Weiterbildung in Deutschland – Wo besteht Reformbedarf?

Policy Brief Nr. 05 | 2026



Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel verändern die Arbeitswelt immer stärker. Weiterbildung ist ein zentraler Stellhebel, um diesen Strukturwandel zu meistern. Damit das gelingt, braucht Deutschland ein Weiterbildungssystem, das zugänglich, bedarfsgerecht und anpassungsfähig ist. Nach wichtigen Fortschritten in den letzten Jahren, etwa der Einführung des Anspruchs auf das geförderte Nachholen eines Berufsabschlusses, hat sich die Reformdynamik zuletzt verlangsamt. OECD und Bertelsmann Stiftung haben daher gemeinsam einen Reformdialog mit zentralen Akteur:innen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft gestartet. Das Ziel ist es, Reformwege zu entwickeln, die sowohl realistisch als auch gemeinsam tragfähig sind.

Dieser Policy Brief fasst zentrale Ergebnisse einer Bestandsaufnahme der Weiterbildung in Deutschland zusammen und benennt wesentliche Hindernisse für ein zukunftsfähigeres System – darunter langsame Reformprozesse, mangelnde Reichweite und Kontinuität guter Initiativen, begrenzte Wirksamkeitsevidenz und eine oftmals negative Debatte über Weiterbildung. Die nachfolgenden Phasen des Reformdialogs nehmen dann konkrete Lösungen in den Blick, unter anderem inspiriert von guten Beispielen aus anderen Ländern.

BertelsmannStiftung

Effektive Weiterbildung hilft ungenutztes Qualifikationspotenzial in Deutschland zu erschließen

Deutschland verfügt über ein starkes Bildungs- und Ausbildungssystem. Die Leistungen deutscher Erwachsener sind laut der PIAAC-Erhebung der OECD überdurchschnittlich, auch wenn der sozioökonomische Hintergrund in Deutschland einen besonders großen Einfluss hat. Eine überdurchschnittlich gut ausgebildete Bevölkerung ist jedoch keine Garantie, künftigen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können. Wirtschaftliche, demografische und technologische Veränderungen bringen neue Qualifikationsanforderungen für Arbeitnehmer:innen mit sich. Der anhaltende Fachkräftemangel setzt Unternehmen unter Druck, während auf volkswirtschaftlicher Ebene die Arbeitslosigkeit ansteigt. Gleichzeitig hat in den letzten Jahren die Zahl der jungen Erwachsenen ohne formale berufliche Qualifikationen stark zugenommen. Deutschlands maßgebliche Rolle als größte Volkswirtschaft Europas sollte daher deutlich ambitioniertere Bestrebungen begründen, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

Ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem ist bedarfsgerecht, zugänglich und anpassungsfähig

Um das Qualifikationspotenzial in Deutschland erschließen zu können, braucht es eine Weiterbildung, die ***bedarfsgerecht*** auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes, der Gesellschaft und der Lernenden ausgerichtet ist, die ***anpassungsfähig*** ist an sich wandelnde wirtschaftliche, politische und soziale Gegebenheiten und die auch für alle ***zugänglich*** ist – besonders für geringqualifizierte Personen. Ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem ermöglicht es Menschen, effektiver und länger am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, erschließt Unternehmen dringend benötigte Kompetenzen und fördert die Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz Deutschlands.

Inwieweit Weiterbildung in Deutschland bedarfsgerecht, zugänglich und anpassungsfähig ist, lässt sich für zentrale Funktionsbereiche feststellen – von der Kompetenzbedarfsanalyse über die Anerkennung vorhandener Kompetenzen und die Beratung bis hin zum

ABBILDUNG 1 **Weiterbildung in Deutschland: Zieldimensionen und Reformbedarfe**



Quelle: eigene Darstellung. Schäden symbolisieren Reformbedarf, keine abgestufte Bewertung.

BertelsmannStiftung

Bildungsangebot und der Zertifizierung von Lernergebnissen. Wie gut die Weiterbildung in diesen Bereichen abschneidet, hängt zudem von einer Reihe grundlegender Rahmenbedingungen ab. Dazu gehört die Frage nach Zuständigkeiten und Koordination, nach Finanzierung und Ressourceneinsatz sowie nach den Qualitätssicherungsmechanismen.

Zukunftsfähige Weiterbildung erfordert jetzt bessere politische Steuerung, klare Transparenz über Qualität und flexible Bildungswege

Bestehende politische Maßnahmen in der Weiterbildung sollten besser koordiniert und wirksamer gestaltet werden. Die Weiterbildung in Deutschland ist nach wie vor ein Politikbereich, der durch komplexe Zuständigkeiten und Koordinationsmechanismen, fragmentierte Finanzierungsstrukturen und eine weitläufige, heterogene Anbieterlandschaft gekennzeichnet ist. Gleichzeitig erfordern die insgesamt umfangreichen Investitionen aus öffentlicher Hand eine stärkere politische Steuerung. In den letzten Jahren wurden schrittweise Reformen im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) umgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat dadurch eine erweiterte und proaktivere Rolle übernommen. Politische Fortschritte gab es besonders in den Bereichen Teilqualifikationen, Anerkennung von Kompetenzen, Weiterbildungsberatung sowie beim Anspruch auf das geförderte Nachholen eines Berufsabschlusses.

In jüngster Zeit hat sich die Reformdynamik allerdings verlangsamt. Konkurrierende politische Prioritäten schränken sowohl die Aufmerksamkeit für Weiterbildung ein als auch die dafür bereitgestellten Ressourcen. Ohne Aussicht auf größere regulatorische oder steuerungsbezogene Reformen und angesichts des Haushaltsdrucks müssen somit bestehende Instrumente und Ansätze kurzfristig effektiver und effizienter eingesetzt werden. Würden Daten zu Kompetenzbedarfen beispielsweise systematischer erhoben und besser genutzt – etwa bei der politisch-strategischen Planung, der Gestaltung des Weiterbildungsangebots oder der Entscheidungsfindung von Lernenden – ließe sich Weiterbildung zielgenauer auf die tatsächliche Nachfrage ausrichten.

Qualität und Transparenz sind hartnäckige Schwachstellen. In der unübersichtlichen Anbieterlandschaft Deutschlands ist die Suche nach einem geeigneten, qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangebot eine Herausforderung. Das gilt insbesondere für benachteiligte Personen und kleine Unternehmen. Der Mangel an Transparenz verringert sowohl die Teilnahme an als auch die Investitionen in Weiterbildung. Zusätzliche Angebote wie die BBiE-Beratung (*Berufsberatung im Erwerbsleben*) sind daher entscheidend, um Lernende bei der Orientierung im System zu unterstützen. Die Schaffung der Plattform „mein NOW“ war ebenso ein wichtiger Schritt – auch wenn sie derzeit die Heterogenität und Komplexität der Weiterbildungslandschaft eher widerspiegelt, anstatt sie zu verringern. Zudem gibt es eine Debatte darüber, inwiefern das AZAV-Akkreditierungs- und Qualitätssicherungssystem für öffentlich geförderte arbeitsmarktbezogene Weiterbildung zweckmäßig ist. Bessere Qualitätssignale über das verfügbare Angebot würden das Vertrauen und die Transparenz erhöhen und letztlich ein zugänglicheres Weiterbildungssystem schaffen.

Flexible Qualifizierungswege machen Weiterbildung anpassungsfähiger. Bei der Anerkennung und Zertifizierung vorhandener Kompetenzen wurden in den letzten Jahren einzelne Fortschritte erzielt. Das kann den Zugang zu gezielten Weiterbildungsangeboten und einer passenden beruflichen Vermittlung verbessern. Allerdings sind Ansätze in diesem Bereich nach wie vor fragmentiert und in ihrem Umfang begrenzt. Teilqualifikationen haben sich vielfach bewährt und sollten vollständig in bestehende Strukturen in der Weiterbildung integriert werden. Auch die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ein bemerkenswerter Erfolg, mit seit 2012 stetig steigenden Zahlen. Im Gegensatz dazu ist das neue Gesetz zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (BVaDiG) sehr eng gefasst. Es sieht potenziell langwierige und kostspielige Verfahren vor, die nicht klar mit anderen, bestehenden Wegen der Kompetenzanerkennung und -entwicklung verknüpft sind. Die systematischere Verbindung von Kompetenzanerkennung und Weiterqualifizierung sollte angesichts des großen ungenutzten Kompetenzpotenzials von Millionen geringqualifizierter Erwachsener in Deutschland eine Priorität sein.

Deutschland sollte wesentliche Hindernisse für ein besseres Weiterbildungssystem überwinden

Derzeit stehen der Ausschöpfung des Kompetenzpotenzials in Deutschland mehrere strukturelle Hindernisse im Weg:

- **Politische Veränderungsprozesse in der Weiterbildung erfolgen nur langsam und zurückhaltend.** Deutschland erprobt neue Ansätze oft sorgfältig im Rahmen von Pilotprojekten, Evaluierungen und umfangreicher Einbindung von Interessengruppen. Das trägt zum Aufbau von Sachverstand und Legitimität bei. Eine institutionalisierte Vertretung von Interessengruppen lässt Reformprozesse aber auch weniger dynamisch und flexibel werden. Festgefahrene Interessen und der große Einfluss einzelner Akteure tragen zu einem Mangel an notwendigem Pragmatismus in der Politikgestaltung bei. Politische Veränderungen werden dann aktuellen Herausforderungen nicht mehr gerecht.

- **Vielversprechenden staatlichen Initiativen fehlt es oft an Reichweite und Kontinuität.** Ansätze wie die Sprach- und Integrationskurse (Gesamtprogramm Sprache), die Weiterbildungsmentor:innen, die Beratungsangebote des BBiE und regionale Weiterbildungsnetzwerke (etwa die Weiterbildungsagenturen) sind vielversprechend und teils bereits bewährt. Den meisten fehlen jedoch der Finanzierungshorizont und die institutionelle Verankerung, die für eine breitere Wirkung erforderlich sind. Verschiedenste Akteur:innen in der Weiterbildung kritisieren die Vielzahl projektbasierter Förderinitiativen, die an die Stelle dauerhafter Strukturreformen treten, welche das System benötigt.

- **Die Evidenzbasis zur Wirksamkeit von Weiterbildungsmaßnahmen ist relativ dürftig.** Bereits grundlegende Kennzahlen zu spezifischen Maßnahmen sind häufig nur eingeschränkt verfügbar, etwa zur Inanspruchnahme von Teilqualifikationen oder der Finanzierung von Angeboten der Alphabetisierung und Grundbildung. Eine fragmentierte Steuerung führt häufig dazu, dass verschiedene Datenbanken (wie etwa zu Ausgaben, Teilnahme und Ergebnissen) nicht miteinander kompatibel sind. Infolgedessen gibt es in der Weiterbildung nicht hinreichend systematische Wirkungsanalysen, insbesondere zur Rendite öffentlicher Investitionen. Das erschwert es, Unterstützung für Reformen zu gewinnen und Ressourcen dort einzusetzen, wo sie am wirksamsten sind.

- **Die öffentliche Debatte über Weiterbildung dreht sich eher um Defizite als um Chancen.** Das Narrativ, auch innerhalb der NWS, betont tendenziell die Risiken von Arbeitsplatzverlusten und wirtschaftlichem Niedergang, anstatt die persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Vorteile hervorzuheben, die Weiterbildung mit sich bringen kann. Eine positivere Darstellung sollte Weiterbildung glaubwürdig mit wirtschaftlicher Stärke, gesellschaftlicher Resilienz und individueller Selbstbestimmung verbinden**.** Entsprechende zielgruppenspezifische Narrative würden sowohl die Bereitschaft für Investitionen in Weiterbildung steigern als auch einer echten Weiterbildungskultur den Weg ebnen.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung 2026

Herausgeber
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Programm
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Frank Frick
Director

Verantwortlich
Dr. Martin Noack
Senior Expert
martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

© Titelfoto: stock.adobe.com/lucky-photo

ID_3223

Mehr zum Thema unter:
„Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält“

Kontakt

Dr. Martin Noack
Senior Expert
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
martin.noack@bertelsmann-stiftung.de
Telefon +49 5241 81 81476

ISSN 2751-7373