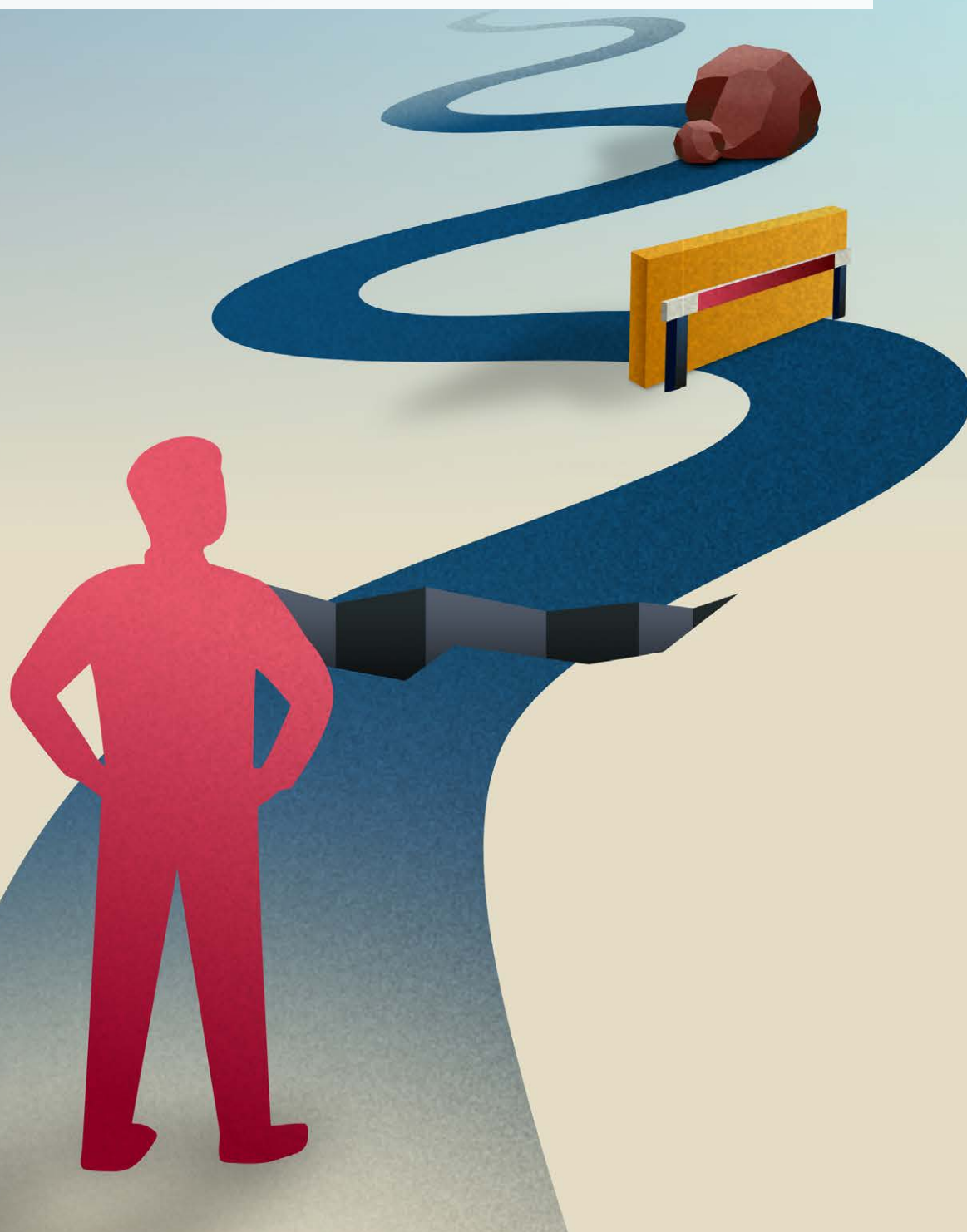


Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält

Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

November 2025

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Dr. Martin Noack

Autor

Dr. Martin Noack

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

Zitationshinweis

Noack, M. (2025). Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält – Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Layout

Markus Diekmann, Bielefeld

Titelmotiv

Bertelsmann Stiftung

DOI [10.11586/2025090](https://doi.org/10.11586/2025090)

ID_2866

Danksagung

Ich möchte ich mich ganz herzlich bei Herrn Prof. Dr. Bernd Käßlinger von der Justus-Liebig-Universität Gießen und Herrn Dr. Peter Brandt vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen für ihre Kommentare und Anregungen zu den Entwürfen von Fragebogen und Studie bedanken.

Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält

Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik
und wie wir sie abbauen können

Dr. Martin Noack

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	6
2	Abstract	7
3	Einleitung	8
4	Ergebnisse	12
4.1	Status quo der Weiterbildung	12
4.2	Aktiv oder passiv – Formen der Weiterbildungsbeteiligung	13
4.3	Motivation stärken	17
4.4	Informationen bereitstellen	21
4.5	Umsetzung erleichtern	24
4.6	Weiterbildungskultur etablieren	32
5	Fazit	35
	Literaturverzeichnis	38

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 1	Vier Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik	10
ABBILDUNG 2	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten (25–64 Jahre) in Deutschland	12
ABBILDUNG 3	Übersicht über vier Gruppen von Beschäftigten nach Weiterbildungsaffinität	13
ABBILDUNG 4	Demografie- und Bildungsprofile von Weiterbildungs-Aktiven und -Passiven	14
ABBILDUNG 5	Top-Ten-Weiterbildungsbarrieren von Beschäftigten	15
ABBILDUNG 6	Top-Ten-Barrieren für eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Passiven	16
ABBILDUNG 7	Top-Ten-Barrieren für noch eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Aktiven	17
ABBILDUNG 8	Berufliche Aspekte, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten	18
ABBILDUNG 9	Persönliche Aspekte, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten	19
ABBILDUNG 10	Informationsdefizite, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten	22
ABBILDUNG 11	Äußere Rahmenbedingungen, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten	25
ABBILDUNG 12	Äußere Rahmenbedingungen, die Beschäftigte von (noch) einer Weiterbildung abhalten – getrennt nach Weiterbildungsaffinität	26
ABBILDUNG 13	Recht auf Bildungsurlaub	29
ABBILDUNG 14	Berufsbildungszeit	30
ABBILDUNG 15	Aspekte ihrer Unternehmenskultur, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten	31
ABBILDUNG 16	Hürden und Handlungsempfehlungen zur Weiterbildungsteilnahme	37

1 Zusammenfassung

Historische Defizite, eine zunehmende Bürokratisierung und persistierende Weiterbildungsbarrieren kennzeichnen die berufliche Weiterbildung in Deutschland. Im Kontext des transformationsbedingten Kompetenzwandels sowie demografisch bedingten Fachkräftemangels gefährden sie nicht nur die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen. Für diese ergeben sich zahlreiche Hindernisse und Hürden auf dem Weg zur beruflichen Qualifizierung. Die vorliegende Studie untersucht deshalb die bestehenden Weiterbildungsbarrieren aus der Sicht von Beschäftigten. Sie zeigt, wie bedeutsam einzelne Hürden sind, abhängig davon, ob Beschäftigte ihre Weiterbildungsaktivitäten verstärken, wieder aufnehmen oder überhaupt erst aktivieren möchten. Dabei folgt die Studie dem individuellen Weg von der (ersten) Idee bis zur Weiterbildungsteilnahme. Grundlage ist eine repräsentative Online-Access-Panel-Befragung unter 2.641 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren. Die Beschäftigten wurden zu ihrer Weiterbildungserfahrung und ihren Weiterbildungsplänen befragt und sollten angeben, welche Barrieren ihnen für (noch) eine Weiterbildung in den nächsten 12 Monaten im Weg stehen. Im Ergebnis berichtet jede:r Beschäftigte von durchschnittlich 6 bis 8 strukturellen, betrieblichen

oder individuellen Barrieren in den für die berufliche Weiterbildung relevanten Bereichen *Motivation, Information, Umsetzung* und *Unternehmenskultur*. Schon eine Weiterbildungsbarriere kann ausreichen, damit Beschäftigte sich beruflich nicht fortbilden. Entsprechend möchte sich nur jede:r zweite Befragte in den nächsten 12 Monaten weiterqualifizieren. Zu den Top-Ten-Barrieren zählen fehlende Anreize wie Gehalts- oder Karriereperspektiven, klare Informationen zu passenden Angeboten und Fördermöglichkeiten sowie hohe Fortbildungskosten und fehlende Zeit, um sich fortzubilden. 6 von 10 Beschäftigten beklagen darüber hinaus eine mangelnde betriebliche Weiterbildungskultur. Die Studie bestätigt damit eklatante Defizite in zentralen Bereichen der Weiterbildung. Der individuelle Weg zur beruflichen Qualifizierung kann an jeder Stelle scheitern. Die (Um)Gestaltung der fragmentierten und intransparenten deutschen Weiterbildungslandschaft muss deshalb alle relevanten Bereiche in den Blick nehmen. Ein besonderer Fokus muss Zielgruppen gelten, die sich bisher deutlich weniger fortbilden – wie etwa Menschen ohne Berufsabschluss oder Ältere. Nicht nur für sie braucht es einheitliche und niedrigschwellige Anreiz-, Informations- und Angebotsstrukturen, die qualitativ entwickelt sind und allen Beschäftigten einen Zugang zu Weiterbildung ermöglichen.

2 Abstract

Historical deficits, increasing bureaucratization, and persistent barriers to continuing education characterize continuing vocational education and training in Germany. In the context of transformation-related changes in skills and demographic-related shortages of skilled workers, these factors not only jeopardize the future viability of the German economy, but also the employability of the working population. For the latter, there are numerous obstacles and hurdles on the path to professional qualification. This study therefore examines the existing barriers to continuing education from the perspective of employees. It shows how significant individual hurdles are, depending on whether employees want to intensify their continuing education activities, resume them, or start them in the first place. The study follows the individual path from the (initial) idea to the actual participation in continuing education. It is based on a representative online access panel survey of 2,641 employees aged 25 to 64 who are subject to social insurance contributions. Employees were asked about their continuing education experiences and plans and were asked to indicate what barriers they face to continuing education in the next 12 months. As a result, each employee reported an average of 6 to 8 structural, operational, or individual barriers in the areas relevant to professional

continuing education: motivation, information, implementation, and corporate culture. Even a single barrier to continuing education can be enough to prevent employees from pursuing professional development. Accordingly, only one in two respondents would like to pursue further qualifications in the next 12 months. The top ten barriers include a lack of incentives such as salary or career prospects, clear information on suitable offers and funding opportunities, high training costs, and a lack of time to pursue further training. Six out of ten employees also complain about a lack of a corporate continuing education culture. The study thus confirms glaring deficits in key areas of continuing education. The individual path to professional qualification can fail at any point. The (re)design of the fragmented and opaque German continuing education landscape must therefore take all relevant areas into account. Particular focus must be placed on target groups that have previously received significantly less training, such as people without vocational qualifications or older workers. It is not only for them that uniform and low-threshold incentives, information, and service structures are needed that are developed to a high standard and enable all employees to access continuing education.

3 Einleitung

Berufliche Weiterbildung hat eine zentrale und zunehmend kritische Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Viele Unternehmen und Betriebe können ihre Fachkräfte nicht mehr nur aus der beruflichen Erstausbildung rekrutieren. Technologische Entwicklung und Digitalisierung führen dazu, dass Beschäftigte kontinuierlicher und stärker neue Kompetenzen erwerben müssen als bisher. Angesichts der weitreichenden Transformationen sind diese Kompetenzen häufig auch mit größeren Lernprozessen verbunden. Das betrifft sowohl einzelne Tätigkeiten als auch ganze Berufsgruppen oder Branchen. Unser Weiterbildungssystem ist aber nur schlecht darauf ausgerichtet, die Kompetenzbedarfe des Arbeitsmarktes zu decken. In diesem Punkt rangiert Deutschland nur auf Platz 28 von 31 in einem OECD-Ranking (OECD, 2019). Verschärft wird die Situation durch die demografische Entwicklung. Die Wirtschaft ist mittlerweile im Zukunftsszenario der schwindenden Boomer und fehlenden Nachwuchsjahrgänge angekommen. Das, was den Unternehmen und Betrieben über Jahrzehnte als „weit weg“ und „nicht so dringlich“ erschien, ist nun Realität geworden. Vor diesem Hintergrund dient Weiterbildung nicht mehr nur dem bildungspolitischen Ziel des lebenslangen Lernens oder der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, sondern der aktiven Sicherung der Demokratie und des Wohlstands – schließlich bremst der Fachkräftemangel zunehmend das Wirtschaftswachstum aus (Burstedde und Kolev-Schaefer, 2024; Müller, 2025). Kurzum: Weiterbildung ist kein „nice to have“ mehr, sondern ein „must have“. Sie erfordert handfeste Ressourcen statt Sonntagsreden.

Die aktuellen Entwicklungen in der Automobilbranche illustrieren, wie veränderte Kompetenzbedarfe in kürzester Zeit zu einem massiven Wandel von Arbeitsplätzen und Beschäftigung führen. Während es in weniger nachgefragten Bereichen ein Überangebot an Arbeitskräften gibt, fehlen in anderen Berufen und Tätigkeitsfeldern die Fachkräfte. Dieses sogenannte „Fachkräfte-Paradox“ aus gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit und zunehmenden Fachkräfte-Engpässen gründet in der mangelnden Passung zwischen den am Arbeitsmarkt vorhandenen und geforderten Kompetenzen (Burstedde et al., 2023). Ein zentraler Lösungsansatz liegt in der Qualifizierung und Umschulung von Beschäftigten.

Weiterbildungsbedarf besteht in Zeiten der Transformation allerdings nicht nur aus Sicht der Wirtschaft, sondern auch aus der ihrer Beschäftigten. Für sie geht es um den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit. Sie benötigen berufsverwertbare Kompetenzen, die ihnen im Laufe ihres Er-

werbslebens Job-, Gehalts- und Aufstiegsperspektiven eröffnen. Beschäftigte müssen dafür die Möglichkeit haben, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten individuell und bedarfsgerecht zu erweitern. Doch haben alle Beschäftigten diese Möglichkeit in hinreichendem Maße? Die (berufliche) Weiterbildung in Deutschland ist seit Jahrzehnten durch dieselben Barrieren geprägt. Es sind strukturelle Defizite und Hürden einer komplexen, intransparenten und fragmentierten Weiterbildungslandschaft. Sie beeinflussen alle Erwerbstätigen, benachteiligen aber bestimmte Gruppen wie Geringqualifizierte oder ältere Beschäftigte in besonderem Maße (OECD, 2021). Auch Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Weiterbildung benachteiligt. Der Abstand in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Zugewanderten der ersten Generation und Menschen ohne Migrationshintergrund ist zuletzt sogar größer geworden (Bilger und Käßplinger, 2017). Unter anderem aufgrund des schweren Zugangs für Befragungen steht diese Zielgruppe aber nicht im Fokus der aktuellen Untersuchung.

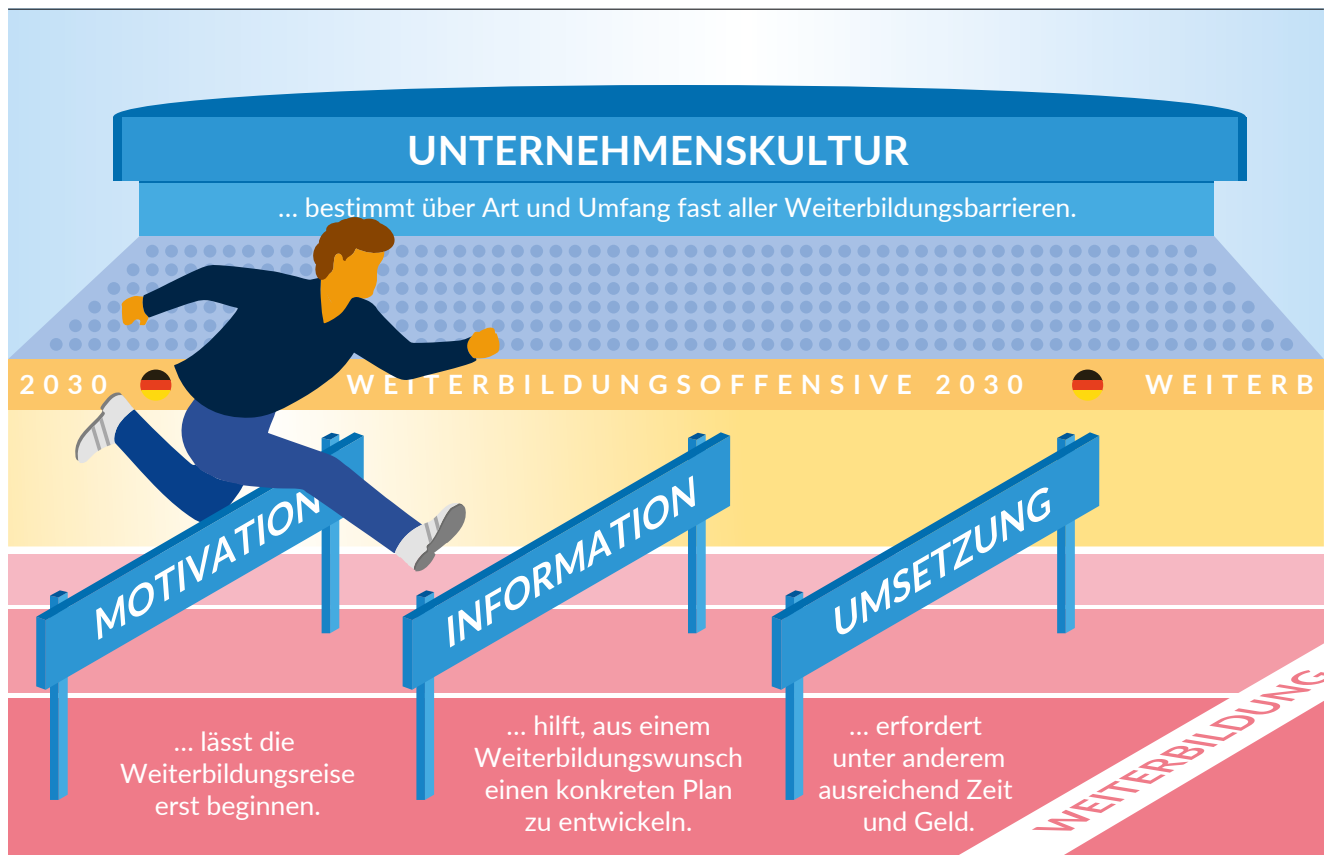
Geringqualifizierte, also Menschen ohne Berufsabschluss, stellen mit knapp 4,7 Mio. Personen (13,4 Prozent aller Beschäftigten) eine substanzielle Gruppe der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland dar (Destatis, 2024a). Mit einer Arbeitslosenquote von 20,9 Prozent sind Geringqualifizierte einem mehr als 7-mal höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt als Hochqualifizierte (2,9 Prozent; Destatis, 2024b). Menschen ohne Berufsabschluss haben also den größten Weiterbildungsbedarf, gerade im Kontext der zunehmenden Automatisierbarkeit vieler Routinetätigkeiten. Zugleich aber birgt die Gruppe der Geringqualifizierten eine große Chance mit Blick auf die Fachkräftegewinnung. Konsequenterweise sind sie eine zentrale Zielgruppe für die Pläne und Bemühungen im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie.

Eine noch größere Beschäftigtengruppe als die Geringqualifizierten sind ältere Erwerbstätige. Ein knappes Viertel (7,8 Mio.) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind älter als 55 Jahre (BA, 2025). Ihre Erwerbsquote ist in den letzten zehn Jahren stärker gestiegen als die Erwerbsquote aller Beschäftigten (BA, 2024b). Mit 75 Prozent liegt sie auch deutlich über dem EU-Durchschnitt (64 Prozent). Ihrem Anteil und ihrer Entwicklung nach sollten die Generationen 55+ auf dem Arbeitsmarkt also eine bedeutsame Rolle spielen. Im betrieblichen Alltag kommt das jedoch nicht immer zum Ausdruck. Viele Personalverantwortliche berichten zwar von positiven Altersbildern, setzten das aber in ihren personalpolitischen Entscheidungen in der Vergangenheit nicht um (u. a. Bellmann, 2006). Auch wenn sich in der Weiterbildungsbeteiligung Ältere in der Zwischenzeit einiges getan hat, hat sich die Schere zu den Jüngeren nicht geschlossen. Feststehende Altersbilder können hier eine Rolle spielen. Jede:r vierte Berufstätige über 50 fühlte sich an seinem Arbeitsplatz schon einmal aufgrund seines Alters diskriminiert. 40 Prozent der 50- bis 60-jährigen Jobsuchenden berichten in einer Online-Befragung von Diskriminierung im Rahmen ihrer Bewerbungen (XING, 2024). Diese Diskriminierung zeigt sich auch in der Arbeitslosenstatistik: Wer sich mit 55+ um einen neuen Job bemüht, bleibt durchschnittlich 108 Tage länger arbeitslos als jüngere Bewerber:innen (DGB, 2024). Auch bei der Weiterbildungsteilnahme sind Ältere benachteiligt, obwohl sie sich (wie Geringqualifizierte auch) zunehmend beruflich qualifizieren.

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die bekannten Weiterbildungsbarrieren aus der aktuellen Sicht von Beschäftigten genauer zu beleuchten. Da Erwerbslose teils anderen Weiterbildungsbarrieren ausgesetzt sind, wären sie Gegenstand einer eigenen Untersuchung (die dann auch die schwerere Zugänglichkeit dieser Zielgruppe für Befragungen berücksichtigen müsste). Die vorliegende Studie betrachtet gleichermaßen non-formale, (also organisierte, aber nicht abschlussbezogene) wie auch formale (auf einen Berufsabschluss ausgerichtete) Qualifizierungen. Der Fokus der Analyse liegt dafür auf den folgenden Fragen: Was erschwert oder verhindert die Weiterbildungsteilnahme? Welche Rolle spielen z. B. äußere Rahmenbedingungen oder berufliche und persönliche Aspekte? Wie bedeutsam sind die einzelnen Barrieren, abhängig davon, ob Beschäftigte ihre Weiterbildungsaktivitäten verstärken, wieder aufnehmen oder überhaupt erst aktivieren möchten?

Die Beratungs-, Förder- und Angebotsstrukturen in der deutschen Weiterbildungslandschaft werden häufig als Dschungel, Labyrinth oder Flickenteppich bezeichnet (Käpplinger, 2015; Ixmeier et al., 2024; Pothmer et al., 2024; Sehrbrock und Heidemann, 2007). Bis zur erfolgreichen Teilnahme an Weiterbildung ist es für viele Beschäftigte ein mühsamer und weiter Weg. Ihre Pläne und Wünsche können an vielen Stellen scheitern. Häufig fehlt es bereits an der Motivation, sich mit dem Thema Weiterbildung zu beschäftigen. Um zu erkennen, wie und an welcher Stelle sich Weiterbildungsbarrieren auf eine individuelle Weiterbildungsteilnahme auswirken, folgt die Studie dem individuellen Weg der Beschäftigten. Er führt von der ersten Idee und dem Wunsch nach Weiterbildung über die Entwicklung konkreter Pläne bis hin zur tatsächlichen Teilnahme. Dafür betrachtet die Studie die dafür relevanten Bereiche **Motivation**, **Information** und **Umsetzung**, eingebettet in eine notwendige lernförderliche **Unternehmenskultur**. Der individuelle Weiterbildungsweg entspricht dabei einem „Hindernislauf auf der Langstrecke“. Die betriebliche Weiterbildungskultur kann hier zur entscheidenden Verbündeten oder zum unwegsamen Gelände werden: Im besten Fall trainiert, informiert und unterstützt sie – und schafft zugleich den Raum, in dem Lernen überhaupt gedeihen kann. Sie ist also Coachin, Stadionsprecherin und Ausrüsterin zugleich und letztlich auch die Arena, in der sich entscheidet, ob Beschäftigte ihre Weiterbildungsziele erreichen (siehe Abb. 1):

ABBILDUNG 1 Vier Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

► **MOTIVATION** ist ein wichtiger Erfolgsfaktor, damit Beschäftigte eine Weiterbildung überhaupt anstreben, planen und – auch unter widrigen Umständen – durchhalten (IU, 2022). Wer motiviert ist, ist schließlich engagierter und erzielt bessere Lernergebnisse. Extrinsische Faktoren (wie Gehalt und Aufstiegschancen) und intrinsische Faktoren (wie Lernbereitschaft und Neugier) spielen hier gleichermaßen eine Rolle.

► **INFORMATION** lässt Weiterbildungswünsche oft erst entstehen und bildet die Grundlage dafür, dass ein latenter Weiterbildungswunsch in einen konkreten Plan mündet. Dafür benötigen Beschäftigte ausreichend Informationen zu Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, individuell passenden Maßnahmen sowie begleitenden Unterstützungs- und Förderangeboten (Eichhorst und Marx, 2022; Schrader, 2024; Käßlinger et al. 2025).

► Die **UMSETZUNG** individueller Weiterbildungspläne kann selbst dann noch scheitern, wenn Beschäftigte für Weiterbildung motiviert und ausreichend informiert sind (BMAS, 2025; IU, 2022). Zu den zentralen Umsetzungshürden zählen traditionell mangelnde finanzielle Möglichkeiten sowie eine fehlende Freistellung im Job oder Zeitmangel durch private Verpflichtungen (BMAS, 2025; Fingerhut et al., 2024; Käßlinger, 2023).

► Die betriebliche **WEITERBILDUNGSKULTUR** bestimmt schließlich maßgeblich über Art und Umfang fast aller Weiterbildungsbarrieren in den Bereichen *Motivation*, *Information* und *Umsetzung*. Grundpfeiler einer förderlichen Weiterbildungskultur sind die betrieblichen Ressourcen sowie Werte und Einstellungen zum beruflichen Lernen und Kompetenzerwerb (Seyda und Köhne-Finster, 2024). Je nachdem, ob Weiterbildung ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist oder nicht, verschärfen oder vermindern sie die Weiterbildungsbarrieren für Beschäftigte.

Im Rahmen der Untersuchung wurden über 2.600 Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren zu ihren Weiterbildungserfahrungen und -barrieren befragt. Ausgangslage und Hintergrund für die Studie ist der eher ernüchternde Blick auf den Zustand der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Für eine „Weiterbildungsrepublik“, wie sie die Bundesregierung für 2030 anstrebt, muss Qualifizierung ein integraler Teil der Berufs- und Arbeitswelt werden, der allen Erwerbsfähigen niedrigschwellig und in gleicher sowie qualifizierter Form offensteht. Blickt man auf die vielen bestehenden Barrieren, ist dieses Ziel noch weit entfernt. Eine „Weiterbildungsinitiative 2030“, wie von der Bundesregierung geplant, sollte diese Barrieren abbauen oder überwinden helfen.



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 („*Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Weiterbildung gemacht?*“) und ihren Weiterbildungsplänen („*Planen Sie in den nächsten 12 Monaten eine Weiterbildung?*“) befragt. In 5 Multiple-Choice-Blöcken mit insgesamt 49 Weiterbildungsbarrieren konnten sie dann angeben, welche Barrieren ihnen für (noch) eine Weiterbildung in den nächsten 12 Monaten im Weg stehen. Für Details zur Methodik, inklusive quotierter Stichprobenziehung, Gewichtung und der genauen Fragenbatterie wird auf den [Methodenreport](#) verwiesen.

4 Ergebnisse

4.1 Status quo der Weiterbildung

„Nur jede:r Zweite plant im nächsten Jahr eine Weiterbildung“

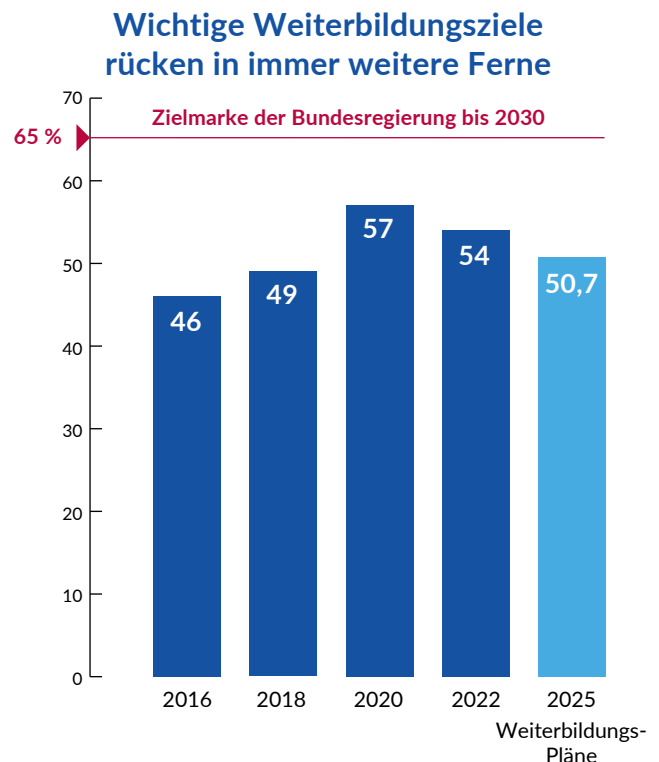
Auch im Jahr 2025 ist der individuelle Weg zur (beruflichen) Weiterbildung mühsam und von Barrieren geprägt. Die Studienergebnisse bestätigen die schon historischen Defizite und zentralen Hürden der Weiterbildung in Deutschland. Ungeachtet einer wirtschaftlichen oder arbeitsmarktpolitischen Perspektive hat das vor allem Konsequenzen für die Beschäftigten: Weiterbildungsbarrieren beeinträchtigen nicht nur ihre berufliche Entwicklung, sondern gefährden in Zeiten der Transformation auch zunehmend ihre Beschäftigungsfähigkeit und die Demokratie. In der Umfrage für die vorliegende Studie berichten Beschäftigte von gleich mehreren Barrieren in jedem der für die berufliche Weiterbildung relevanten Bereiche: **Motivation, Information, Umsetzung** und **Unternehmenskultur**. Diese Bereiche entscheiden auf individueller Ebene über den Zugang zu Weiterbildung.

Schon eine Weiterbildungsbarriere kann ausreichen, damit Beschäftigte sich beruflich nicht weiterqualifizieren. Vor diesem Hintergrund ist es alarmierend, dass jede:r Befragte durchschnittlich 6 bis 8 strukturelle, betriebliche oder individuelle Barrieren nennt, die einer Weiterbildungsteilnahme im Wege stehen. Das hat unmittelbare Folgen: Nur jede:r Zweite (50,7 Prozent) gibt an, sich in den nächsten 12 Monaten weiterbilden zu wollen. Manche Beschäftigte werden ihre Weiterbildungspläne erst später entwickeln und andere werden sie auch wieder aufgeben. Sollte sich der Anteil von 50,7 Prozent aber als tatsächliche Teilnahmequote bestätigen, läge die Weiterbildungsbeteiligung wieder auf dem Niveau des Jahres 2018 (Bilger und Koubek, 2024, Abb. 23). Bis zum ersten Corona-Jahr 2020 war die Teilnahmequote bei den 25- bis 64-Jährigen zwar durch kurze Anpassungsqualifizierungen (wegen der rasch zunehmenden Digitalisierung im Rahmen der

Pandemie) schon auf 57 Prozent angestiegen, lag aber 2022 wieder bei 54 Prozent. Seitdem stagniert sie (siehe Abb. 2). Ein weiterer Rückgang würde bedeuten, dass sich Deutschland von der anvisierten „Weiterbildungsrepublik“ (mit einer Weiterbildungsquote von 65 Prozent im Jahr 2030) immer weiter entfernt (Brandt, 2024). Hinzu kommt, dass sich die Weiterbildungsquote je nach Qualifikation deutlich unterscheidet. Bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss betrug die Weiterbildungsquote im Jahr 2022 zum Beispiel 45 Prozent.

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

Weiterbildungsteilnahme in Prozent



Quelle: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022

Seite 63/86; 2025 Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Bei Höherqualifizierten mit akademischem Abschluss lag sie dagegen bei 77 Prozent (Bilger und Koubek, 2024). Durch diese Benachteiligung in der beruflichen Qualifizierung gehen den Betrieben große Arbeitspotenziale für die Zukunft verloren. Immerhin ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland verrichtet einfache Tätigkeiten und sollte für die künftig steigenden Kompetenzanforderungen qualifiziert werden.

4.2 Aktiv oder passiv – Formen der Weiterbildungsbeteiligung

„Je nach Weiterbildungsaffinität dominieren unterschiedliche Barrieren.“

Menschen mit Weiterbildungserfahrungen sind aktiver und interessierter, wenn es um weitere berufliche Qualifizierungen geht, wie viele Studien zeigen. Natürlich gibt es auch enttäuschte Weiterbildungsteilnehmer:innen. Eine Minderheit von rund 4 Prozent ist z. B. mit dem Nutzen von Weiterbildung „gar nicht zufrieden“, 21 Prozent sind „eher wenig zufrieden“

(Haberzeth und Käßplinger, 2024). Häufig führt eine Teilnahme in der Vergangenheit aber zu einer Teilnahme in der Zukunft. Das Image von Weiterbildung ist oft bei den Menschen am schlechtesten, die gar nicht oder kaum daran teilnehmen. Wer erst in die Weiterbildung startet, dem sollten somit andere Barrieren im Wege stehen als Personen, die ihre bestehenden Weiterbildungsaktivitäten ausweiten wollen. Die Studie unterscheidet deshalb **Weiterbildungsaktive** und **Weiterbildungs-passive**. Zu den *Aktiven* zählt, wer für die nächsten 12 Monate eine Weiterbildung plant (50,7 Prozent aller Befragten). Wurde in den letzten 12 Monaten bereits eine Weiterbildung gemacht, werden Aktive zudem als *Weiterbildungsaffine* bezeichnet (77 Prozent aller Aktiven), falls nicht, als *Weiterbildungseinsteiger:innen*. Zu den *Passiven* zählt, wer für die nächsten 12 Monate *keine* Weiterbildung plant (49,3 Prozent aller Befragten). Passive, die in den letzten 12 Monaten eine Weiterbildung gemacht haben, bezeichnen wir als *Weiterbildungsaussteiger:innen* (23 Prozent der Passiven) und solche, die auch im Vorzeitraum nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben als *Weiterbildungsabstinente* (siehe Abb. 3).

ABBILDUNG 3 Übersicht über vier Gruppen von Beschäftigten nach Weiterbildungsaffinität

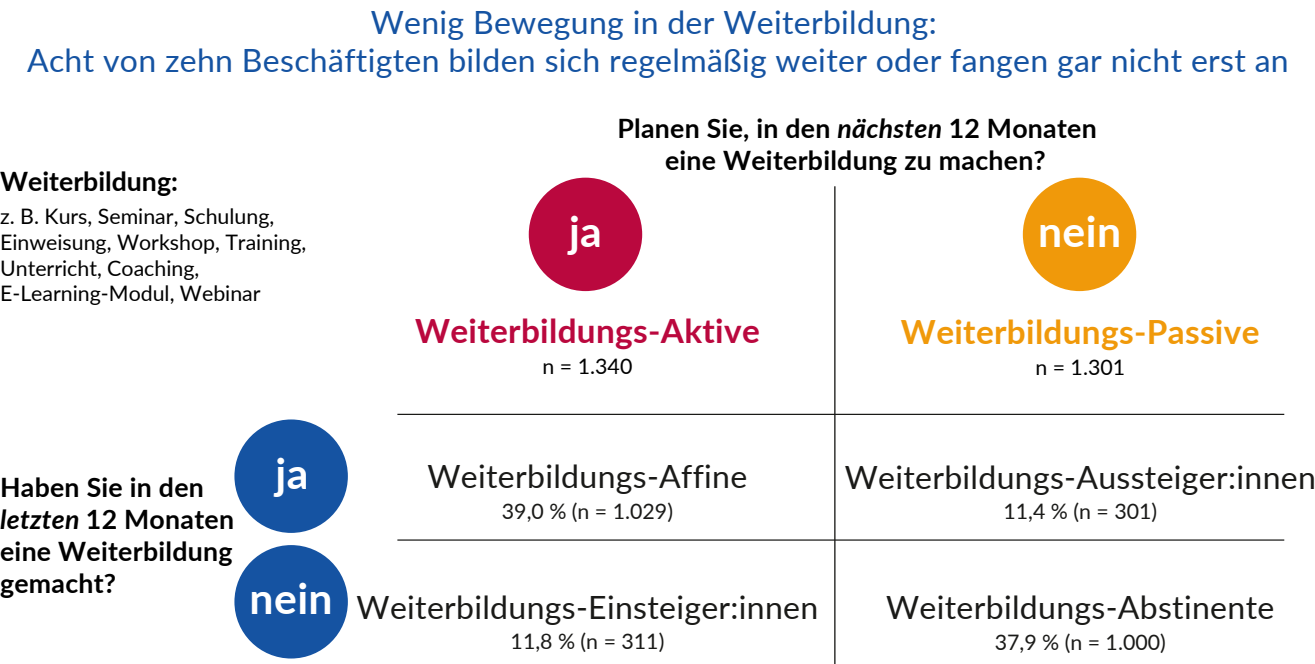
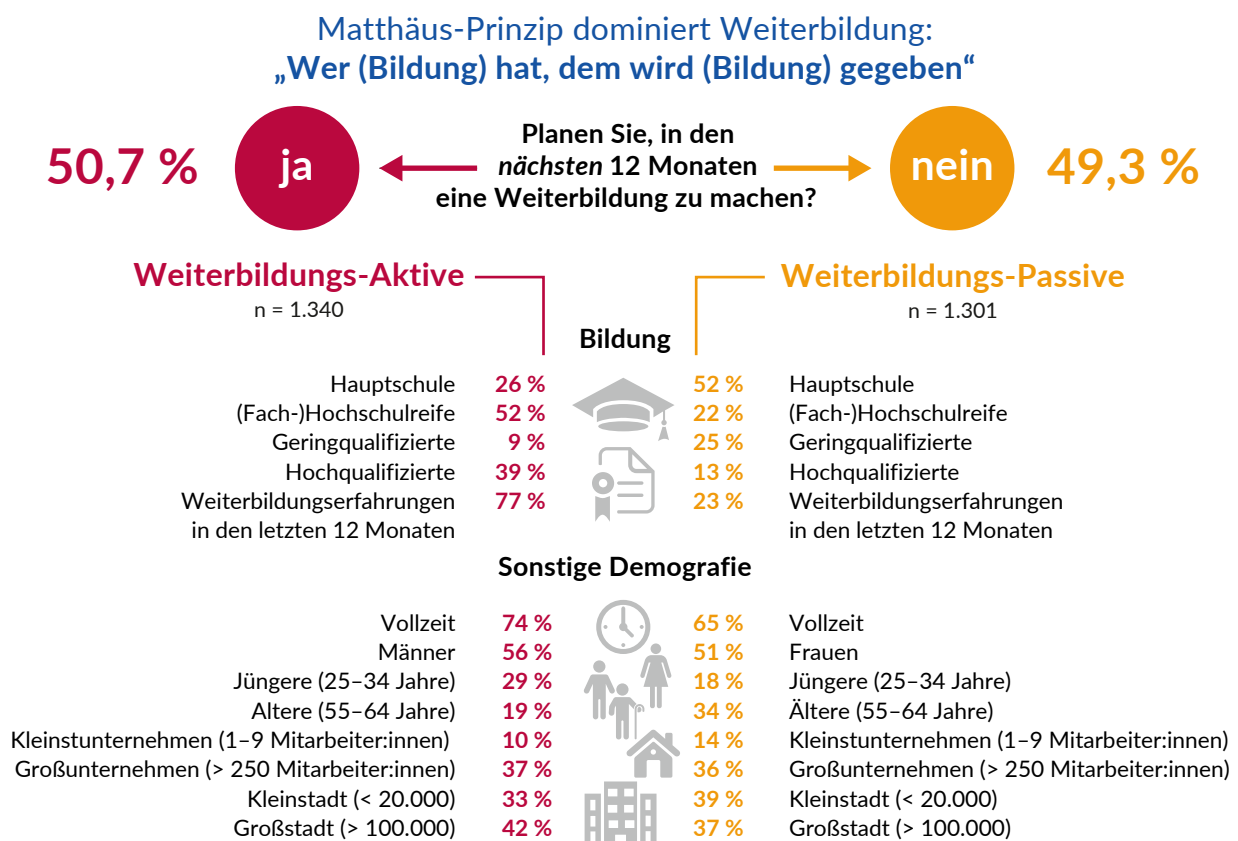


Abbildung 4 zeigt, wie sich WB-Aktive und WB-Passive in ihren demografischen und Bildungsprofilen unterscheiden. **WB-Aktive** sind sowohl schulisch höher gebildet als auch beruflich besser qualifiziert: Mehr als die Hälfte (52 Prozent) besitzt die (Fach-)Hochschulreife. Mehr als jeder Dritte (39 Prozent) hat ein Studium absolviert und nur 9 Prozent sind ohne Berufsabschluss. Demografisch gesehen, sind **WB-Aktive** jünger, männlicher, großstädtischer, arbeiten eher in Vollzeit und weniger in Kleinunternehmen. **WB-Passive** hingegen sind eher älter, weiblicher, weniger großstädtisch, arbeiten weniger in Vollzeit und häufiger in Kleinunternehmen. Vor allem aber sind sie sowohl schulisch als auch beruflich geringer gebildet: Die Mehrheit der Passiven (52 Prozent) verfügt über einen Hauptschulabschluss. Jeder Vierte (25 Prozent) ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung und nur 13 Prozent der WB-Passiven haben einen akademischen Abschluss. Diese Daten bestätigen, dass in der Wei-

terbildung immer noch das **Matthäus-Prinzip** („Wer hat, dem wird gegeben“) herrscht: Es bilden und qualifizieren sich vor allem die fort, die bereits gut gebildet und höher qualifiziert sind (Käpplinger et al., 2024). Dies dürfte sowohl an dem individuellen „Sich-beteiligen“ als auch dem strukturellen „Beteiligt-werden“ liegen. Dem deutschen Weiterbildungssystem gelingt es kaum, Bildungsdefizite aus der Erstausbildung zu kompensieren. Stattdessen werden bestehende Ungleichheiten im Lebensverlauf verstärkt – besonders zum Nachteil von Geringqualifizierten. Das erhöht die im internationalen OECD-Vergleich traditionell schon hohe Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozio-ökonomischen Herkunft (Bildungsbericht, 2024).

Verschärft wird diese Problematik durch den Strukturwandel, denn gerade Beschäftigte, die vom Wandel am stärksten betroffen sind, nehmen nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil (Bilger et al., 2017;

ABBILDUNG 4 Demografie- und Bildungsprofile von Weiterbildungs-Aktiven und -Passiven



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

Heß et al., 2019). Sie sind nicht nur „unpassend“, sondern häufig auch geringer qualifiziert. Ihre Arbeit besteht zu großen Teilen aus Routinetätigkeiten. Diese drohen durch den technologischen Wandel obsolet zu werden. Betriebe haben häufig nur wenig Interesse daran, im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung in diese Beschäftigten zu investieren. Die, die am meisten von Weiterbildung profitieren würden, werden somit von betrieblicher Seite aus am wenigsten unterstützt.

4.2.1 Top-Ten-Barrieren der Weiterbildung

Alle 49 in der Studienzumfrage zur Auswahl stehenden Weiterbildungsbarrieren wurden von den Teilnehmer:innen bestätigt: Es sind tatsächliche Hindernisse, die einer (weiteren) Weiterbildung im Wege stehen. 13 dieser Barrieren hielten jeweils weniger als 10 Prozent der Befragten von einer Weiterbildung ab. 8 Barrieren verhinderten jeweils die Aufnahme einer Weiterbil-

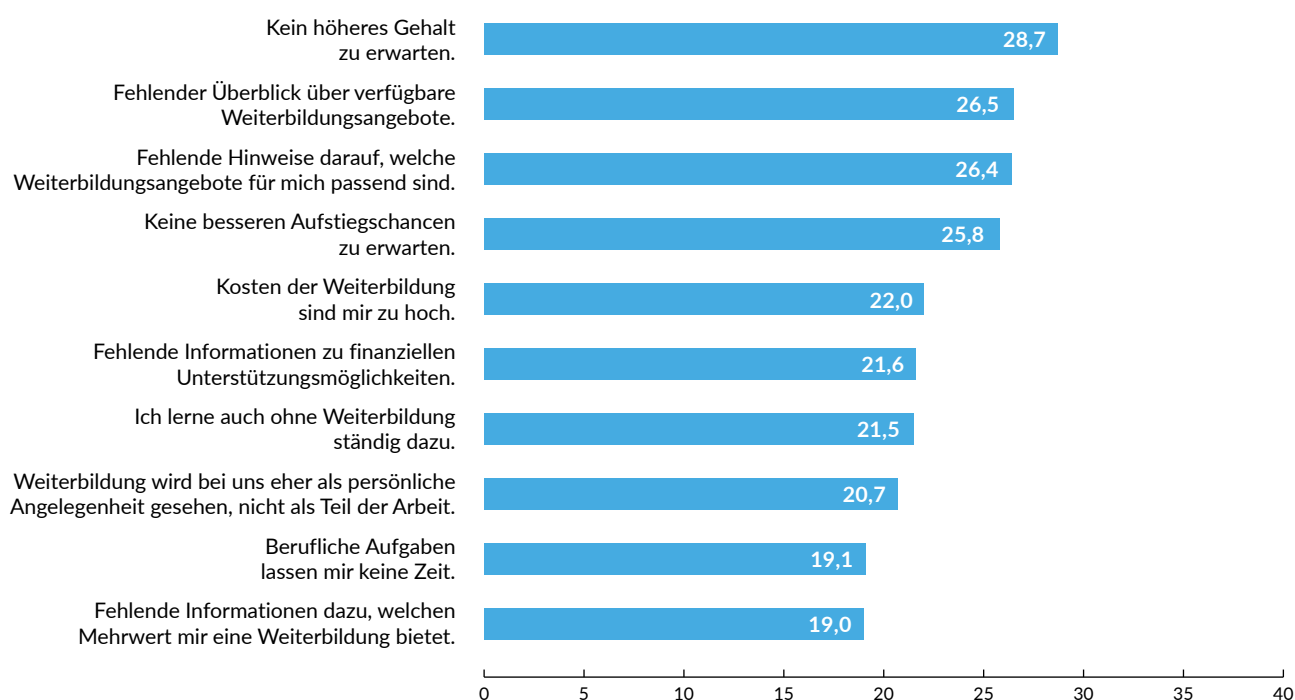
dung bei mehr als 20 Prozent der Befragten. Zu den größten Barrieren zählen ein fehlender subjektiver Mehrwert von Weiterbildung, fehlende Informationen sowie zu hohe Kosten und fehlende Zeit (siehe Abb. 5).

Wie stark Beschäftigte durch eine bestimmte Weiterbildungsbarriere ausgebremsst oder an der beruflichen Qualifizierung sogar gehindert werden, hängt von ihrer Weiterbildungsaffinität ab. Unter den Top 10 der Weiterbildungsbarrieren für **WB-Aktive** und **WB-Passive** sind zwar sieben der zehn Barrieren identisch, doch werden sie von Aktiven und Passiven unterschiedlich gewichtet. Ein Blick auf die Top 3 der **WB-Passiven** (Abb. 6) zeigt: Viele WB-Passiven versprechen sich von einer Weiterbildung keinen Nutzen – weder in Sachen Gehalt (30,0 Prozent) noch mit Blick auf einen beruflichen Aufstieg (26,8 Prozent). Fast jede:r vierte WB-Passiv (23,8 Prozent) gibt an, dass ihm/ihr eine Weiterbildung altersbedingt nicht viel nutzen würde.

ABBILDUNG 5 Top-Ten-Weiterbildungsbarrieren von Beschäftigten

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, n = 2.641

Fehlende Anreize und Informationen sind die größten Weiterbildungshemmnisse

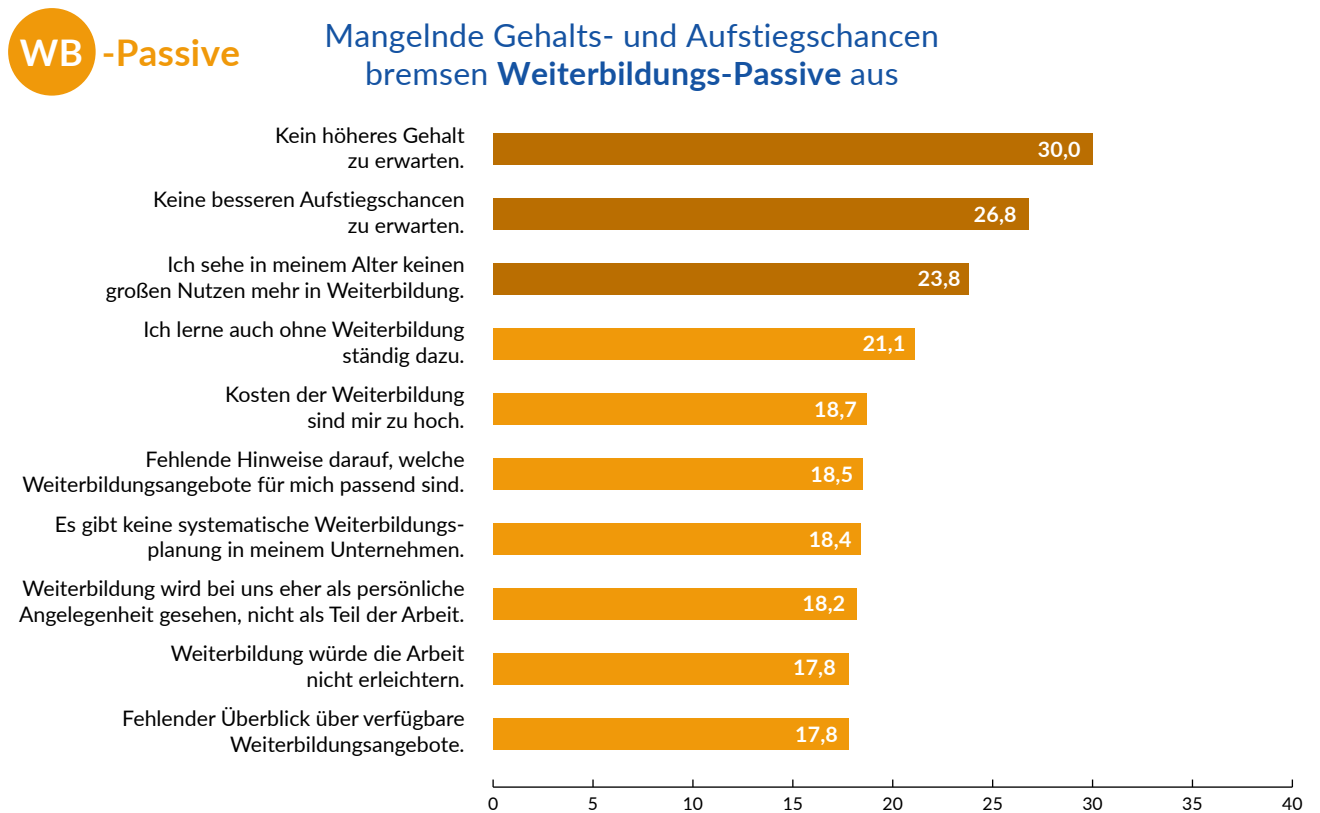


Quelle: Eigene Berechnung.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 6 Top-Ten-Barrieren für eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Passiven

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, n = 1.301



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

| BertelsmannStiftung

WB-Aktive hingegen fühlen sich vor allem nicht ausreichend zur Weiterbildung informiert (Abb. 7). Jeweils mehr als ein Drittel der Aktiven gibt an, keinen Überblick über die verfügbaren Weiterbildungsangebote zu haben (35 Prozent) und/oder nicht zu wissen, welche Angebote überhaupt passend sind (34,1 Prozent). Mehr als jeder/jedem vierten WB-Aktiven (28,7 Prozent) fehlt es darüber hinaus an Informationen, in welcher Form bzw. in welchem Umfang Weiterbildung finanziell gefördert wird.

Betrachtet man die zentralen Weiterbildungsbarrieren für WB-Aktive und WB-Passive, wird deutlich, dass sie sich über alle weiterbildungsrelevanten Bereiche erstrecken wie *Motivation, Information, Umsetzung* und *Weiterbildungskultur*. Defizite und Hürden haben damit das Potenzial, den individuellen Weg der beruflichen Weiterbildung an jeder Stelle zu unterbrechen. Wie sich das konkret aus Sicht der Beschäftigten darstellt, zeigt die nachfolgende Einordnung der Studienergebnisse entsprechend der vier weiterbildungsrelevanten Bereiche mit ihren spezifischen Barrieren.

Die Reise beginnt oft (wie in den meisten Bereichen des Lebens) mit der Motivation, sich überhaupt auf den Weg zu machen. Dafür braucht es ein Ziel und die Aussicht, dass sich Mühen und Anstrengungen auch lohnen.

ABBILDUNG 7 Top-Ten-Barrieren für noch eine Weiterbildung von Weiterbildungs-Aktiven

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, n = 1.340



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

| BertelsmannStiftung

4.3 Motivation stärken

„Fehlende Anreize zählen zu den stärksten Weiterbildungsbarrieren“

Obwohl Beschäftigte der beruflichen Qualifizierung grundsätzlich offen gegenüberstehen (Werner et al., 2022), fehlt es vielen an der Motivation für eine konkrete Weiterbildung. Das betrifft sowohl intrinsische Faktoren (innere Haltungen, Überzeugungen) als auch extrinsische Faktoren (mangelnde Anreize durch z. B. Geld oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten). Zu den stärksten Weiterbildungsbarrieren zählen fehlende Aufstiegs- und Gehaltsperspektiven: 28,7 Prozent der Beschäftigten fehlt die Perspektive auf ein höheres Gehalt nach einer Weiterbildung, fast ebenso vielen (25,8 Prozent) die Perspektive auf bessere Aufstiegschancen (Abb. 8). Die fehlenden Anreize bremsen WB-Passive dabei stärker aus als WB-Aktive: Mangelnde Gehaltsperspektiven sind für 30 Prozent der Passiven

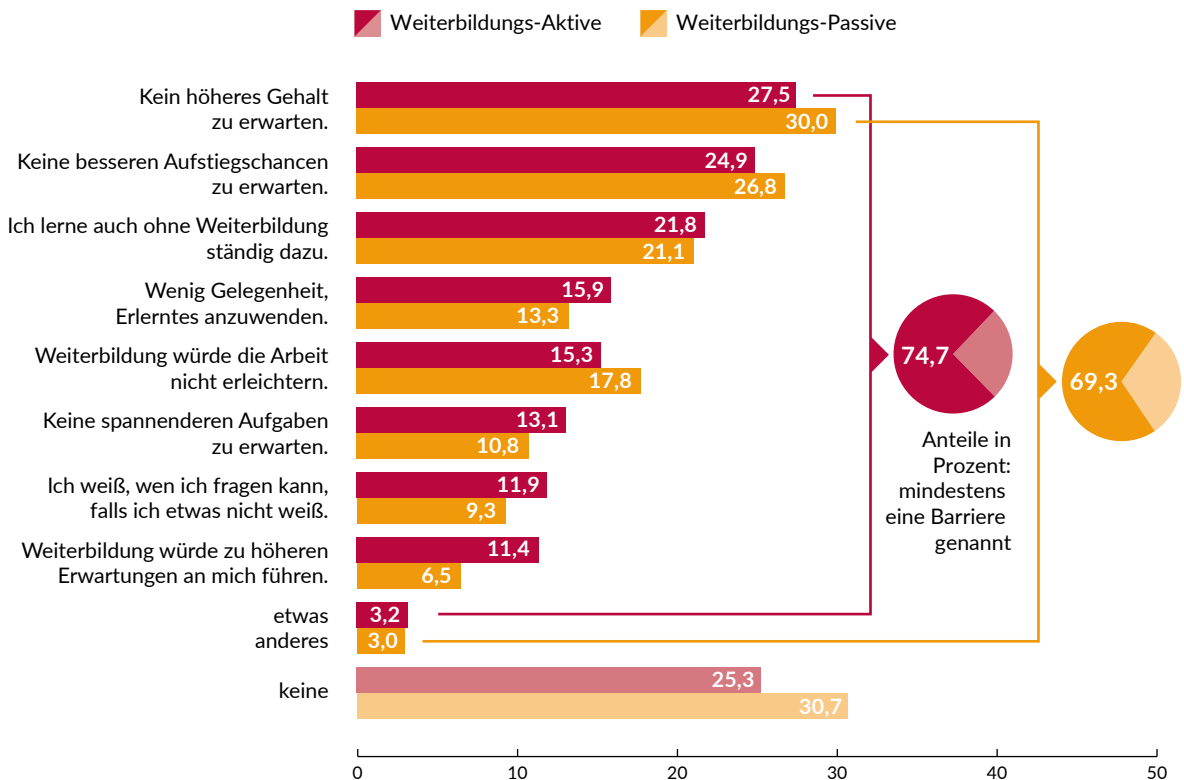
ein Weiterbildungshemmnis und für 27,5 Prozent der Aktiven. Fehlende Aufstiegschancen bremsen 26,8 Prozent der Passiven und 24,9 Prozent der Aktiven.

Intrinsische Motivationsdefizite stehen einer Weiterbildungsaufnahme laut Auskunft der Befragten nicht so stark im Wege wie extrinsische: Am stärksten wog hier der Aspekt, in fortgeschrittenem Alter keinen Nutzen mehr in Weiterbildung zu sehen (Abb. 9). Das betraf 18,5 Prozent der Befragten, bei den **WB-Passiven** sogar 23,8 Prozent. Angesichts der objektiven Notwendigkeit des – seit Jahrzehnten beschworenen – lebenslangen Lernens, ist es bedenklich, dass jede:r siebte Befragte (14,9 Prozent) froh ist, ausgelernet zu haben und dieses auch als Grund für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung anführt. Lernen ist mit Anstrengung verbunden, was aber kein Grund sein darf, sich einer Kompetenzentwicklung grundsätzlich zu verschließen (Käpplinger, 2025).

ABBILDUNG 8 **Berufliche Aspekte, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten**

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich,
Weiterbildungs-Aktive n = 1.340, Weiterbildungs-Passive n = 1.301

Weiterbildungs-Passive beklagen häufiger fehlende externe Anreize



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

| BertelsmannStiftung

Formale Qualifizierungen fördern

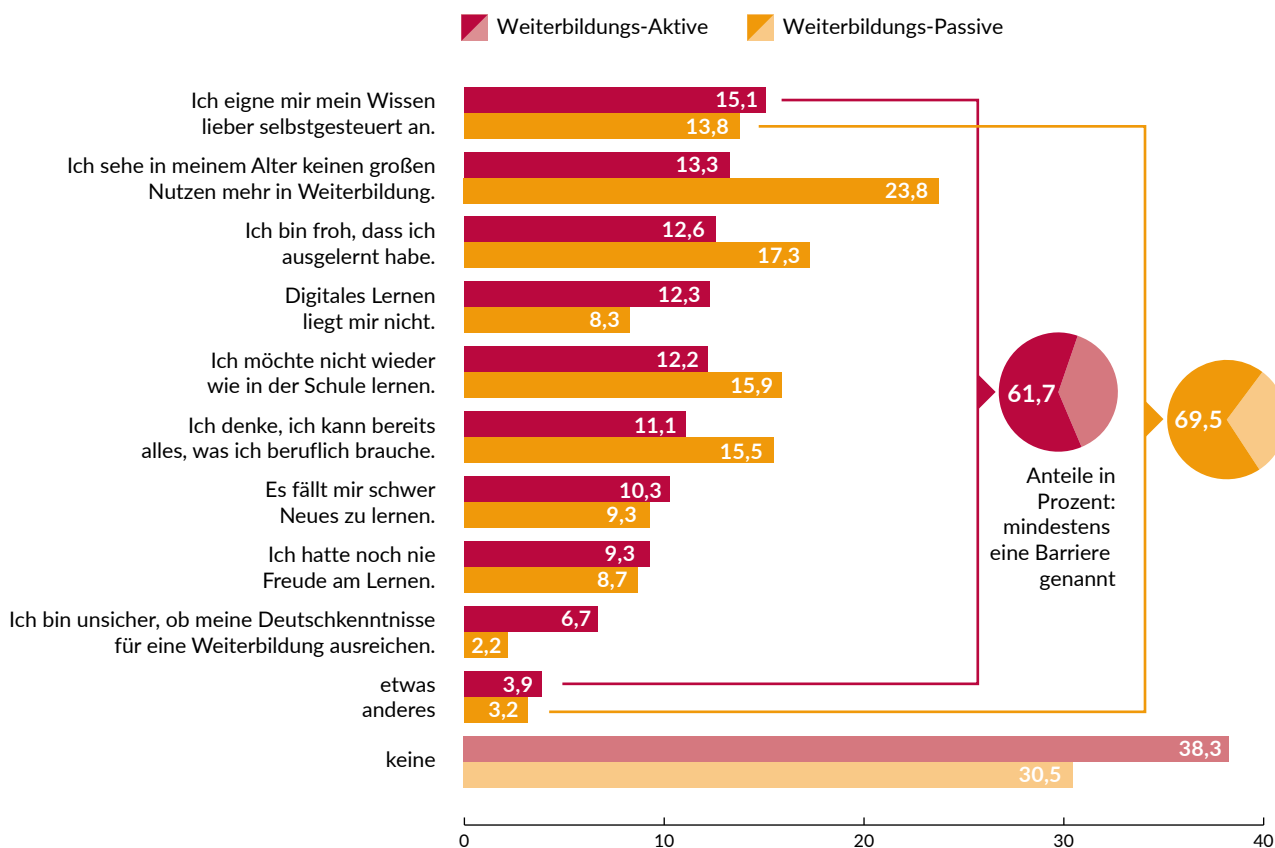
Es ist sicherlich nicht realistisch, für jedes einstündige E-Learning oder auch eine fünftägige non-formale Weiterbildung gleich einen höheren Stundenlohn zu erhalten. Der Nutzen kurzformatiger Qualifizierungen liegt eher in einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit und im Erwerb beschäftigungssichernder Kompetenzen (Götz et al., 2025). Doch wenn selbst substanzielle Weiterbildungsbemühungen keine beruflichen Perspektiven eröffnen (und so das alte Aufstiegsversprechen durch Weiterbildung nicht mehr eingelöst wird), sind Motivationsdefizite gerade bei Menschen mit eher negativen Lernerfahrungen und geringer lernbezogener Selbstwirksamkeit nachvollziehbar. Anders sieht die Lage beim Blick auf formale Qualifizierungen aus.

Beschäftigte, die z. B. durch Umschulungen oder eine modulare Weiterbildung wie Teilqualifizierungen (TQ) einen Berufsabschluss nachholen, stärken und erweitern damit nicht nur die verfügbaren Kompetenzen im Betrieb. Sie verbessern auch ihre individuellen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen und erzielen langfristig höhere Löhne (Bönke et al., 2022; Kruppe et al., 2023; Noack und Müller, 2023). Als fester Bestandteil von Tarifverträgen könnten TQs perspektivisch eine Treppe zwischen Mindestlohn und Fachkraftlohn bauen und dadurch konkrete Anreize für eine berufliche Weiterbildung schaffen (Wink, 2020). Einen weiteren Anreiz liefern Teilqualifizierungen durch ihre flexible Gestaltung: So lassen sich die individuellen Lebensumstände der Beschäftigten (wie familiäre Situation, Lernvermögen oder verfügbare Zeit) besser berücksichtigen. Das ist zum Beispiel attraktiv bei anstehen-

ABBILDUNG 9 Persönliche Aspekte, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich,
Weiterbildungs-Aktive n = 1.340, Weiterbildungs-Passive n = 1.301

Weiterbildungs-Passiven fehlt es stärker an Lernmotivation



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

| BertelsmannStiftung

den beruflichen Wechseln, wenn sich etwa der Job durch zunehmende Automatisierung stark verändert oder er sogar verloren geht. Es ist aber auch von Vorteil für Bildungsbenachteiligte und Beschäftigte im fortgeschrittenen Erwerbsalter (mit Sorge- oder Pflegeverantwortung), für die mangelnde Aufstiegs- und Gehaltschancen besonders große Weiterbildungsbarrieren darstellen.

Auch aus Sicht der Arbeitgeber:innen bieten Teilqualifikationen konkrete Vorteile: Je länger Beschäftigte in Weiterbildung sind, desto herausfordernder wird die Situation für den Betrieb. Schließlich muss er für die Zeit der Weiterbildung auf Arbeitskräfte verzichten. *Kürzere Formate der formalen Weiterbildung* helfen deshalb sowohl Betrieben als auch Beschäftigten, berufliche

Qualifizierungsphasen besser umsetzen und bewältigen zu können. Darüber hinaus sind Teilqualifikationen ein zentrales Instrument, um die Kompetenzen zugewandter Fachkräfte sichtbar zu machen, zu zertifizieren und gezielt zu ergänzen (Wink, 2020). Um Teilqualifikationen vor diesem Hintergrund entwickeln und ausbauen zu können, gilt es, das bestehende Angebot auf noch mehr Berufe auszuweiten, einheitliche Standards für arbeitsmarktverwertbare Zuschnitte von TQs zu entwickeln und die Vorteile der Teilqualifikationen in Richtung ihrer Zielgruppen zu kommunizieren. Im Idealfall ginge mit jeder TQ auch ein höherer Stundenlohn einher. Dann würde sich jeder Schritt dieser wichtigen qualifikatorischen Treppe direkt lohnen und Menschen würden ihren Qualifizierungspfad nicht (wie bisher noch zu häufig) nach der ersten TQ wieder beenden.

Geht es schließlich um die individuellen beruflichen Perspektiven von Beschäftigten, sollten Vorgesetzte bzw. Personalverantwortliche mit diesen gemeinsam prüfen, mit welcher (ggf. abschlussorientierten) Weiterbildung tatsächlich ein höheres Gehalt oder bessere Aufstiegschancen verbunden ist. Dabei bleibt es legitim und sinnvoll, dass Beschäftigte ihre Beschäftigungssicherheit auch über den aktuellen Arbeitsplatz oder die aktuelle Branche hinaus durch Weiterbildung sichern wollen. Angesichts der (bisher) eher schlechten Informationslage aufseiten der Beschäftigten ist allerdings anzunehmen, dass viele ihre möglichen beruflichen Perspektiven sowie betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten nicht kennen oder zumindest unterschätzen. Diese gilt es zu identifizieren, zu kommunizieren und in einem individuellen Weiterbildungsplan festzuschreiben.

Informelles Lernen anerkennen

Ein motivierender Start für eine Weiterbildungskarriere kann auch darin liegen, bereits vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen und anzuerkennen. Dafür gibt es Instrumente unterhalb der ordnungspolitischen Ebene wie das von der Bertelsmann Stiftung für die Bundesagentur für Arbeit entwickelte digitale Tool „MySkills“. Mit diesem Tool wird nach einer dreibis fünfminütigen Selbsteinschätzung der Berufserfahrung (über www.meine-berufserfahrung.de) das berufliche Handlungswissen digital in ca. 3-4 Stunden (und 12 verschiedenen Sprachen) erfasst. Dadurch wird offengelegt, was die Menschen schon können. Das kann besonders für die Beschäftigten motivierend sein, die bisher nur wenig Zutrauen in die eigene Lernkompetenz haben. Durch „MySkills“ wird aber auch deutlich, in welchen Bereichen Kompetenzen (z. B. durch Teilqualifikationen) noch weiterentwickelt werden müssen, wo also Weiterbildungsinvestitionen effizient eingesetzt werden können. Nach jahrelangen Forderungen aus der Weiterbildungscommunity (z. B. Gutschow und Jörgens, 2017; Boell Stiftung und Bertelsmann Stiftung, 2019; Noack, 2023) gibt es mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVA DiG) seit 2025 auch eine gesetzliche Grundlage für die Anerkennung informellen Lernens – allerdings (noch) nicht geordnet nach TQs und bisher auch nur für Menschen, die mindestens die Hälfte der erforderlichen Kompetenzen aus einem Berufsfeld schon mitbringen. Hier gilt es dringend nachzubessern, um mehr als nur die angestrebten 1.150 Geringqualifizierten pro

Jahr auf dem Weg in Richtung Fachkraft zu begleiten (Noack, 2024).

Immaterielle Anreize setzen

Für die persönliche Entwicklung von Mitarbeiter:innen lassen sich auch Vereinbarungen treffen, die über materielle Anreize oder perspektivische Karriereschritte hinausgehen. Mehr Verantwortung, Flexibilität und Eigenständigkeit sind beispielsweise starke Job-Motivatoren (Frost, 2016; Kennecke, 2019). Sie stärken das Gefühl, eine sinnhafte und nützliche Tätigkeit auszuüben. Das erhöht die Zufriedenheit und Arbeitsmotivation der Beschäftigten. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zeigt vergleichbare Effekte: Wer sich weiterbildet, fühlt sich wertgeschätzt und darin bestärkt, Wissen und Kompetenzen zu erwerben, die beruflich bzw. betrieblich relevant sind (Müller und Wenzelmann, 2020). Weiterbildungsabstinente Personen, die diese Erfahrungen nicht machen, sollten deshalb gezielt Weiterbildungsangebote erhalten, die sich z. B. von (negativen) Schulerfahrungen unterscheiden. Viele Menschen schließen die Schule ohne die dominante Erfahrung ab, dass Lernen etwas Bereicherndes ist. Diese Haltung quasi vom Negativen ins Positive umzupolen, gelingt vor allem durch praxisorientierte Maßnahmen und sinnstiftende Aufgaben.

Nutzen von Weiterbildung aufzeigen

Sinnhaftigkeit und Nutzen einer Sache sind zentrale Motivationsfaktoren – gerade im beruflichen Kontext (Becker, 2019; Ryan und Deci, 2020). Allerdings sinkt aus Sicht der Beschäftigten mit zunehmendem Alter der erwartete individuelle Nutzen des Lernens, während die erwarteten Kosten (mehr Zeit und Anstrengung) steigen (Siebert und Schmidt, 2021). Auch die Frage nach der Leistungsfähigkeit und dem individuellen Lernvermögen spielen hier eine Rolle. Diesen Annahmen und Befürchtungen liegen häufig unzutreffende, aber weit verbreitete Klischees und Altersstereotype zugrunde – und das auf allen Seiten. Aus betrieblicher Sicht ist deshalb zu klären, inwieweit Weiterbildungsmaßnahmen den Beschäftigten sowie dem Betrieb tatsächlich nutzen und welche konkreten Unterstützungsmöglichkeiten es gibt (siehe auch 4.6). Der klare Trend einer in den letzten 15 Jahren zunehmenden WB-Beteiligung Älterer zeigt, dass hier positive Veränderungen möglich sind. Daran gilt es anzuknüpfen.

Persönliche Umstände berücksichtigen

Das Beispiel der älteren Beschäftigten zeigt: Weiterbildungsverhalten wird (neben objektiv-sachlichen Faktoren) auch durch subjektive Befindlichkeiten, Bedürfnisse und Erfahrungen geprägt (u. a. Zeuner et al., 2023) – und das in großem Umfang. Die individuellen Bedarfe und Lebensumstände der Mitarbeiter:innen müssen deshalb schon in der Weiterbildungsberatung erfasst und bei der Angebotsplanung beachtet werden. Nur so lassen sich Aspekte wie gesundheitliche Probleme, negative Selbstbilder, negative Lernerfahrungen, familiäre Betreuungspflichten oder finanzielle Engpässe berücksichtigen. Gerade WB-Abstinente haben häufig negative Erfahrungen und ein negatives Selbstbild in Bezug auf Lernen (Müller und Wenzelmann, 2020). Hier gilt es, Ängste abzubauen und das Selbstvertrauen zu stärken. Lernen muss als Aufbau und Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit neu definiert und vermittelt werden. In der Weiterbildung selbst braucht es didaktisch-methodische Ansätze, die an vorhandene Stärken oder auch informelle Lernerfahrungen anknüpfen, individuelle Lerninteressen berücksichtigen und positive Lernerlebnisse ermöglichen. Zudem sollte der Fokus der beruflichen Qualifizierung auf dem Erwerb von Fähigkeiten liegen, statt auf formalen Prüfungen, die von vielen als belastend empfunden werden (Müller und Wenzelmann, 2020). Individuelle Lernschritte und Lernbegleitung erleichtern schließlich den Qualifizierungsprozess und erhöhen die Erfolgchancen von Weiterbildung (Agentur Q, 2021). Künstliche Intelligenz birgt das Potenzial, hier künftig zu helfen (Stichwort Learning Analytics). Es besteht aber auch die Gefahr, dass sich KI an den wahrscheinlichsten Mustern ausrichtet und Angebote aus Gründen der Effizienz inhaltlich flacher werden. KI in der Weiterbildung wird damit nicht generell gut oder schlecht sein, es kommt vielmehr auf das „Wie?“ an.

Motivation ist nicht alles – Beschäftigte, die motiviert sind, sich weiterzubilden, haben zwar eine entscheidende Hürde genommen, treffen aber schon im nächsten Schritt auf weitere. Ihr Weg führt sie in den Informations- und Beratungsdschungel. Auf der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten laufen sie Gefahr, im unübersichtlichen Dickicht aus Institutionen und Angeboten steckenzubleiben. Das nimmt ihnen nicht nur die Motivation, sondern bedeutet für viele auch den Abbruch der Reise, bevor diese überhaupt richtig begonnen hat.

4.4 Informationen bereitstellen

„Drei Viertel der Weiterbildungsaktiven fühlen sich nicht hinreichend informiert“

Deutschland zeichnet sich durch eine in allen Bereichen unübersichtliche und intransparente Weiterbildungslandschaft aus. Blickt man auf die große Zahl der Akteure, Zertifikate, Zugänge und Fördermöglichkeiten hat die Bundesrepublik auch eine der komplexesten Governance-Strukturen für Weiterbildung – was die OECD seit langem beklagt (OECD, 2022). Sich in diesem System individuell und bedarfsgerecht zu Angeboten, Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten beraten zu lassen, wird für Beschäftigte nicht nur zu einer Herausforderung, sondern häufig zu einer Barriere, die Weiterbildung verhindert. So stieg der Anteil der Menschen, die sich mehr Informationen und Beratung wünschen, zuletzt deutlich an (Bilger und Koubek, 2024). In der vorliegenden Studie fühlen sich immerhin 6 von 10 Beschäftigten (61,2 Prozent) zur beruflichen Weiterbildung nicht ausreichend informiert (Abb. 10). Das ist ein enormer Anteil. Mehr als einem Viertel (26,5 Prozent) fehlt dabei der Überblick über die verfügbaren Weiterbildungsangebote und ebenso viele (26,4 Prozent) wissen nicht, welche Weiterbildungsmöglichkeiten für sie passend wären. Damit ist das Thema berufliche Qualifizierung für viele schon beendet. Im Vergleich zu **WB-Passiven** berichten **WB-Aktive** fast doppelt so häufig von Informationsdefiziten (78,4 vs. 43,5 Prozent). Das verwundert nur auf den ersten Blick: Durch ihr größeres Interesse an Weiterbildung sind WB-Aktive ungleich stärker mit den Weiterbildungsstrukturen konfrontiert und dadurch auch mit den dort vorherrschenden Komplexitäten sowie Informations- und Beratungsdefiziten.

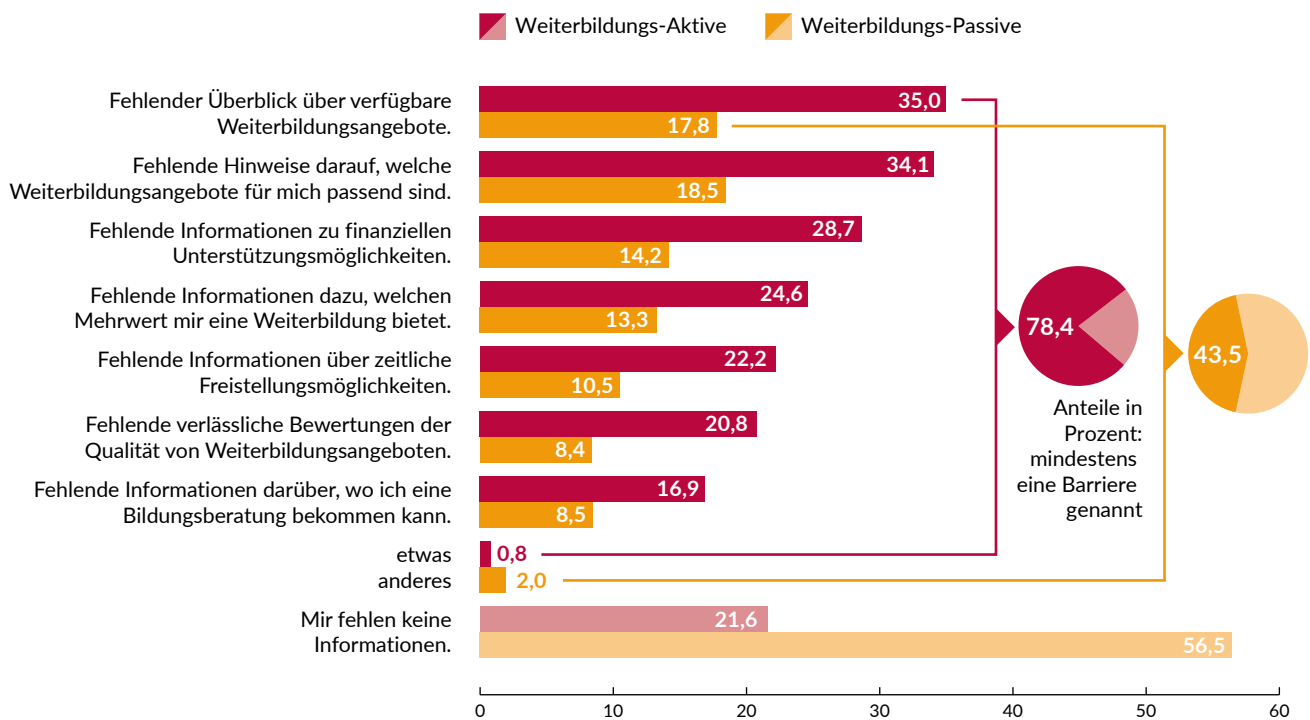
Angebote der Weiterbildungsberatung besser vernetzen und lokal bündeln

Den meisten Beschäftigten fehlt es an übersichtlicher Information und niedrigschwelliger, individueller Beratung zu Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten. Das überrascht nicht, denn Information und Beratung sind durch die gleichen unübersichtlichen und fragmentierten Strukturen geprägt, wie sie auch im Bereich der WB-Angebote und WB-Governance vorherrschen. Die deutsche Beratungslandschaft zeichnet sich seit Jahrzehnten aus durch „eine dschungelartige Vielfalt an Zuständigkeiten und Beratungsstellen, die nicht aufeinander

ABBILDUNG 10 Informationsdefizite, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich,
Weiterbildungs-Aktive n = 1.340, Weiterbildungs-Passive n = 1.301

Besonders Weiterbildungs-Aktive suchen nach mehr Orientierung im Weiterbildungsdschungel



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

BertelsmannStiftung

der abgestimmt sind“ (Käpplinger, 2015; Sehrbrock und Heidemann, 2007). Weiterbildungsberatung wird unter anderem von Institutionen und Einrichtungen geleistet wie der *Bundesagentur für Arbeit* (seit 2020 z. B. in Form der „Berufsberatung im Erwerbsleben“, BBiE), den *Jobcentern*, den *Unternehmen und Betrieben* (mit betriebsinterner Beratung durch Lernbegleiter:innen, Weiterbildungsmentor:innen, Betriebs- und Personalräten, HR-Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten) oder auch *Gewerkschaften*, *Zukunftszentren* (z. B. in Berlin und Brandenburg), *IHKs*, *Handwerkskammern*, *Volks-hochschulen*, *Wohlfahrtsverbänden* oder *regionalen Beratungseinrichtungen* und *Koordinierungsstellen* (z. B. „Frau und Wirtschaft“).

Die persönliche Beratung durch institutionelle oder individuelle Akteur:innen wird durch verschiedene digitale Informations- und Beratungsformate ergänzt und erweitert. Dazu zählen z. B. **Online-Portale** wie „*Mein Bildungsraum*“ (ehemals die „Nationale Bildungsplattform“ des BMBF) und **Weiterbildungsdatenbanken** wie z. B. „*mein NOW*“ (das Nationale Online-Portal der Bundesagentur für Arbeit), „*hoch&weit*“ (die Weiterbildungsdatenbank der Hochschulrektorenkonferenz für hochschulische Weiterbildung) oder „*InfoWeb Weiterbildung*“, *IWWB* (eine Metasuchmaschine für Weiterbildungsangebote und Beratungsstellen in Deutschland). Die Vielfalt der bestehenden Informations- und Beratungsmöglichkeiten führt aber gerade *nicht* dazu, dass

Weiterbildungsinteressierten der Zugang zur Weiterbildung erleichtert wird. Ein radikaler Ansatz wäre, hier anstelle der komplexen Beratungslandschaft eine neue zentrale Infrastruktur für Weiterbildungsberatung zu setzen. Dabei stellt sich allerdings die Frage, welche Institution das mit hoher Beratungsqualität, trägerneutral und flächendeckend anbieten könnte. Zum anderen dürften einer solchen Lösung institutionelle Widerstände stark im Wege stehen. In den vergangenen Jahren sind dabei mehr Beratungsaufgaben in die Hände der Bundesagentur für Arbeit gefallen. Ein durchschlagender Erfolg lässt hier allerdings noch auf sich warten – auch deshalb, weil die BA bei vielen Beschäftigten nicht das Image einer Beratungsinstitution hat (Käpplinger et al., 2025).

Alternativ müssten die bestehenden Informations- und Beratungsstrukturen der Weiterbildung stärker vernetzt und inhaltlich-qualitativ entwickelt werden (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024). Nur so öffnet sich Beschäftigten ein individueller und bedarfsgerechter Zugang zur Weiterbildung. Dafür braucht es allerdings Ansätze, durch die sich die Weiterbildungsbeteiligung wirksam und (hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Zielgruppen) auch zielgerichtet erhöhen lässt. Bereits funktionierende Beratungsangebote sollten auf lokaler Ebene in jeder Kommune gebündelt werden – zum Beispiel in Form eines „Hauses für Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (Käpplinger, 2015; Käpplinger, 2019) oder als „Weiterbildungsagenturen“ (ähnlich den Jugendberufsagenturen). In solchen Einrichtungen wären dann die regionalen Vertreter:innen der verschiedenen (bisher parallel existierenden) Beratungssysteme versammelt. Als niedrigschwellige, leicht bekannt zu machende Anlaufstelle könnten sie allen Weiterbildungsinteressierten Hilfe und Orientierung bieten. Das würde auch den individuellen Weg zur Weiterbildung verkürzen, wenn es (im Falle unterschiedlicher Zuständigkeiten) direkte Weiterleitungen von einem Beratungssystem in ein anderes gäbe. In jedem Fall aber müssen sich lokale Anlaufstellen auch im virtuellen Raum wiederfinden – als Webportal und mit Online-Beratungsangeboten. Angebote im digitalen Bereich (Online, App etc.) ermöglichen zudem die Integration einer Technologie, die berufliche Kompetenzentwicklung in vielen Bereichen überhaupt erst vorantreibt: Künstliche Intelligenz.

KI in der Weiterbildungsberatung etablieren

Ebenso anspruchsvoll wie vielversprechend – vor allem mit Blick auf das Verhältnis von Kosten zu potenzieller Reichweite – ist der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz bzw. algorithmenbasierten Empfehlungs- und Planungssystemen in der Weiterbildungsberatung. Interessierte, die (technisch und kompetenzmäßig) über den entsprechenden Zugang verfügen, können sich so niedrigschwellig zu Weiterbildung informieren und konkrete Wege für sich vorstrukturieren. Online oder per App erhalten sie personalisierte Angebote, die auf individuellen Kompetenz- und Bedarfsanalysen, persönlichen Karrierezielen, Interessen, Vorkenntnissen sowie Lerntyp und gewünschten Lernformaten aufsetzen. Entsprechende KI-Tools sollten in Sachen Qualität und Sicherheit zunächst geprüft und zertifiziert werden. Immerhin arbeiten sie mit den persönlichen Daten der Nutzer:innen und brauchen Zugriff auf möglichst viele anerkannte Weiterbildungs-, Förder- und Beratungsangebote. Dafür braucht es eine einheitliche qualitätsgesicherte Datenbasis von Weiterbildungsangeboten auf Open-Data-Standard. Diese ermöglicht es, kompetent zu Weiterbildung informieren und beraten zu können. Zugang dazu bekämen alle Beratungsstellen, Portale und Unternehmen (HR). Anerkannte Weiterbildungsanbieter:innen könnten ihre Angebote und Maßnahmen dort prüfen und einstellen lassen. Die Vorschläge und Entscheidungswege der Algorithmen sollten dabei transparent und nachvollziehbar sein. Nur so lässt sich eine trägerneutrale, qualitativ hochwertige und auch diskriminierungsfreie Beratung gewährleisten. Aktuell ist hier noch ein gewisser Weg zu gehen (Stanik, 2023). Ob physisch oder virtuell, neben den zentralen Anlaufstellen für Weiterbildung braucht es (gerade für benachteiligte Zielgruppen) eine aktiv aufsuchende Weiterbildungsberatung. Darüber hinaus ist hier auch das Thema öffentliche Mitgestaltung wichtig. Die Entwicklung von KI-Systemen wird derzeit stark durch ihre Anbieter getrieben, die Weiterbildung zunehmend als einen Markt für sich identifizieren. Wenn allerdings ein geschäftliches Interesse daran besteht, Lernende auf bestimmte Plattformen zu führen, ist eine trägerneutrale Beratung durch KI-Anbieter nicht mehr gewährleistet. LinkedIn-Nutzer:innen werden z. B. bereits mit Lernangeboten von LinkedIn umworben. Umso wichtiger ist es, in der Beratung nicht alles den KI-Marktkräften zu überlassen. Das Feld der KI-unterstützten Navigation durch die Weiterbildungslandschaft muss von staatlicher

bzw. öffentlicher Seite mitreguliert werden. Letztlich sind Datenautobahnen hier vergleichbar mit regulären Autobahnen: Um sicher ans Ziel zu kommen, braucht es eine Straßenverkehrsordnung und für viele auch einen ÖPNV.

Mehr niedrigschwellige Weiterbildungsmentor:innen etablieren

Ungeachtet ihrer individuellen Ausgestaltung muss die Weiterbildungsberatung den individuellen Zugang zu Weiterbildung für alle Erwerbsfähigen ermöglichen und vereinfachen. Gerade für Geringqualifizierte braucht es aufsuchende und niedrigschwellige Beratungsmöglichkeiten. Im Vergleich zu höher Qualifizierten sind sie deutlich schlechter über die verfügbaren Beratungs- und Weiterbildungsangebote informiert (Osiander und Stefan, 2018). Das scheint zunächst im Widerspruch zu den Ergebnissen der vorliegenden Studie zu stehen. Diese zeigen, dass gerade den Weiterbildungs-Passiven (bei denen Geringqualifizierte überrepräsentiert sind) Informationsdefizite weniger im Wege stehen als Weiterbildungs-Aktiven (die sich stärker aus Höherqualifizierten rekrutieren). Da viele Weiterbildungs-Passiven allerdings schon an der Motivationshürde scheitern, lässt sich annehmen, dass der subjektive Informationsbedarf in dieser Gruppe entsprechend gering(er) ist. Konkret nach der tatsächlichen Informiertheit gefragt, (wie eben bei Osiander und Stefan, 2018), bekunden Geringqualifizierte, dass auch sie sich zu Weiterbildung schlecht informiert und beraten fühlen.

Abhilfe schaffen können hier u. a. betriebliche Weiterbildungscoaches oder -Mentor:innen. Diese gehen (nach entsprechender Schulung) bisher vor allem in mittelgroßen und größeren Unternehmen gezielt auf Kolleg:innen zu und informieren diese über Nutzen und Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung. Noch gibt es nur wenig quantitative Daten dazu, wie stark betriebliche Mentor:innen und Coaches die Teilnahme an Weiterbildung erhöhen. Berichte aus BMBF-geförderten Projekten stimmen – mit Blick auf deren Wirksamkeit und Effekte – jedoch zuversichtlich (BIBB, 2025). Eine Herausforderung wird allerdings sein, solche Mentoring-Strukturen auch in kleinen und mittleren Unternehmen zu etablieren oder in Unternehmen, die über keine ausgeprägten sozialpartnerschaftlichen Strukturen wie Betriebsräte und entsprechende Betriebsvereinbarungen verfügen.

Bis hierhin war der (potenzielle) Weiterbildungsweg für Beschäftigte schon lang. Wer alle Motivations- und Informationshürden überwunden hat, kann nun seine Weiterbildung konkret planen – und stößt dabei auf zwei weitere zentrale Barrieren, an denen fast jeder fünfte Beschäftigte scheitert. Die Reise endet nämlich spätestens dann, wenn es am notwendigen **Geld** für eine Weiterbildung mangelt oder an der **Zeit** für die Teilnahme.

4.5 Umsetzung erleichtern

„Berufliche Weiterbildung scheitert oft an hohen Kosten und fehlender Zeit“

In der vorliegenden Untersuchung verzichtet mehr als jede:r fünfte Beschäftigte (22 Prozent) in den nächsten 12 Monaten auf eine (weitere) Weiterbildung, weil die Kosten dafür zu hoch sind (Abb. 11). 19,1 Prozent der Befragten fehlt für eine (weitere) Weiterbildung die Zeit aufgrund privater Verpflichtungen und 18,3 Prozent aufgrund beruflicher Aufgaben. Für **WB-Aktive** stellen Zeit und Geld dabei eine höhere Barriere dar als für **WB-Passive**. Denn wer sich regelmäßig weiterbildet, nimmt diese eh schon knappen Ressourcen öfter in Anspruch. So sind aktuell einem Viertel der **WB-Aktiven** (25,3 Prozent) die Weiterbildungskosten zu hoch, gegenüber 18,7 Prozent der **WB-Passiven**. Mehr als jedem 5. **Aktiven** (21,4 Prozent) lassen darüber hinaus die beruflichen Aufgaben keine Zeit für eine weitere Weiterbildung, während 16,8 Prozent der **Passiven** mangelnde Zeit gleich ganz von einer Weiterbildung abhält. Wie groß oder bedeutsam eine Barriere ist, hat also entscheidend damit zu tun, über welche Weiterbildungserfahrung Beschäftigte verfügen. Das wird deutlich, wenn man **WB-Aktive** noch weiter unterscheidet nach *Einsteiger:innen* und *Affinen* und **WB-Passive** nach *Aussteiger:innen* und *Abstinenten* (siehe 4.2).

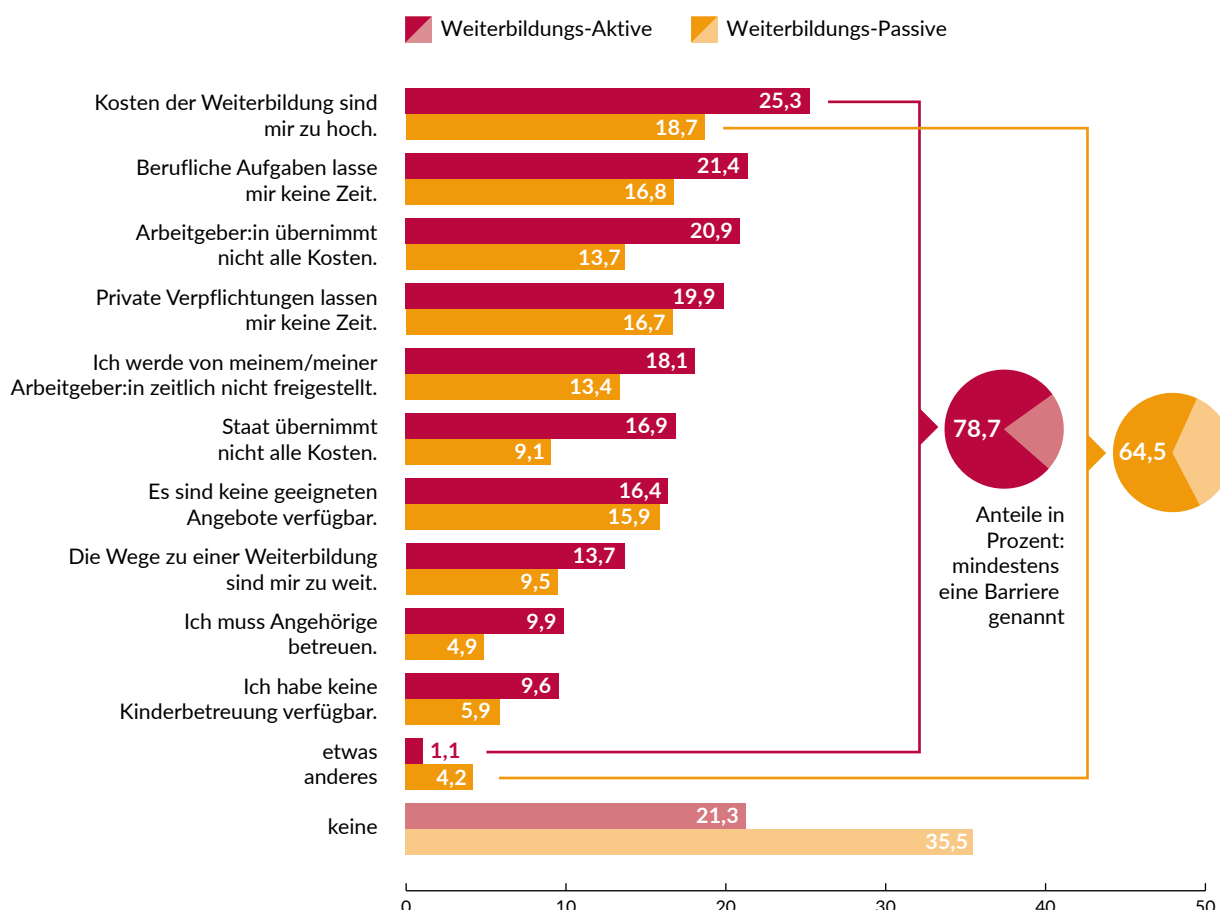
4.5.1 Weiterbildungsaffinität entscheidet über Bedeutung von Barrieren

An den beiden Enden der Beteiligungsskala finden sich die **WB-Abstinenten** und **WB-Affinen**. Ihre gegensätzliche Affinität zur Weiterbildung schlägt sich bereits in der Zahl der wahrgenommenen Weiterbildungsbarrieren nieder: **WB-Abstinente** nennen die wenigsten Barrieren (5,96), **WB-Affine** die meisten (8,28). Eine

ABBILDUNG 11 Äußere Rahmenbedingungen, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich,
Weiterbildungs-Aktive n = 1.340, Weiterbildungs-Passive n = 1.301

Kosten und Zeitaufwand sind die größten Umsetzungshürden



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

BertelsmannStiftung

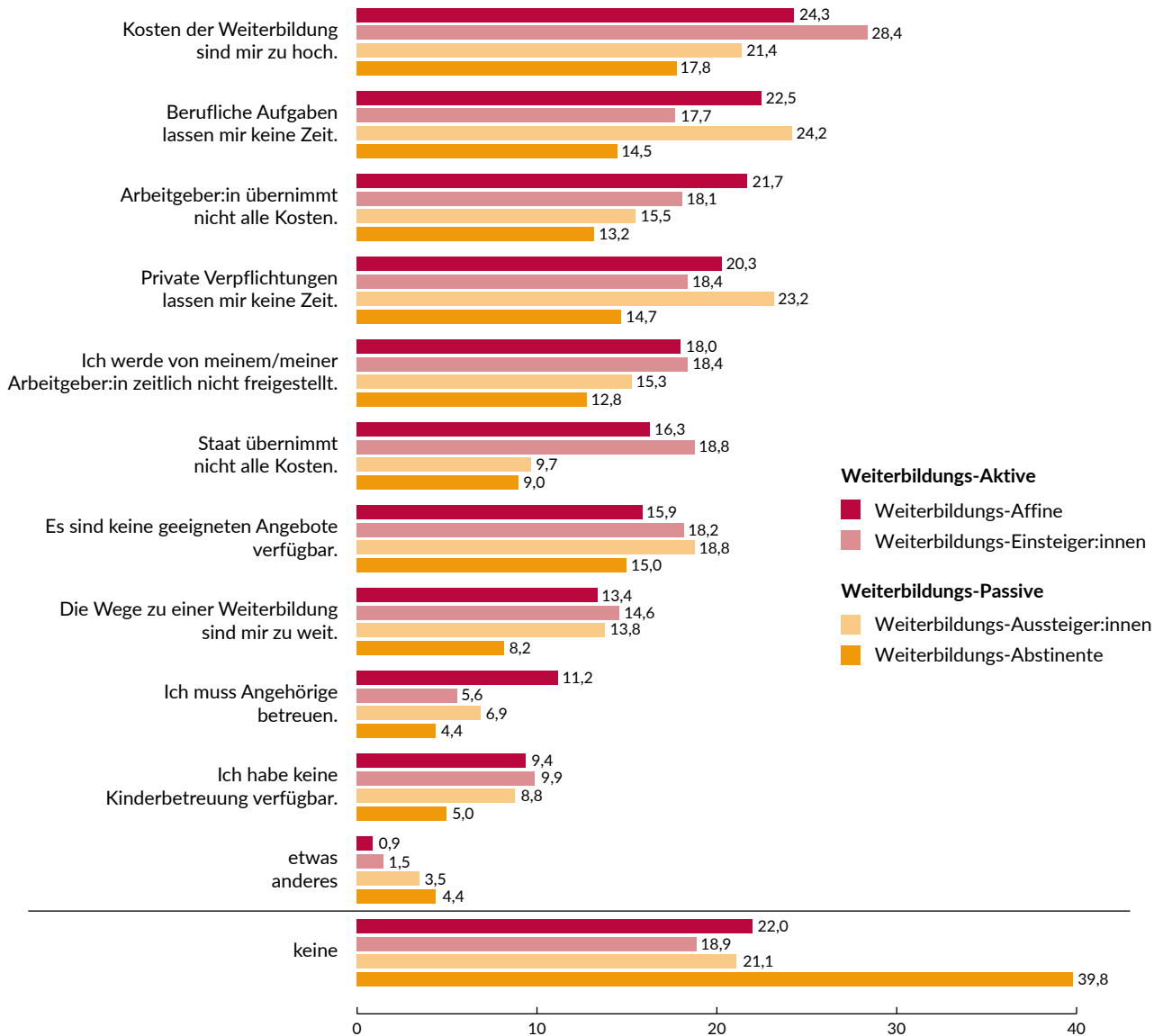
Erklärung dafür liegt nahe: Wer sich grundsätzlich nicht für Weiterbildung interessiert, wird auch nicht mit den Defiziten des Systems konfrontiert und erfährt keine oder zumindest weniger Barrieren. Darüber hinaus werden einzelne Barrieren von den verschiedenen Gruppen als unterschiedlich bedeutsam betrachtet. Für 39,8 Prozent der *WB-Abstinenten* stellen z. B. äußere Rahmenbedingungen wie Zeit und Kosten *kein* Hindernis für eine berufliche Weiterbildung dar (Abb. 12). Auch das ist nachvollziehbar: Denn wer bereits früh an den Motivationshürden scheitert, geht den

Weiterbildungsweg nicht weiter und kann auch nicht auf Barrieren treffen, denen die anderen noch begegnen. Die „anderen“ nehmen diese auch entsprechend stärker als Hürden wahr. So berichtet nur etwa jede:r Fünfte (18,9 bis 22 Prozent) der *WB-Affinen*, *WB-Einsteiger:innen* und *WB-Aussteiger:innen*, dass Zeit und Kosten *keine* Hindernisse darstellen würden – obwohl sich jede:r Beschäftigte aus diesen Gruppen schon (im Rahmen einer zurückliegenden oder geplanten Weiterbildung) konkret mit der Zeit- und Finanzierungsfrage auseinandergesetzt hat.

ABBILDUNG 12 Äußere Rahmenbedingungen, die Beschäftigte von (noch) einer Weiterbildung abhalten – getrennt nach Weiterbildungsaffinität

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, Weiterbildungs-Affine n = 1.029, Weiterbildungs-Einsteiger:innen n = 311, Weiterbildungs-Aussteiger:innen n = 301, Weiterbildungs-Abstinente n = 1.000

Weiterbildungsabstinente kommen weniger mit Umsetzungshürden in Kontakt



Quelle: Eigene Berechnungen. Weiterbildungs-Affine planen in den nächsten 12 Monaten eine Weiterbildung, Weiterbildungs-Passive nicht.

4.5.2 Geförderte Bildungszeit bietet echte Chancen

Für *WB-Einsteiger:innen* stellen vor allem die Kosten die mit Abstand größte Barriere für eine weitere Weiterbildung (28,4 Prozent) dar – sowohl mit Blick auf die weiteren von ihnen genannten Barrieren als auch im Vergleich zu den anderen Gruppen. Ihr Verbleib in der beruflichen Weiterbildung lässt sich wohl am besten durch finanzielle Unterstützung fördern. Gleiches gilt für *WB-Affine* und *WB-Aussteiger:innen*. Besonders für letztere kommt noch der zeitliche Aspekt als zentrale Hürde hinzu. Knapp ein Viertel von ihnen gibt jeweils an, aufgrund privater Verpflichtungen (23,2 Prozent) oder beruflicher Aufgaben (24,2 Prozent) aktuell keine Zeit für eine Weiterbildung zu haben. Das ist fatal, denn hier gehen bereits gewonnene Potenziale wieder verloren. Schließlich sind *WB-Aussteiger:innen* nicht nur grundsätzlich schon für Weiterbildung motiviert, sondern verfügen auch über Weiterbildungserfahrung. Das sind „Investments“, die Unternehmen und Beratungsstellen in Sachen Motivation und Information nicht mehr in gleichem Umfang leisten müssten.

Finanzielle Förderung und mehr Zeit für Weiterbildung sind somit zentrale Hebel, um Beschäftigte für die berufliche Weiterbildung (zurück) zu gewinnen oder sie darin zu halten. Ohne verfügbare Zeit resultieren selbst aus positiven Weiterbildungserfahrungen keine neuen oder weiteren Weiterbildungspläne. Und ohne Geld bleibt es nur beim guten Vorsatz bzw. Plan für eine Weiterbildung. Was muss also passieren?

Bildungs(teil)zeit einführen, berufsbezogenen Bildungsurlaub stärker fördern

Die bundesweite Einführung einer finanziell abgesicherten **Bildungs(teil)zeit** (siehe Kasten, S. 28) hätte das Potenzial, Weiterbildung für alle zu fördern und darüber hinaus auch konkrete Arbeitsmarkteffekte zu erzielen – sei es hinsichtlich benötigter Fachkräfte oder veränderter Kompetenzbedarfe. Gerade für Personen mit geringem Einkommen stellen die Kosten eine große Hürde dar. Für sie braucht es eine Unterstützung, durch die sie (vor allem bei einer längeren Bildungsteilzeit) nicht armutsgefährdet werden. Denkbar wäre z. B. ein einkommensabhängiger, abnehmender Prozentsatz beim Bildungs(teil)zeitgeld, der für Beschäftigte im Mindestlohn 100 Prozent Entgeltersatzleistungen garantiert (Ehlert et al., 2024). Die

aktuelle steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten über den Arbeitnehmer-Pauschbetrag setzt im Gegensatz dazu vor allem für höhere Einkommen Weiterbildungsanreize. Die gezielte Förderung berufsbezogener Qualifizierungsmaßnahmen gewährleistet in jedem Fall, dass Weiterbildung auch arbeitsmarktwirksam ist und dem Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit dient – etwa durch einen Fokus auf den Erwerb formaler Abschlüsse oder sonstiger arbeitsmarktrelevanter Bildungszertifikate (wie etwa einen Staplerschein). Mit dem Qualifizierungschancengesetz (QCG) besteht bereits eine attraktive Förderkulisse besonders für die formale Nachqualifizierung beschäftigter Geringqualifizierter. Sie erstattet Unternehmen bis zu 100 Prozent der tariflichen Lohnkosten und Teilnehmer:innen 100 Prozent der Lehrgangskosten. Leider werden jedoch gerade die Lohnkosten selten zu 100 Prozent ersetzt. Aus der Praxis ist zu erfahren, dass hier die Spannweite zwischen verschiedenen Arbeitsagenturen sehr groß ist. Übertarifliche Lohnaufschläge sind in diesem Zusammenhang allerdings grundsätzlich nicht erstattungsfähig. Damit ist der Anreiz für Unternehmen und Beschäftigte, diese Fördermöglichkeiten zu nutzen, lange nicht so hoch, wie er von der Gesetzeslage her sein könnte.

Die Einführung einer finanziell geförderten Bildungszeit mit fest kalkulierbaren Lohnersatzleistungen (analog der Elternzeit) war eines der Vorhaben der Ampelregierung, das durch deren vorzeitiges Ende nicht mehr umgesetzt werden konnte. Im aktuellen schwarz-roten Koalitionsvertrag ist das Thema nicht enthalten. So stellt sich die Frage, welche kurzfristigen Alternativen es geben könnte, um die Herausforderung von fehlenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung anzugehen. Ein möglicher Anknüpfungspunkt liegt in der besseren Förderung und Nutzung des „Bildungsurlaubs“.

Bildungs(teil)zeit und Bildungsurlaub

Die Bildungs(teil)zeit ist von der österreichischen Bildungskarenz inspiriert. Dabei können sich Beschäftigte für eine berufliche Weiterbildung entweder mehrere Monate (gefördert) komplett freistellen lassen oder in Teilzeit weiterarbeiten – ähnlich wie bei der Elternzeit also, bei der eine (teilweise) Freistellung für die Betreuung von Kindern möglich ist.

Im Unterschied zur Bildungs(teil)zeit ermöglicht der Bildungsurlaub (der in vielen Bundesländern auch Bildungszeit genannt wird; IW/WB, 2025) eine kurze bezahlte Freistellung für die berufliche oder politische Weiterbildung. Seine Dauer beträgt in der Regel fünf Tage (pro Jahr). In fast allen Bundesländern (außer Bayern und Sachsen) haben Beschäftigte einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Bildungsurlaub. Entsprechende Seminare bzw. Bildungsangebote müssen von staatlichen Stellen als Bildungsurlaub anerkannt sein. Die Kosten für die Freistellung tragen die Arbeitgeber:innen. Die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme tragen die Arbeitnehmer:innen. Nach einer Schätzung des Ifo-Instituts nehmen durchschnittlich nur 3,5 Prozent der Beschäftigten ihr Recht auf Bildungsurlaub in Anspruch. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) geht von einem noch geringeren Anteil aus (Deutschlandfunk Kultur, 2023). Dabei wird der Bildungsurlaub schätzungsweise zur Hälfte von Gewerkschaftler:innen genutzt und insgesamt kaum für berufliche Bildung (Heidemann, 2021).

Mit dem „**Bildungsurlaub**“ (siehe Kasten) existiert seit Jahrzehnten eine Möglichkeit der zeitlichen Freistellung für Weiterbildung. Diese wird bisher von einem Großteil der Beschäftigten nicht genutzt. Vor allem *WB-Aussteiger:innen* schöpfen ihre Freistellungsmöglichkeiten für Weiterbildung nicht aus. Nur 16,9 Prozent von ihnen geben an, bisher wenigstens einmal Bildungsurlaub genommen zu haben – gegenüber 31,6 Prozent der *WB-Affinen* (Abb. 13). Die Potenziale des Bildungsurlaubs für berufliche Bildung bleiben somit weitgehend ungenutzt. Noch deutlicher wird das mit Blick auf die *WB-Abstinenten*: Fast zwei Drittel (64,3

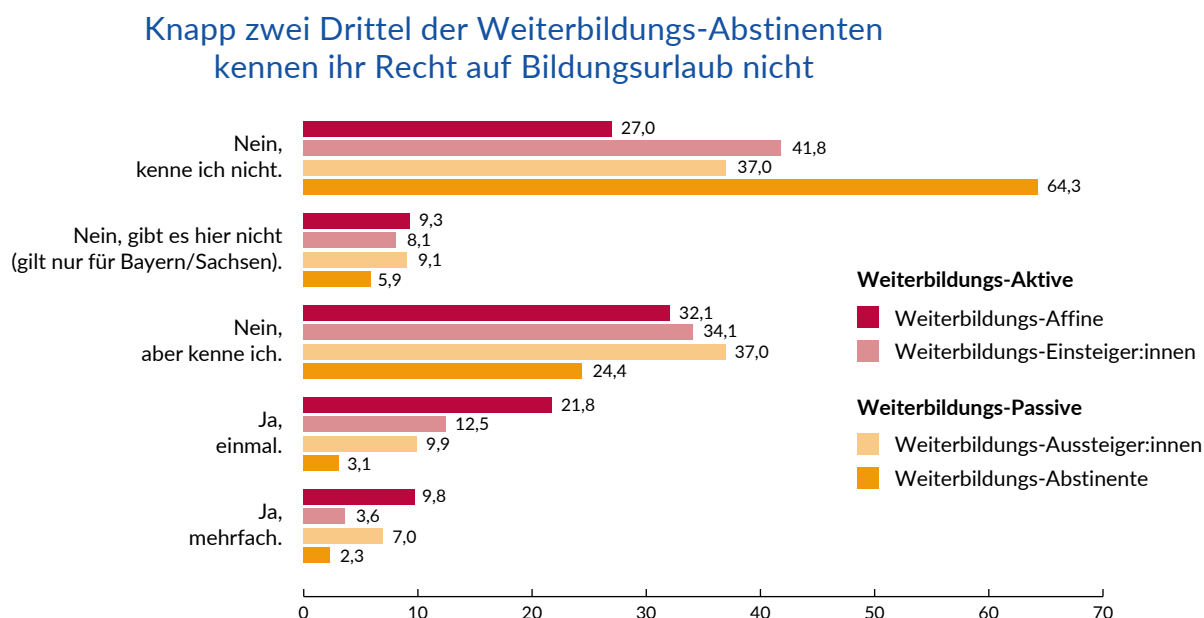
Prozent) der *WB-Abstinenten* wissen nicht einmal, dass sie einen Anspruch auf Bildungsurlaub haben. Beschäftigte nutzen ihr Recht auf Freistellung von der Arbeit für eine Weiterbildung daher kaum. Das gilt besonders für Geringqualifizierte: Daten des Nationalen Bildungspanel (NEPS, 2023) zeigen, dass 2019 zum Beispiel nur 27 Prozent der Helfer:innen und Angelernten für non-formale Weiterbildung freigestellt wurden, während es bei den Expert:innen 73 Prozent waren. Mit Blick auf die für Weiterbildung verfügbare Zeit existiert somit eine systematische Ungleichheit zum besonderen Nachteil von Geringqualifizierten.

Die Daten des NEPS zeigen aber auch, dass für Beschäftigte auf niedrigeren Anforderungsniveaus die finanziellen Kosten einer Weiterbildung eine größere Barriere darstellen als für solche auf höheren Anforderungsniveaus (Ehlert et al., 2024). Nur mit „mehr Zeit für Bildung“ ist es für diese Zielgruppe also nicht getan. Besonders für berufsrelevante Qualifizierungen sollten während des Bildungsurlaubs zusätzliche finanzielle Förderinstrumente bereitgestellt werden. Gerade Geringqualifizierte könnten rechtlich mögliche Freistellungen dadurch verstärkt nutzen, da sie sich auch die Kurskosten für Bildungsurlaub leisten könnten. Aus der Perspektive niedriger Einkommen sind mehrere hundert Euro für eine Woche Bildungsurlaub beträchtliche finanzielle Belastungen. In einigen Bundesländern gibt bzw. gab es in der Vergangenheit mit den sogenannten „Bildungsschecks“ bereits entsprechende Ansätze, teilweise (wie beim Hessischen „Qualifizierungsscheck“) mit einem expliziten Fokus auf Geringqualifizierte. Diese bekamen allerdings oft nur einen Teil der Kosten (in der Regel 50 Prozent) ersetzt, waren zumeist nicht sozial gestaffelt und sind (wie in NRW) inzwischen häufig den Sparmaßnahmen der Landeshaushalte sowie dem Verzicht auf doppelte Förderstrukturen von Bund und Ländern (also dem gestiegenen Bundesengagement) zum Opfer gefallen.

Hier sollte ein bundesweiter *Berufsbildungsscheck* eingeführt werden, der den (bisherigen) zeitlichen Anspruch auf Bildungsurlaub um eine finanzielle Förderung ergänzt (Abb. 13). Beschäftigte würden dann für eine individuelle, berufsbezogene Weiterbildung – sozial gestaffelt – unterstützt. Diese Aufwertung des ursprünglichen Bildungsurlaubs zu einer neuen *Berufsbildungszeit* käme besonders benachteiligten Gruppen zugute.

ABBILDUNG 13 Recht auf Bildungsurlaub

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich, Weiterbildungs-Affine n = 1.029, Weiterbildungs-Einsteiger:innen n = 311, Weiterbildungs-Aussteiger:innen n = 301, Weiterbildungs-Abstinente n = 1.000



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

BertelsmannStiftung

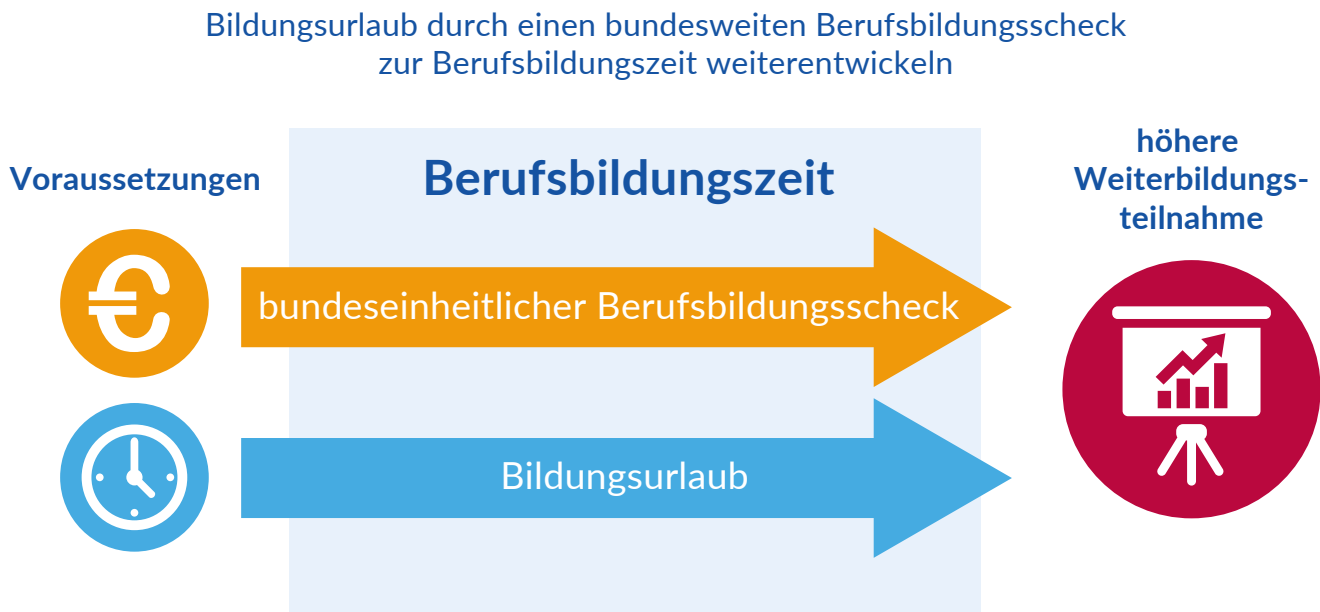
Zudem könnte die Bundesregierung mit der *Berufsbildungszeit* ihrem Ziel von „65 Prozent Weiterbildungsbeteiligung bis 2030“ einen sichtbaren Impuls geben. Ein erfolgreiches Beispiel einer solchen bundesweiten individuellen Weiterbildungsförderung ist das Aufstiegs-BaföG, was den Erwerb höherer beruflicher Abschlüsse wie Techniker:in oder Meister:in finanziell unterstützt. Im Gegensatz dazu müssten bei einem Bundesbildungsscheck (zur Unterstützung des Bildungsurlaubs bei Nutzung für berufliche Kompetenzen) die Lebenshaltungskosten nicht mitgefördert werden. Diesen Teil übernehmen durch die aktuellen Freistellungsregelungen bereits die Unternehmen. Dafür sollten – je nach Einkommenssituation – die Kosten bis zu 100 Prozent als Zuschuss erstattet werden, statt teilweise als Darlehen. Das würde besonders finanzschwachen Beschäftigten echte Weiterbildungsspielräume eröffnen, wenn auch nur für fünf Tage im Jahr.

In den Bundesländern Bayern und Sachsen gibt es derzeit keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Zudem unterscheiden sich die Regelungen in den übrigen Bundesländern hinsichtlich der Dauer und der Bedingungen für eine bezahlte Freistellung

von der Arbeit. Im Sinne der Chancengleichheit gälte es, die Regelungen zum Bildungsurlaub länderübergreifend zu vereinheitlichen, zumindest aber in einem ersten Schritt auf Bayern und Sachsen auszuweiten. In Sachsen deutet sich hier tatsächlich bereits eine Entwicklung an: Im Koalitionsvertrag der schwarz-roten Landesregierung ist vereinbart worden, für Angestellte ab 2027 einen Anspruch auf zumindest drei Tage Bildungsurlaub pro Jahr einzuführen.

Damit würde Sachsen ähnliche Wege gehen wie Baden-Württemberg und Thüringen, die 2015 bzw. 2016 (wie zuvor schon alle anderen Bundesländer) diesen Weg beschritten haben. Zwar nutzen anteilig bisher nur wenige Menschen diese Weiterbildungschance, die absoluten Zahlen sind aber bemerkenswert: So wurden im Jahr 2023 allein in Niedersachsen rund 45.000 freigestellte Teilnehmer:innen verzeichnet (Niedersächsischer Landtag, 2025). Bundesweit nehmen jährlich rund 500.000 Menschen ihr Recht auf „Bildungsurlaub“ in Anspruch (Käpplinger et al., 2025, noch nicht veröffentlicht). Aufgrund der föderalen Strukturen fehlt leider eine Statistik zu den genauen Zahlen der Teilnehmer:innen.

ABBILDUNG 14 Berufsbildungszeit



Quelle: Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

Trotzdem gehören Bildungszeitgesetze schon jetzt zu den meistgenutzten, öffentlichen Förderungen in der Weiterbildung – was in vielen Diskursen unsichtbar bleibt. Eine substanzielle finanzielle Förderung im Rahmen einer Weiterbildungsoffensive 2030 könnte bei dieser grundsätzlich hohen Akzeptanz des Instruments sowie einer umfassenden Kommunikation einen Weiterbildungsschub auslösen.

Über Freistellungsrechte und Förderungsansprüche aufklären

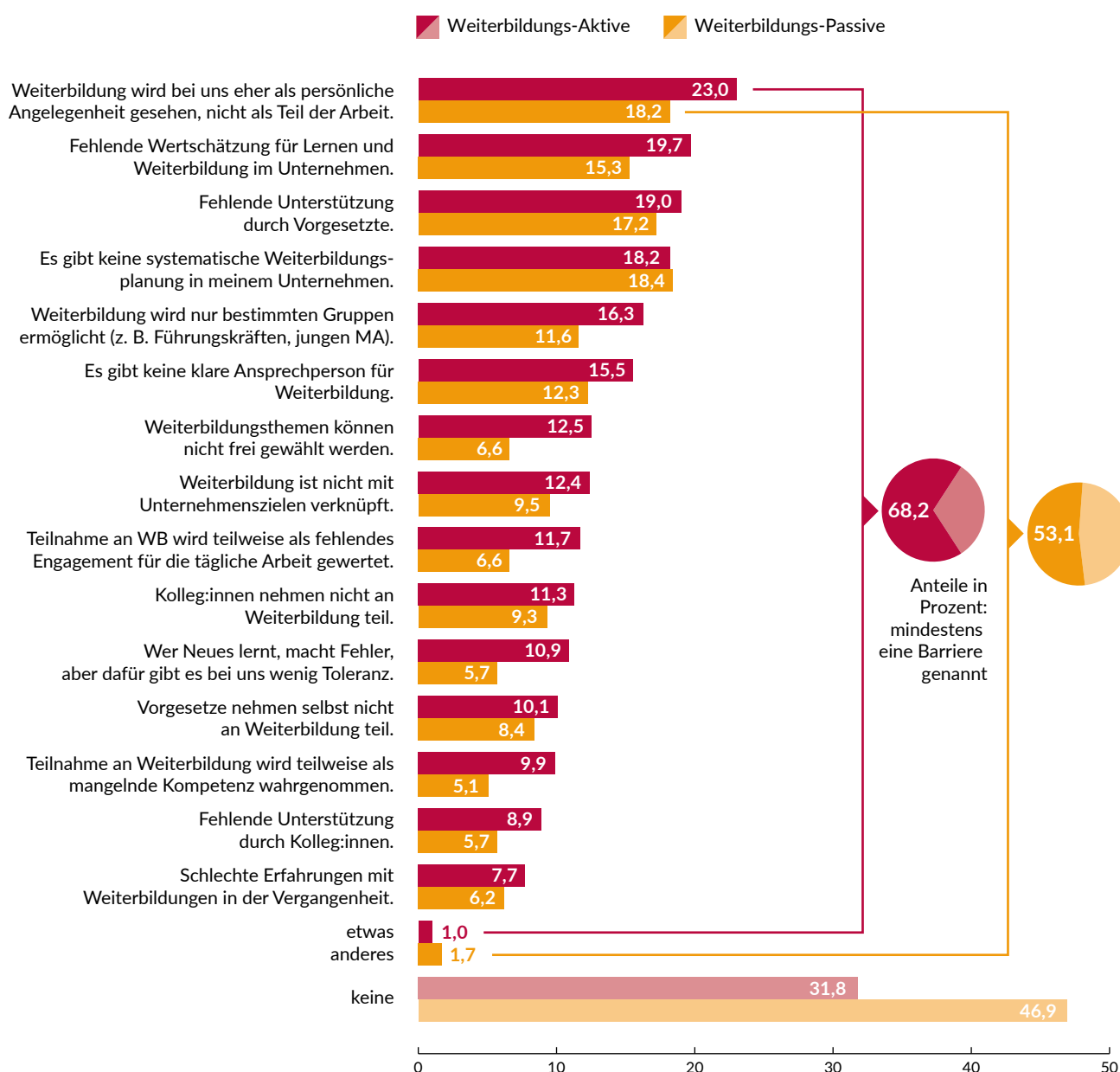
Wie die Studienergebnisse zeigen, wissen 44 Prozent aller Beschäftigten nicht einmal, dass sie ein Recht auf Bildungsurlaub haben. Gerade bildungsferne Personen kennen ihre Möglichkeiten und Ansprüche nicht. Viele Beschäftigte trauen sich auch nicht, sich für Weiterbildung freistellen zu lassen (Ehlert et al., 2024). Das führt u. a. dazu, dass durchschnittlich nur ein bis zwei Prozent der Beschäftigten ihr Recht auf Bildungsurlaub nutzen (Freuding et al., 2023). Hier müssen vor allem Branchenverbände, Betriebsräte und Gewerkschaften über die Rechte und Ansprüche der Beschäftigten informieren. Vorgesetzte und Personalverantwortliche sollten im persönlichen Gespräch mit Beschäftigten

klären, was individuell machbar ist. Unternehmen und Betriebe können auch selbst dazu beitragen, dass berufliche Weiterbildung nicht an Zeit oder Geld scheitert – indem sie zum Beispiel Beschäftigte über bestehende Ansprüche auf Bildungsurlaub aufklären und zu Möglichkeiten der finanziellen Förderung beraten. Ein weiterer betrieblicher Beitrag wären flexible Arbeitszeiten, eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder feste Weiterbildungsbudgets. 62 Prozent der Unternehmen gewähren ihren Mitarbeiter:innen z. B. Weiterbildungsbudgets von bis zu 1.000 Euro (TÜV, 2024). Solche Maßnahmen helfen, Weiterbildung überhaupt erst zu ermöglichen oder zu erleichtern. Allerdings sollten sie Teil einer ganzheitlichen, betrieblichen Weiterbildungsstrategie sein, die die berufliche Qualifizierung der gesamten Belegschaft nachhaltig und bedarfsgerecht gewährleistet. Viele Kleinbetriebe bilden eher anlassbezogen weiter (z. B. bei der Einführung neuer Technologien), während die Weiterbildung in Großbetrieben häufiger in die strategische Personalentwicklung integriert ist (Leber und Schwengler, 2025). Hier ist die Weiterbildungsstrategie bestenfalls auch in eine positive Weiterbildungskultur eingebettet, die den beruflichen Kompetenz- und Wissenserwerb ganzheitlich wertschätzt und fördert.

ABBILDUNG 15 **Aspekte ihrer Unternehmenskultur, die Beschäftigte von der Teilnahme an (noch) einer Weiterbildung abhalten**

Angaben in Prozent, mehrere Antwortoptionen möglich,
Weiterbildungs-Aktive n = 1.340, Weiterbildungs-Passive n = 1.301

Unternehmen müssen Weiterbildung wertschätzen, strategisch planen und aktiv unterstützen



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

BertelsmannStiftung

Der individuelle Weiterbildungsweg ist ein „Hindernislauf auf der Langstrecke“. Eine betriebliche Weiterbildungskultur kann dabei entweder zur Verbündeten werden oder Weiterbildung erschweren. Im besten Fall trainiert, informiert und unterstützt sie – und schafft

zugleich den Raum, in dem Lernen überhaupt gedeihen kann. Sie ist dabei Coachin, Stadionsprecherin und Ausrüsterin zugleich und letztlich auch die Arena, in der sich entscheidet, ob Beschäftigte ihre Weiterbildungsziele erreichen.

4.6 Weiterbildungskultur etablieren

Die Unternehmenskultur prägt die berufliche Weiterbildung in jedem Bereich: Sie beeinflusst die individuelle Motivation und Teilnahme sowie auch die strategische Ausrichtung und Art der Lernprozesse im Unternehmen (Klemme und Noack, 2024; Münchhausen et al., 2021). Je nach Ausgestaltung vermag sie, Weiterbildungsbarrieren abzubauen, zu verstärken oder auch neue zu errichten. Die meisten der deutschen Unternehmen und Betriebe sind sich durchaus bewusst, dass sich Transformation und Fachkräftemangel nur durch berufliche Weiterbildung bewältigen lassen (Biermeier et al., 2023; Lorenz et al., 2025). Entsprechend investieren sie in den letzten Jahren zunehmend in die betriebliche Weiterbildung (Köhne-Finster und Seyda, 2023) – die aber trotzdem stagniert. Denn viele Unternehmen haben keine gute Lern- oder explizite Weiterbildungskultur. Das bestätigen auch die Beschäftigten in der vorliegenden Studie. Über 60 Prozent von ihnen beklagen eine mangelnde Weiterbildungskultur. Selbst wenn die Unternehmen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung bieten, sind diese häufig nicht in eine Unternehmenskultur eingebettet, die Weiterbildung und Lernen strukturell oder ideell fördert. Besonders kleine Unternehmen suchen sich hierzu nur selten die Hilfe und Unterstützung von Weiterbildungseinrichtungen oder Beratungsagenturen, was aber auch letztlich eine Kostenfrage ist. Für Unternehmen in wirtschaftlich schweren Fahrwassern mögen Weiterbildungsausgaben wie Luxus erscheinen, selbst wenn diese Investitionen dazu beitragen würden, ihre Zukunft zu sichern. Das ist die Krux von Investments in die Zukunft: Die betrieblichen Weiterbildungskosten sind sofort sichtbar, die Weiterbildungserträge und -nutzen aber erst morgen oder übermorgen. Alle Beschäftigten erfahren in diesem Umfeld im Wesentlichen dieselben Barrieren, wobei **WB-Aktive** diese häufiger zurückmelden:

- *Weiterbildung wird als „Privatangelegenheit“ betrachtet* (20,7 Prozent).
- *Es gibt keine systematische Weiterbildungsplanung* (18,3 Prozent).
- *Es fehlt die Unterstützung durch Vorgesetzte* (18,1 Prozent).
- *Lernen und Weiterbildung werden nicht wertgeschätzt* (17,5 Prozent).
- *Es gibt keine klare Ansprechperson für Weiterbildung* (13,9 Prozent).

Neben strukturellen Defiziten wie fehlenden Strategien oder Ansprechpersonen in Unternehmen mangelt es häufig an der „richtigen Einstellung“ gegenüber Weiterbildung, also den persönlichen und institutionellen Sichtweisen bzw. Haltungen. Stakeholder oder Gatekeeper sind hier durchaus mitgemeint. Denn auch die Politik neigt immer wieder dazu, die Bedeutsamkeit von Weiterbildung in Sonntagsreden zu betonen, ohne dass diesen Worten substantielle Entscheidungen in Richtung ausreichender finanzieller Ressourcen folgen würden. Eine gute Weiterbildungskultur braucht deshalb sowohl *Ressourcen* als auch *informelle Regeln, Normen und Werte*, die den Stellenwert des Lernens zum Ausdruck bringen und die von allen geteilt werden. Sie schaffen überhaupt erst das für berufliche Lernprozesse und Kompetenzentwicklung förderliche Umfeld (Seyda und Köhne-Finster, 2024). In Kombination mit *formellen Instrumenten* und *gelebter Praxis* entsteht daraus eine förderliche Weiterbildungskultur, die folgende Punkte umfassen sollte:

- Weiterbildung ist als integraler **Teil in der strategischen Personalplanung** verankert.
- Der betrieblichen **Weiterbildungsstrategie** liegt ein Soll-Ist-Abgleich der benötigten Kompetenzen zugrunde und sie wird ebenso klar **definiert** wie **kommuniziert**.
- **Normen und Werte** verdeutlichen den Stellenwert des Lernens und werden **von allen geteilt**.
- Weiterbildung wird **proaktiv angeboten** und **allen Beschäftigten ermöglicht**.
- **Informelle Lerngelegenheiten** (z. B. durch kollegiale Beratung) prägen den betrieblichen Alltag.
- Die Weiterbildungsangebote sind **zielgruppenspezifisch** und **bedarfsorientiert**.
- Das Unternehmen stellt die für die Weiterbildung notwendigen **Ressourcen** bereit.
- Auch die **Führungskräfte** sind **lernbereit** und **offen** für den Erwerb zusätzlicher Kompetenzen.
- Es herrscht eine gelebte Kultur des **Wissensaustauschs**, des **Feedbacks** und des gemeinsamen **Lernens aus Fehlern**.
- **Beschäftigte können** über Art und Umfang von Weiterbildung **mitbestimmen**.

Ob Unternehmen über eine solch integrierte Weiterbildungskultur verfügen, entscheidet immer stärker über ihre Wettbewerbsfähigkeit (Baron, 2021). Das wissen auch die Arbeitnehmer:innen. Besonders höher Qualifizierte und an Weiterbildung Interessierte – also die Fachkräfte von heute und morgen – werden sich eher für Arbeitgeber:innen entscheiden, die ihrer beruflichen Entwicklung und dem (in Zeiten der Transformation) notwendigen, individuellen Kompetenzerwerb nicht entgegenstehen. Für kleine Unternehmen, die der Aufbau einer umfassenden Weiterbildungskultur vor große Herausforderungen stellt, bräuchte es überbetriebliche Lösungen (wie etwa Fonds), um zu vermeiden, dass kurzfristiger betriebswirtschaftlicher Effizienzdruck zu volkswirtschaftlichem Schaden durch Qualifikationsmängel führt.

4.6.1 Negative Altersbilder und Altersstereotype bremsen Weiterbildung

Integraler Teil der Unternehmens- und damit auch Weiterbildungskultur ist die Kompetenzentwicklung auch bei älteren Beschäftigten. Ihr entgegen stehen weit verbreitete negative Altersbilder und Altersstereotype (Beier et. al., 2022; Harris et al., 2017; Hertel und Zacher, 2018). Sie zielen vor allem auf die (vermeintlich geringere) Leistungs- und Lernbereitschaft Älterer sowie deren (vermeintlich geringeres) Leistungs- und Lernvermögen. Ältere Beschäftigte scheinen diese Bilder und Annahmen auch selbst verinnerlicht zu haben, legt man die Ergebnisse der vorliegenden Studie zugrunde. So gibt fast jede:r 5. Beschäftigte an, altersbedingt keinen Nutzen mehr in einer Weiterbildung zu sehen. Unter den Weiterbildungspassiven ist es sogar fast jede:r Vierte. Hier gilt es von Seiten der Betriebe darüber aufzuklären, warum Kompetenzerwerb und Lernen über ein ganzes Erwerbsleben relevant und möglich sind. So kann auch im Betrieb selbst mit negativen Altersbildern und Altersstereotypen aufgeräumt werden. Denn wie sich zeigt, halten diese Bilder und Stereotype einer wissenschaftlichen Überprüfung nicht stand:

„Ältere sind weniger motiviert, produktiv und leistungsfähig.“

Zahlreiche Studien und Metaanalysen widerlegen schon seit langem die Annahme eines generellen Leistungsabfalls im Erwerbsleben mit fortschreitendem

Alter (u. a. Douglas und Roberts, 2020; Mori, K. et al., 2024; Ng und Feldmann, 2008; Posthuma und Campion, 2009; Roberts, 2020). Sind im Unternehmen mehr ältere Mitarbeiter:innen beschäftigt, liegt die Produktivität sogar insgesamt höher – besonders dann, wenn die Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet sind (Van Dalen et al., 2010).

„Ältere sind weniger lernfähig und weniger motiviert für Weiterbildung.“

Ältere Menschen lernen nicht schlechter, sondern anders als jüngere. Sie profitieren z. B. von praxisbezogenen Lernformaten, die an ihr Vorwissen anknüpfen und bevorzugen soziale Interaktion (Naeyele und Staniczek, 2024). Mit Blick auf kognitive Leistungen gibt es keine grundsätzlichen Alterseinschränkungen. Die Plastizität unseres Gehirns ist groß, sodass es auch im höheren Erwerbsalter in der Lage ist, sich an neue Anforderungen anzupassen und neue Fertigkeiten zu erlernen (Boyke et al., 2008; Pinter et al., 2014). Die altersbedingte Abnahme von Umfang und Tempo der Informationsverarbeitung (fluide Intelligenz) – die übrigens schon ab dem 20. Lebensjahr einsetzt (Dorsch, 2021) – können Ältere durch Wissen und Erfahrung (kristalline Intelligenz) kompensieren. Kognitive Fähigkeiten bleiben schließlich durch regelmäßige Anwendung im Alter erhalten (Hnushak et al., 2025), was für ein (erwerbs)lebenslanges, berufsbegleitendes Lernen spricht.

„Weiterbildung hat für Ältere keinen oder nur einen geringen Nutzen.“

Berufliche Weiterbildung dient in jedem Alter dem Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Weiterbildung erhöht schon grundsätzlich die Arbeitszufriedenheit und die Erwerbsjahre von älteren Beschäftigten (Schabracq, 2020; Visser, et al., 2021). Gerade in Zeiten der Transformation ist lebenslanges Lernen unumgänglich. Das kommt sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen zugute, denn mit Blick auf betriebliche Weiterbildungsinvestitionen versprechen Ältere Unternehmen sogar eine höhere Rendite: Sie wechseln weniger häufig das Unternehmen (Posthuma und Campion, 2009; OECD, 2025) und die resultierenden Produktivitätsgewinne können so häufiger bei den Arbeitgeber:innen selbst realisiert werden.

Fast alle der vorherrschenden negativen Altersbilder und Stereotype sind somit wissenschaftlich widerlegt. Diese Erkenntnis sollte in den Betrieben (und bei den Älteren selbst) verbreitet und aktiv mit Weiterbildungsangeboten verknüpft werden. Im Rahmen einer betrieblichen Weiterbildungskultur sollten Unternehmen ältere Beschäftigte gezielt zur betrieblichen Weiterbildung informieren, beraten und motivieren. An erster Stelle steht dabei die Aufklärung über den individuellen und betrieblichen Nutzen bzw. die Notwendigkeit des Kompetenzerwerbs. Auf alle Altersgruppen ausgerichtete individuelle Weiterbildungskonzepte ermöglichen dann auch älteren Beschäftigten, sich systematisch und bedarfsgerecht fortzubilden. Praxisorientierte Lernformate, die auf vorhandenem Wissen aufbauen und soziale Interaktion (bestenfalls in altersgemischten Teams) beinhalten, erleichtern die Weiterbildung und motivieren zur Teilnahme.

5 Fazit

In der beruflichen Weiterbildung ist es nicht mehr fünf vor zwölf, sondern Schlag zwölf. Historische Defizite und Weiterbildungsbarrieren treffen auf strukturelle Umbrüche und den demografisch bedingten Fachkräftemangel. Das gefährdet die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und letztlich die Demokratie. Es gefährdet aber auch direkt die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen. Beschäftigte, die ihre beruflichen Kompetenzen erweitern wollen (bzw. erweitern müssen), sehen sich zahlreichen Hürden und Hindernissen gegenübergestellt. Es sind Barrieren, die eine berufliche Weiterbildung nicht nur erschweren, sondern in vielen Bereichen sogar verhindern, wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen.

Deutsche Beschäftigte nennen im Schnitt 6 (bzw. 8) strukturelle, betriebliche oder individuelle Barrieren, die sie von einer ersten (bzw. weiteren) Weiterbildungssteilnahme abhalten. Das ist besorgniserregend angesichts der Tatsache, dass bereits eine Barriere ausreichen kann, damit sich Beschäftigte nicht mehr weiterbilden. Der persönliche Weg zur beruflichen Qualifizierung kann an jeder Stelle scheitern – sei es bei der *Motivation*, sich überhaupt zu qualifizieren, bei der *Information* zu Beratung, Finanzierung und Angeboten, bei der *Umsetzung* individueller Weiterbildungspläne oder hinsichtlich der nötigen *Weiterbildungskultur* in den Unternehmen und Betrieben. Da wundert es kaum, dass sich nur die Hälfte der Beschäftigten in den nächsten 12 Monaten weiterbilden wollen. Von der für 2030 angestrebten Weiterbildungsquote von 65 Prozent ist dieser Anteil weit entfernt.

Weiterbildungsmotivation stärken

Zu den stärksten Weiterbildungsbarrieren zählen fehlende Aufstiegs- und Gehaltsperspektiven. Unternehmen und Betriebe sollten deshalb individuell prüfen, inwieweit sich entsprechende Perspektiven aus einer beruflichen Qualifizierung von Beschäftigten ergeben. Formale Qualifizierungen stärken und erweitern dabei nicht nur die Kompetenzen im Betrieb. Sie verbessern

(anders als viele non-formale Weiterbildungen) auch die individuellen Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Gehaltschancen. Motivierend sind auch immaterielle Anreize, wenn mit der Weiterbildungsteilnahme z. B. mehr Verantwortung und Eigenständigkeit verbunden sind. Mit Blick auf veränderte Kompetenzbedarfe ist ein weiterer Motivationsfaktor der Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Beschäftigte müssen verstehen, warum sie neue Kompetenzen erwerben sollten bzw. müssen. Das gilt insbesondere für ältere Beschäftigte. Fast jede:r fünfte Beschäftigte gibt an, dass eine Weiterbildung schon aus Altersgründen nichts mehr nutzen würde. In vielen Berufen und Tätigkeitsbereichen zeigt sich aber, dass der beschleunigte Kompetenzwandel Beschäftigte auch in den letzten zehn oder fünfzehn Jahren ihres Erwerbslebens herausfordert. Ältere Beschäftigte sehen sich im betrieblichen Alltag jedoch mit dem Problem konfrontiert, dass ihre Lern- und Leistungsfähigkeit in Frage gestellt wird. Hintergrund sind negative Altersbilder und Altersstereotype, die sie teils selbst internalisiert haben. Die meisten dieser Bilder und Stereotype sind mittlerweile widerlegt. Unternehmen sollten darüber aufklären und sowohl Arbeit als auch Weiterbildung grundsätzlich altersgerecht gestalten – sonst lassen sie ein enormes Fachkräftepotenzial ungenutzt. Immerhin ist knapp ein Viertel (7,8 Mio.) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten älter als 55 Jahre.

Beschäftigte informieren und beraten

Die deutsche Weiterbildungslandschaft ist fragmentiert, unübersichtlich und intransparent. Das hat zur Folge, dass die Mehrheit der Beschäftigten (61,2 Prozent) sich nicht hinreichend zu Angeboten, Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten informiert fühlt. Theoretisch wäre eine zentrale Infrastruktur für Weiterbildungsberatung vorstellbar, die die derzeitige (über)komplexe Beratungslandschaft ersetzt. Angesichts des Handlungsdrucks in der Weiterbildungsentwicklung und der kaum zu bewältigenden Größe dieser Aufgabe ist es aber realistischer und vielleicht auch zielführender, die bestehenden Beratungsan-

gebote inhaltlich-qualitativ zu entwickeln, besser zu vernetzen und lokal zu bündeln. Der individuelle Weg zur Weiterbildung muss dabei in jedem Fall kürzer und niedrigschwelliger werden. Das umfasst auch die Möglichkeit der Online-Beratung sowie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz oder algorithmenbasierter Empfehlungssysteme. Ein betriebliches Weiterbildungsmentoring kann diese Strukturen wirksam ergänzen.

Umsetzung von Weiterbildung unterstützen

Motivation und Information allein reichen für eine erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme nicht aus. Für je etwa ein Fünftel der Beschäftigten sind Zeit und Kosten ein zentrales Hindernis, das eine berufliche Qualifizierung verhindert. Finanzielle Förderung und mehr Zeit für Weiterbildung sind somit zentrale Hebel, um Weiterbildung für alle zu ermöglichen. Die Einführung einer geförderten Bildungs(teil)zeit würde insbesondere Personen mit geringem Einkommen helfen, da sie gerade bei längeren Qualifizierungsmaßnahmen nicht armutsgefährdet wären. Gestaffelte Lohnersatzleistungen und eine entsprechende Übernahme von Lehrgangskosten kämen aber grundsätzlich allen Beschäftigten zugute. Auch der bestehende Bildungsurlaub sollte als bundesweit einheitlich geförderte Maßnahme allen gleichermaßen zugänglich bzw. bekannt gemacht werden. Bisher wird er – häufig aus Unwissenheit – nur von wenigen Beschäftigten genutzt. Betriebe (insbesondere Betriebsräte, aber auch Gewerkschaften etc.) sollten alle Beschäftigten über ihre Freistellungsrechte und Förderansprüche aufklären.

Weiterbildungskultur etablieren

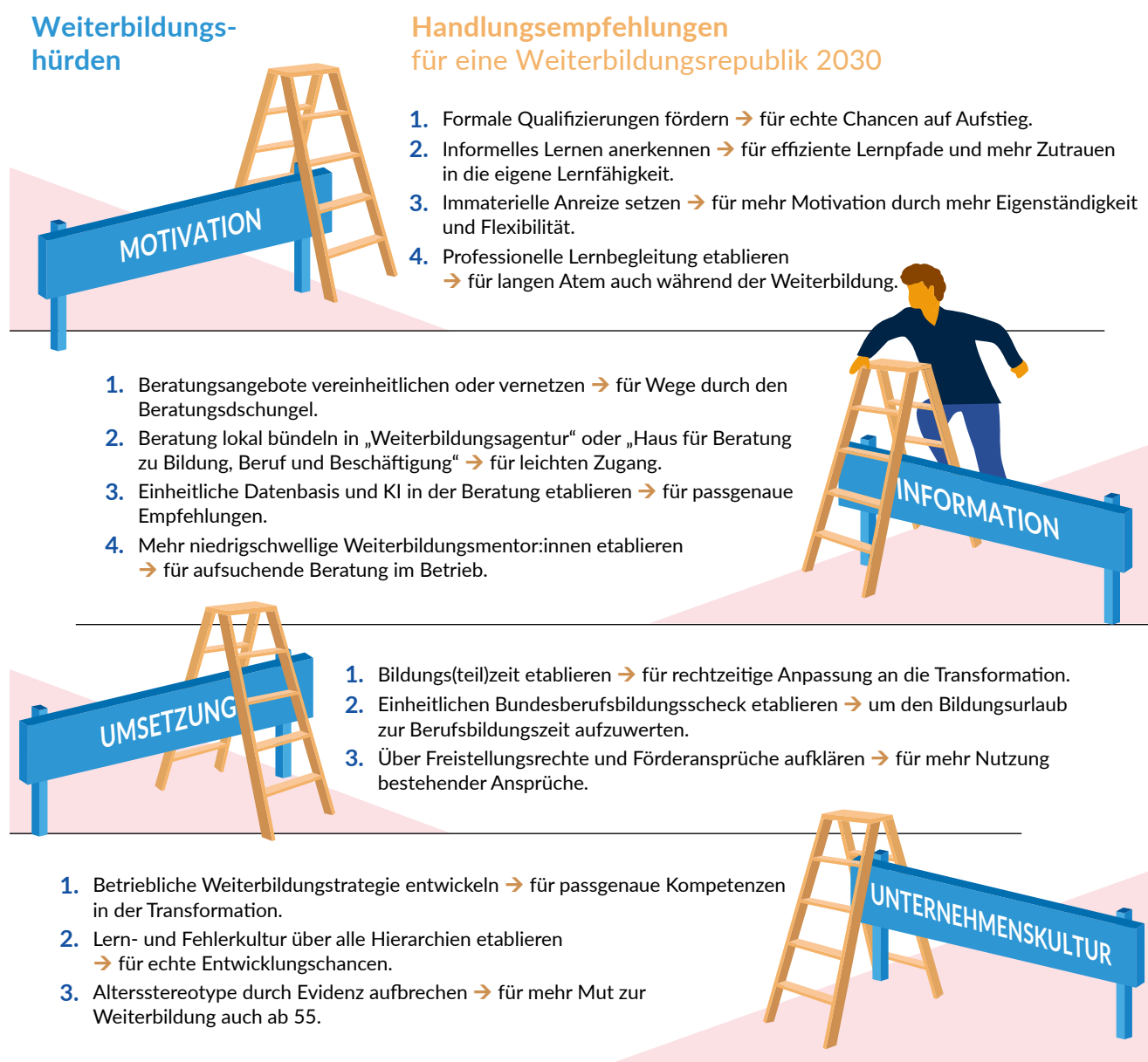
Über 60 Prozent der Beschäftigten beklagen in der vorliegenden Studie eine mangelnde Weiterbildungskultur. In vielen Unternehmen ist berufliche Qualifizierung häufig nicht in einer Unternehmenskultur eingebettet, die Lernen und Weiterbildung strukturell und ideell fördert. Grundlage einer guten Weiterbildungskultur ist eine betriebliche Weiterbildungsstrategie. Weiterbildung muss zum integrativen Teil der Personalplanung werden und allen Beschäftigten offen stehen. Festgeschriebene Normen und Werte stellen die Bedeutung des Lernens heraus und werden über alle Hierarchieebenen (vor)gelebt.

Hürden sind nicht für alle gleich hoch

Der individuelle Weg zur Weiterbildung zeigt, dass die Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland jeden Schritt bzw. Bereich in den Blick nehmen muss – von der Weiterbildungsidee bis zur Teilnahme. Sie muss aber auch berücksichtigen, dass Beschäftigte durch ein und dieselbe Weiterbildungsbarriere unterschiedlich stark ausgebremst oder an der beruflichen Qualifizierung gehindert werden – bedingt durch ihre Weiterbildungsaffinität. So zeigen die Studienergebnisse, dass sich vor allem die Beschäftigten weiterbilden, die bereits gut gebildet und höher qualifiziert sind. Das deutsche Weiterbildungssystem verstärkt somit bestehende Bildungsungleichheiten. Diese Ungleichheiten sind (wie in anderen Ländern auch) eng mit der sozio-ökonomischen Herkunft der Menschen verknüpft. Allerdings gibt es hier je nach Land große Unterschiede. Die Ungleichheiten können mehr oder weniger stark ausgeprägt sein, was auch von der Ungleichheit in der Gesellschaft selbst abhängt (Fauststich, 2011). Mit Blick auf mehr Bildungsgerechtigkeit, individuelle Beschäftigungsfähigkeit und die Aktivierung zusätzlicher Fachkräftepotenziale muss die berufliche Weiterbildung deshalb dauerhaft und gezielt benachteiligte Gruppen ins Auge nehmen. Hier gab es in Deutschland in den letzten Jahrzehnten durchaus Fortschritte (z. B. in Form der AlphaDekade – die nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung). Hinter diese Fortschritte sollte man nicht wieder zurückfallen. Der Abbau von Ungleichheit ist eine Daueraufgabe, auch wenn man dabei gegen Megatrends ankämpft. Gerade Geringqualifizierte brauchen einen niedrigschwelligen Zugang zu arbeitsmarktverwertbarer Weiterbildung. Die Weiterbildungsformate müssen in Art und Umfang an die Lebensumstände und Lernmöglichkeiten dieser Zielgruppe angepasst werden. Dafür eignen sich insbesondere modulare und flexible Angebote wie etwa Teilqualifikationen.

Letztlich ist klar, dass der hürdenreiche Weg, den die Studie beschreibt, nur die Vorbereitung für die eigentliche berufliche Qualifizierung darstellt. Die wahre Herausforderung steht den Beschäftigten noch bevor – die Weiterbildung selbst. Jetzt erst beginnt die fachliche Qualifizierung, die es zu meistern gilt und die ihre ganz eigenen Hürden mit sich bringt.

ABBILDUNG 16 Hürden und Handlungsempfehlungen zur Weiterbildungsteilnahme



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Literaturverzeichnis

- Agentur Q, (2021). *Lernbegleitung Kompakt – Aufgaben, Kompetenzen, Qualifizierung*. https://www.agenturq.de/wp-content/uploads/2025/08/agenturq_AQ_Lernbegleitung_Kompakt.pdf
- Alagöz-Gessler, H., Piepenbring, A., Winter J. (2025). *Betriebliche Weiterbildung im digitalen Wandel effektiv gestalten*. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 54. 34–36. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20161>
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. wbv Media. Bielefeld. <https://doi.org/10.3278/6001820iw>
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2025). *Mehr ältere Beschäftigte denn je – Wiedereinstieg ist größte Herausforderung*. Presseinfo Nr. 40 vom 29.09.2025. <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-40-mehr-aeltere-beschaeftigte-denn-je-wiedereinstieg-ist-groesste-herausforderung>
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2024b). *Situation Älterer am Arbeitsmarkt*. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nov. 2024. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Demografie/Generische-Publikationen/Aeltere-amArbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile
- Baron, S. (2021). *weiterbilden#weiterdenken: Den Strukturwandel in der Metall- und Elektroindustrie durch berufliche Weiterbildung gestalten*. Berufsbildung Arbeit und Innovation, 60. wbv Media. Bielefeld. <http://DOI:10.3278/6004843w>
- Becker F. (2019). *Mitarbeiter wirksam motivieren – Mitarbeitermotivation mit der Macht der Psychologie*. Springer Verlag. <https://www.springerprofessional.de/mitarbeiter-wirksam-motivieren/16158456>
- Beier, M. E., Kanfer, R., Kooij, D. T., Truxillo, D. M. (2022). What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature. *Personnel Psychology*, 75 (4), 779–804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
- Bellmann, L. (2006). *Betriebliche Altersstrukturen in Deutschland*. Beitrag zur Tagung „Altern, Arbeit und Betriebe“ in Monte Verità vom 26.–28. Januar 2006. Nürnberg. https://doku.iab.de/jahresber/2006/IAB_Jahresbericht2006.pdf
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2025). *Qualifizierung und Etablierung von Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren (WBM)*. <https://www.bibb.de/de/200388.php>
- Biermeier, S., Dony, E., Greger, S., Leber U., Schreyer, F., Strien K. (2023). *Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben*. IAB-Forschungsbericht 13. <https://hdl.handle.net/10419/280094>
- Bilger, F., Koubek, E. (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey*. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bilger, F., Käßpflinger, B. (2017). *Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener*. In: Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H. & Schrader, J. (Hrsg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. wbv Media. Bielefeld. <https://doi.org/10.3278/85/0016w>

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025). *Nationale Weiterbildungsstrategie. Umsetzungsbericht*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-25-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- BMSFSJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008). *Erfahrung rechnet sich – Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen*. Prognos GmbH. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93662/8ec515dd463772b68185e682bd9b8ff8/erfahrung-rechnet-sich-data.pdf>
- Bönke, T., Hammer L., Hügler D. (2022). Berufsabschluss durch Weiterbildung – zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all>
- Boyke, J., Driemeyer, J., Gaser, C., Büchel, C., May A. (2008). *Training-Induced Brain Structure Changes in the Elderly*. The Journal of Neuroscience 28, 7031–35. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0742-08.2008>
- Brandt, P. (2024). *Stichwort: Weiterbildungsrepublik weiter bilden*. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 31 (2), 12–13. <http://www.die-bonn.de/id/42079>
- Burstedde, A., Kolev-Schaefer, G. (2024). *Die Kosten des Fachkräftemangels*. IW-Kurzbericht, 27, Köln https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Kosten-des-Fachkr%C3%A4ftemangels.pdf
- Burstedde, A., Kunath, G., Werner, D. (2023). *Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit – kein Widerspruch*. IW-Kurzbericht, 47. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2023/IW-Kurzbericht-2023-Fachkraefte-Paradox.pdf
- Destatis (2024a). *Erwerbstätigkeit: Strukturdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/strukturdaten.html>
- Destatis (2024b). *Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – Deutschland, Länder, Kreise, Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Regionen* (2024). https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1610088&topic_f=alo-qualiquote
- Ehlert, M., Grütgen, I., Kunze, L., Ortmann, T., Oehmig, L. (2024). *Mehr Weiterbildung für alle. Fachkräftesicherung durch Bildungszeit*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/PicturePark/2024-03/Studie_Mehr_Weiterbildung_fuer_alle_24.pdf
- Deutschlandfunk Kultur (2023). *So funktioniert Bildungsurlaub*. <https://www.deutschlandfunkkultur.de/bildungsurlaub-job-arbeitnehmer-rechte-100.html>
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2024). *Situation Älterer am Arbeitsmarkt*. arbeitsmarkttaktuell (2). https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Studien/Arbeitsmarkt_Aktuell/Situation-AElterer-am-Arbeitsmarkt.pdf
- Douglas, S., Roberts, R. (2020). *Older and more engaged*. Journal of Business Diversity. <https://doi.org/10.33423/jbd.v20i4.3198>
- Eichhorst, W., Marx P. (2022). *Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland: Impulse aus dem Ausland*. Bertelsmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2022061>
- Faulstich, P., Herre, P. (2011). „Die Lernchancen in einer Gesellschaft sind so gerecht wie deren Lebenskonstellationen generell.“: Peter Faulstich im Gespräch. Forum Erwachsenenbildung, 2011/3. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65706-2>
- Fingerhut, J., Geschonke, S., Venus V. (2024). *Mit Upskilling von Hilfskräften ... Voices of Economic Transformation*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Voices_3_Re_Upskilling_01_Zielgruppe_Hilfskraefte_RZ_web.pdf

- Freuding, J., Garnitz, J., Schaller D. (2023). *Sabbatjahr und Bildungsurlaub als Chancen für die Unternehmen beim Personalmanagement*. ifo Schnelldienst, 76 (4). <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2023-04-freuding-garnitz-schaller-personalleiterumfrage-urlaub.pdf>
- Frost, M. C. (2016). *Motivation und Motivierung von Mitarbeitern*. Betriebspraxis & Arbeitsforschung. ifaa. https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Publikationen/ifaa_BA_227_Motivation_und_Motivierung_von_Mitarbeitern.pdf
- Götz, V., Isphording, I., Rinne, U., Trenkle, S. (2025). *Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten*. IZA Research Report, 147. https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_147.pdf
- Gutschow, K., Jörgens, J. (2017). *Kompetenzen anerkennen: Szenarien für Deutschland aus Expertensicht*. BWP, 46 (6), 11–15. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8513>
- Haberzeth, E., Käßlinger, B. (2024). *Licht und Schatten – Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022*. Ergebnisse aus dem Adult Education Survey. BWP, 53 (3), 54–56. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19817>
- Hanushek, E. A., Kinne, L., Witthöft, F., Wößmann L. (2025). *Kognitive Fähigkeiten können durch regelmäßige Anwendung im Alter erhalten bleiben*. DIW Wochenbericht, 92, 289–294. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2025-20-3
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., Rudman D. L. (2017). *Ageism and the Older Worker: A Scoping Review*. The Gerontologist, 58 (2). <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Heidemann, L. (2021). *Weiterbildungspartizipation und Bildungsurlaub: Theorie, Forschungsstand und empirische Analyse*. Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen, 41. Bielefeld: wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004811w>
- Heinrich Böll Stiftung, Bertelsmann Stiftung (2020). *Weiterbildung 4.0 - Wie weit trägt die Nationale Weiterbildungsstrategie?* Positionspapier auf Basis der gleichnamigen Fachkonferenz. https://www.boell.de/sites/default/files/2020-04/Positionspapier-Weiterbildung-40_0.pdf
- Hertel, G., Zacher, H. (2018). *Managing the aging workforce*. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Hrs.), *The SAGE handbook of industrial, work and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches*. 2nd ed. (3), 396–428. <https://psycnet.apa.org/doi/10.4135/9781473914964.n19>
- Heß, P., Janssen, S., Leber, U. (2019). *Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter*. IAB-Kurzbericht, 16. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://hdl.handle.net/10419/216707>
- IU-Studie (2022). *Lebenslang lernen. Das motiviert, das hemmt*. Internationale Hochschule. https://www.kommweiter.bayern.de/imperia/md/content/stmas/qualifizierung/dokumente_download/2022_iu-studie_lebenslang_lernen.pdf
- IW/WB – InfoWeb Weiterbildung (2025). *Was bedeutet Bildungsurlaub, Bildungsfreistellung?* <https://www.iwwb.de/information/Was-bedeutet-Bildungsurlaub-Bildungsfreistellung-weiterbildung-81.html>
- Ixmeier, Sebastian (2024). *Chancen für Alle durch Bildung: Inklusion und Teilhabe für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung*. wbv Publikation 2024. Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 81. https://www.pedocs.de/volltexte/2025/33327/pdf/Ixmeier_et_al_2024_Chancen_fuer_Alle.pdf
- Käßlinger, B., Dietz, C., Reuter, M. (Hrsg.) (2025). *Lebenslanges Lernen und Weiterbildungsberatung. Politisch-wissenschaftliche Diskurse und Perspektiven in der Bevölkerung*. Peter Lang. <https://www.peterlang.com/document/1560343>

- Käpplinger, B., Koubek, E., Reuter, M., Bilger, F. (2024). *Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig ungleich?: Empirische Analysen für Deutschland zu einem Mantra*. Erwachsenenbildung und Nachhaltigkeit: Sondierungen und Forschung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. 223–238. <https://doi.org/10.2307/jj.19850081.18>
- Käpplinger, B. (2023). *Bildungsferne Menschen, menschenferne Bildungsanbieter oder menschenferne Weiterbildungsförderung?* DENK-doch-MAL.de – Das online-Magazin. Ausgabe 03-23. <https://denk-doch-mal.de/bernd-kaepplinger-bildungsferne-menschen-menschenferne-bildungsanbieter-oder-menschenferne-weiterbildungsfoerderung/>
- Käpplinger B. (2019). *Häuser der Beratung – Vision und bestehende Praktiken*. Bildungsberatung – ein Dach für verschiedene Zielgruppen. dvb forum, 58 (2). <https://www.wbv.de/shop/Haeuser-der-Beratung-DVB1902W004>
- Käpplinger B. (2015). *Bildungslotsen in der Risikogesellschaft. Fakten und Positionen*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_WfA_Fakten_Positionen_Bildungslotsen.pdf
- Kennecke, A. (2019). *Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung aus Arbeitnehmendensicht*. Impulsvortrag für die Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“. https://www.bundestag.de/resource/blob/639852/d390b00a526f5779a5f8162a48189ac6/KOM-Drs-19-28-43_Stellungnahme-Kennecke.pdf
- Klemme, L., Noack, M. (2024). *Kompetenzen für morgen – Diese Future Skills suchen Unternehmen schon heute*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_Kompetenzen_fuer_morgen_Future_Skills.pdf
- Köhne-Finster, S., Seyda S. (2023). *IW-Weiterbildungserhebung 2023*. IW-Trends, 4 (51). <https://doi.org/10.2373/1864-810X.24-04-03>
- Kruppe, T., Lang, J., Osiander, C. (2023). *Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 75. 477–504. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-023-00931-1>
- Leber, U., Schwengler, B. (2025). *Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung*. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 54 (1). 8–12. <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20167>
- Lorenz, S., Pabst, C., Schmitt, M., Hecker, K. (2025). *Stetiger Wandel der Anforderungen – So wappnen sich Unternehmen für die Zukunft*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_Stetiger_Wandel_der_Anforderungen.pdf
- Mori, K., Odagamie, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., Eguchi H. (2024). *Work engagement among older workers: a systematic review*. Journal of Occupational Health, 66 (1). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38258939/>
- Müller, M. (2025). *Growth weakness due to skills shortages: what would business as usual mean, what can we do?* kfW Research. Focus on Econoomics, 505. https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-englische-Dateien/Fokus-2025-EN/Focus-No.-505-July-2025-Skills-shortage.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Müller, N., Wenzelmann F. (2020). *Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz*. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 43 (1). 47–73. <https://doi.org/10.1007/s40955-019-0141-0>
- Münchhausen, G., Schmitz, S., Schönfeld G. (2021). *Betriebliche Weiterbildung, Lernformen und Kompetenzanforderungen*. Ergebnisse der Betriebsfallstudien der CVTS5-Zusatzerhebung in Deutschland. Bonn. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/17238>

- Naegele L., Stanizcek S. (2024). *Ältere Beschäftigte als Ressource der Fachkräftesicherung? Zur Rolle alter(n)sgerechter Arbeitswelten und der betrieblichen Weiterbildung im demografischen und digitalen Wandel*. bwp@, 46. https://www.bwpat.de/ausgabe46/naegele_stanizcek_bwpat46.pdf
- NEPS-Netzwerk (2023). Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi). Bamberg. <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:12.1.0>
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2013). *A meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86 (4), 585–616. <https://psycnet.apa.org/record/2013-35358-008>
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2008). *The Relationship of Age to 10 Dimensions of Job Performance*. Journal of Applied Psychology, 93, 392–423. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.392>
- Niedersächsischer Landtag (2025). 16. Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes. Drucksache 19/6679. https://www.aewb-nds.de/fileadmin/content/%C3%9Cbertrag/Bildungs_und_Sonderurlaub/Bildungsurlaub_Statistik_Niedersachsen_2019_bis_2023.pdf
- Noack, M. (2024). Das BVaDiG greift bei der Anerkennung informellen Lernens zu kurz – Geplantes Gesetz zur Kompetenzanerkennung hilft nicht gegen Fachkräfteengpässe. Blog Berufswelten. <https://blog-berufswelten.de/bvadig-greift-bei-der-anerkennung-informellen-lernens-zu-kurz/>
- Noack, M. (2023). *8 Forderungen für die Weiterbildung von morgen – Berufliche Qualifizierung in Zeiten der Transformation*. Policy Brief. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/PolicyBrief_8ForderungenfuerdieWeiterbildungvonmorgen_BSt2023.pdf
- Noack, M., Müller, J. (2023). *Mehr Fachkräfte in jeder Region – Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs durch Teilqualifikationen*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/PicturePark/2023-03/Mehr_Fachkraefte_in_jeder_Region.pdf
- OECD (2022). *Bildung auf einen Blick 2022*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/dd19b10a-de>
- OECD (2021). *Continuing Education and Training in Germany. Getting Skills Right*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/1f552468-en>
- OECD (2019). *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>
- Osiander, C., Stephan, G. (2018). *Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden*. IAB-Forum 2. August 2018. <https://iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/>
- Pinter D., Weiss E. M., Papousek I., Fink A. (2014). Neuroplastizität und Lernen im Alter. Lernen und Lernstörungen. 3 (4). <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1024/2235-0977/a000081>
- Posthuma, R. A., Campion. M. A. (2009). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. Journal of Management 35 (1), 158–88. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Pothmer, B. (2024). *Vom Flickenteppich zum System. Ein Vorschlag für eine transparente und effektive Governance-Struktur der beruflichen Weiterbildung*. weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 2. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2402W012>.
- Roberts, R., (2020). Employee Age and the Impact on Work Engagement. Strategic HR Review. <https://commons.erau.de/publication/1429>

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology* 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schabracq, M. J. (2020). Training and education programmes for older employees. *Work and Ageing*. <https://doi.org/10.1201/9781003062622-24>
- Schrader, Josef (2024). Weiterbildungsrepublik? Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (Hrsg.). <https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2024/weiterbildungsrepublik.pdf>
- Sehrbrock, I., Heidemann, W. (2007). *Schwerpunkte für eine Politik des lebenslangen Lernens: Empfehlungen an den Innovationskreis Weiterbildung des BMBF*. Arbeitspapier, 152. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Seyda, S., Köhne-Finster S. (2024). Weiterbildungskultur in KMU. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, (KOFA). https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/2024-Studie_Weiterbildungskultur-in-KMU.pdf
- Siebert, J. S., Schmidt, L. I. (2021). *Motivation und Lernen im Alter*. Sehbeeinträchtigung im Alter. Blinden- und Sehbehindertenpädagogik im Kontext Lebenslangen Lernens. Springer Fachmedien. Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32302-8_4
- Stanik, T. (2023). *ChatGPT und die Beratung in Bildung und Beschäftigung – Ein Selbstversuch*. Fokus Methodenkompetenz. dvb forum, 62 (2). <https://www.wbv.de/shop/ChatGPT-und-die-Beratung-in-Bildung-und-Beschaeftigung-DVB2302W005>
- TÜV (2024). *Neue Skills für eine neue Zeit – Weiterbildungstrends in deutschen Unternehmen*. TÜV-Verband. <https://www.tuev-verband.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=3761&token=d24029232bb09a1477e2bccb4b61abff65574c3c>
- Van Dalen H. P., Henkens K., Schippers J. (2010). *Productivity of older workers: perceptions of employers and employees*. *Popul Dev Rev*. 36 (2). 309–30. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>
- Visser, M., Lössbroek, J., van der Lippe, T. (2021). *The Use of HR Policies and Job Satisfaction of Older Worker*. *Work, Aging and Retirement*, 7 (4), 303–321. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa023>
- Werner, K., Freundl, V., Kugler, F., Lergetporer, P., Wedel, K., Wößmann, L. (2022). *Deutsche befürworten Weiterbildung, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten*. Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2022. Ifo Schnelldienst, 9/75. https://www.ifo.de/DocDL/sd-2022-09-woessmann-et-al-bildungsbarometer-2022_2.pdf
- Wink R. (2020). *Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ST_LL_Ueber_Teilqualifikationen_erfolgreich_in_den_Beruf.pdf
- Wirtz, M. A. (Hrsg.). (2021). *Dorsch – Lexikon der Psychologie*. 20. überarb. Auflage. Hogrefe AG. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/intelligenz-niveaustabilitaet>
- XING (2024). *Diversity Studie 2024*. <https://new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/xing-diversitystudie-2024>
- Zeuner, C, Pabst, A., Heilmann L. (2023). *Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung im Lichte subjektiver Begründungen. Ambivalente Befunde einer Hamburger Regionalstudie*. *Magazin erwachsenenbildung.at* (50). 31–40. <https://doi.org/10.25656/01:28620>

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256

33311 Gütersloh

Germany

Telefon +49 5241 81-0

Dr. Martin Noack

Senior Expert Betriebliche Bildung und Weiterbildung

Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft

martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de