zweite nach – wenn ausreichend Informationen da sind. Mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten wird von einer weiteren Weiterbildung abgehalten, weil ihnen ein Überblick über Weiterbildungsangebote (35 Prozent) sowie Hinweise darauf fehlen, welche Angebote passend wären (34,1 Prozent). Informationen zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten fehlen einem Viertel der Befragten (28,7 Prozent). „Die Bündelung der verschiedenen lokalen Bildungs- und Berufsberatungsangebote in einem ‚Haus der Beratung‘ oder einer ‚Weiterbildungsagentur‘ würde die Wege deutlich verkürzen“, sagt Noack. „Außerdem brauchen wir eine gemeinsame Datenbasis der Weiterbildungsangebote mit Open-Data-Standard, für eine zielgenaue KI-unterstützte Online-Beratung.“

Ein Berufsbildungsscheck bringt Weiterbildung für alle voran

Neben Anreizen und Informationen fehlt es vielen Beschäftigten aber auch an Zeit und Geld. Jeder/jedem Vierten mit Weiterbildungsplänen (25,3 Prozent) sind die Kosten für eine weitere Weiterbildung zu hoch, über zu wenig Zeit klagt mehr als jede:r Fünfte (21,4 Prozent). Mittelfristig könnte eine geförderte Bildungs(teil)zeit Abhilfe schaffen. Kurzfristig sollte der Bildungsurlaub bekannter gemacht und bei klarem beruflichem Fokus finanziell gefördert werden. Eine Ergänzung dieses Angebots um einen bundesweiten Berufsbildungsscheck, der sozial gestaffelt die Kosten deckt, könnte die von der Bundesregierung geplante Weiterbildungsoffensive mit Leben füllen.

Die Förderung der Weiterbildung ist aber auch eine Aufgabe der Unternehmen. Eine Weiterbildungsoffensive darf sich daher nicht allein an Beschäftigte wenden. In Summe sehen knapp zwei Drittel der Beschäftigten (60,8 Prozent) eine oder sogar mehrere Barrieren in der Unternehmenskultur: Besonders häufig wird kritisiert, dass Weiterbildung in den Unternehmen als persönliche Angelegenheit und nicht als Teil der Arbeit angesehen wird. Weitere Kritikpunkte sind die mangelnde Unterstützung durch die Vorgesetzten und das Fehlen einer systematischen Planung der Weiterbildung.

<u>Zusatzinformationen:</u>
Grundlage dieser Studie ist eine repräsentative Online-Access-Panel-Befragung (Bilendi GmbH) unter 2.641 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren. Die Erhebung fand im Zeitraum 19.02. bis 10.03.25 statt. Die Beschäftigten wurden zunächst nach ihrer Weiterbildungserfahrung und ihren Weiterbildungsplänen befragt. In fünf Multiple-Choice-Blöcken mit 49 Weiterbildungsbarrieren konnten sie dann angeben, welche Barrieren

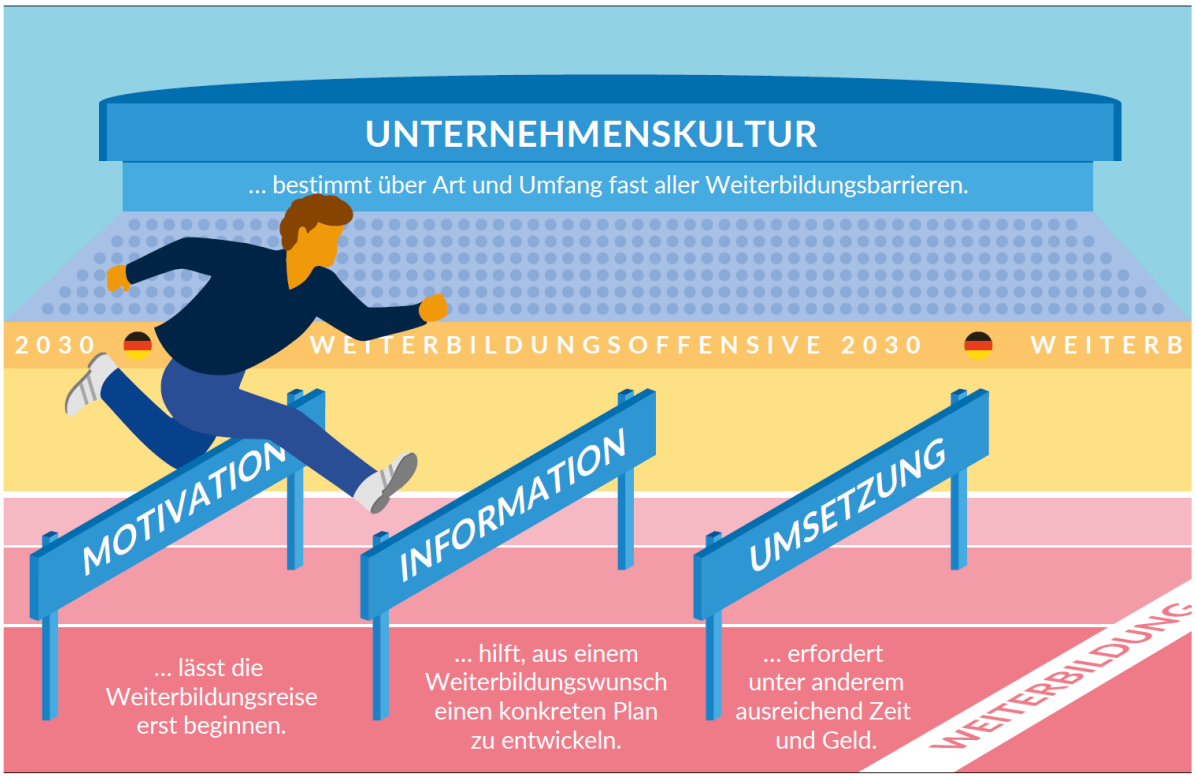
ihnen für (noch) eine Weiterbildung in den nächsten zwölf Monaten im Weg stehen. Für Details zur Methodik, inklusive quotierter Stichprobenziehung, Gewichtung und der genauen Fragenbatterie wird auf den Methodenreport verwiesen.

Ansprechpartner: **Martin Noack, Telefon: 0 52 41 81 81-476**
E-Mail: martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

Über die Bertelsmann Stiftung: Menschen bewegen. Zukunft gestalten.
Die Bertelsmann Stiftung setzt sich dafür ein, dass alle an der Gesellschaft teilhaben können – politisch, wirtschaftlich und kulturell. Unsere Programme: Bildung und Next Generation, Demokratie und Zusammenhalt, Digitalisierung und Gemeinwohl, Europas Zukunft, Gesundheit, Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft. Dabei stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt. Denn die Menschen sind es, die die Welt bewegen, verändern und besser machen können. Dafür erschließen wir Wissen, vermitteln Kompetenzen und erarbeiten Lösungen. Die gemeinnützige Bertelsmann Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn gegründet.
Weitere Informationen: www.bertelsmann-stiftung.de

Mögliche Pressegrafiken:

ABBILDUNG 1 **Vier Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik**

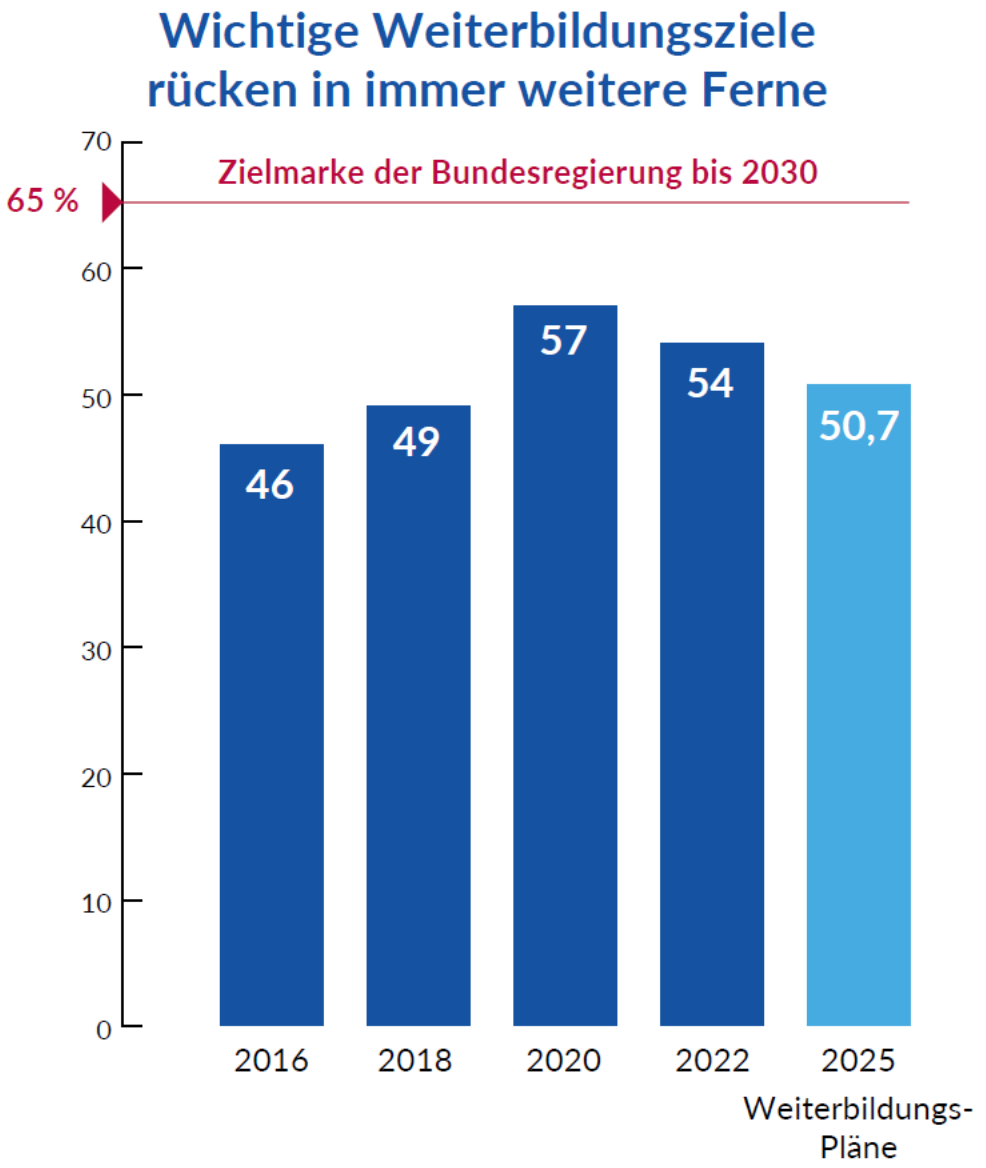


Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (25–64 Jahre) in Deutschland

Weiterbildungsteilnahme in Prozent



Quelle: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022
Seite 63/86; 2025 Eigene Berechnungen.

ABBILDUNG 6 **Top- 3 Barrieren für eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Passiven**

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, n = 1.301

WB -Passive

Mangelnde Gehalts- und Aufstiegschancen bremsen **Weiterbildungs-Passive** aus

Top- 3 Barrieren für *noch* eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Aktiven

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, n = 1.340

WB -Aktive

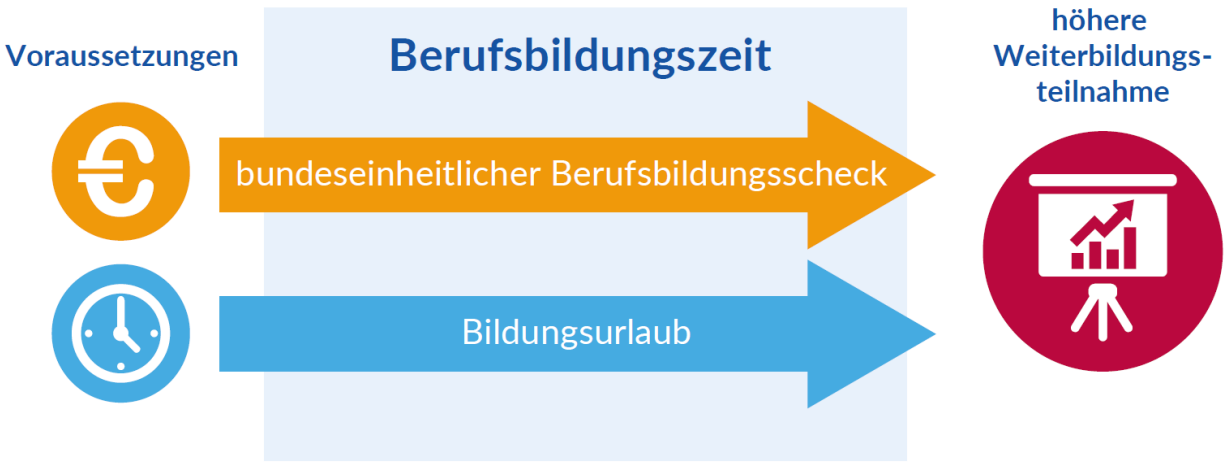
Weiterbildungs-Aktiven fehlen vor allem Informationen für mehr Weiterbildung

Quelle: Eigene Berechnungen. Weiterbildungs-Aktive planen in den nächsten 12 Monaten eine Weiterbildung. Weiterbildungs-Passive planen in den nächsten 12 Monaten keine Weiterbildung.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 14 **Berufsbildungszeit**

Bildungsurlaub durch einen bundesweiten Berufsbildungsscheck zur Berufsbildungszeit weiterentwickeln



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung