Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter

G

Die Weiterbildung und das lebenslange Lernen Erwachsener sollen, so lässt es sich übergreifend formulieren, eine kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen, gesellschaftliche Partizipation fördern und die individuelle Entfaltung und Selbstregulationsfähigkeit unterstützen. Der demografische Wandel und die fortdauernde Zuwanderung, die digitale und sozialökologische Transformation des Beschäftigungssystems und die wachsende kulturelle Vielfalt machen berufliche, allgemeine und auch politische Weiterbildung zu einer unabdingbaren Notwendigkeit.

Im Unterschied zu Schule, Hochschule und beruflicher Erstausbildung ist Weiterbildung enger an Veränderungen in den Lebens- und Arbeitswelten ihrer Adressat:innen gebunden und erfüllt vielfältige Funktionen: Sie wirkt kompensatorisch, etwa beim Erwerb grundlegender Kultur- und Sprachkompetenzen oder beim Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen, ergänzt und vertieft arbeitsplatzbezogene Fertigkeiten und unterstützt berufliche Weiterentwicklung sowie gesellschaftliche Teilhabe. Umfang, Ausrichtung und Reichweite von Weiterbildungsangeboten ergeben sich aus dem Zusammenspiel individueller und organisationaler Bildungsbedarfe, institutioneller Angebotsstrukturen und politischer Steuerung.

Bereits der vorangegangene Bildungsbericht hat gezeigt, dass eine institutionell vielfältige und flexibel agierende Weiterbildungslandschaft auf steigende und sich teils schnell ändernde Bedarfe und Bedürfnisse ihrer Adressat:innen reagiert. Doch trotz einer insgesamt hohen Weiterbildungsbeteiligung bestehen deutliche Unterschiede in der Teilnahme nach formaler Qualifikation, Erwerbsstatus, Alter und betrieblichem Kontext fort. Zudem kann derzeit die Frage nicht beantwortet werden, ob die Weiterbildung thematisch hinreichend passgenaue Angebote unterbreitet, die helfen können, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Dabei zeigen sich teils neue, teils andauernde Herausforderungen. Dass Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung leistet, ist vielfach belegt; gleichzeitig vernachlässigen die gegenwärtigen Anbieter- und Angebotsstrukturen bestimmte Gruppen wie ältere oder gering qualifizierte Beschäftigte sowie Menschen mit Grundbildungsbedarfen. Weiterbildung befördert die gesellschaftliche Integration von Zugewanderten, und dies im internationalen Vergleich besonders erfolgreich; gleichzeitig haben die Integrationsangebote deutliche Einschränkungen durch haushaltspolitische Entscheidungen erfahren. Weiterbildung befördert die individuelle Entfaltung und parallel dazu zeigen sich bei bestimmten Adressat:innengruppen bereits im mittleren Erwachsenenalter Anzeichen für eine sich verfestigende Distanz zur Weiterbildungsteilnahme. Einige dieser Herausforderungen werden bereits seit Längerem bildungs- und arbeitsmarktpolitisch adressiert, andere werden bislang vernachlässigt wie z. B. die digitale Teilhabe. Zudem werden politische Initiativen nicht immer streng evaluiert, sodass sich ihre Wirksamkeit nicht verlässlich beurteilen lässt.

Das folgende Kapitel beleuchtet auf der systemischen Ebene die Anbieter und das Angebot der Weiterbildung (**G1**). Anschließend wird die Nutzung von Weiterbildung anhand des individuellen Teilnahmeverhaltens (**G2**) dargestellt. Der Indikator **G3** widmet sich dem Weiterbildungspersonal als einem wesentlichen Faktor für die Qualität der Weiterbildung. Abschließend werden öffentliche und private Ausgaben für Weiterbildung erstmals umfassend im Nationalen Bildungsbericht betrachtet (**G4**).

Zuletzt im Bildungsbericht 2024 als G1

Anbieter und Angebote der Weiterbildung

Die institutionelle Struktur der Weiterbildung befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel, ablesbar unter anderem an neuen Angebotsformaten, veränderten Marktanteilen und dem Verschwinden bzw. der Neugründung von Weiterbildungsanbietern. So zeigte der letzte Bildungsbericht u. a., dass Weiterbildungsangebote, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, zunehmend digital umgesetzt werden, die Einbrüche bei Präsenzveranstaltungen aber z. B. von Volkshochschulen weniger schnell ausgeglichen werden konnten als von anderen Anbietern. Während die institutionelle Vielfalt häufig als ein Garant für die schnelle Reaktionsfähigkeit des Weiterbildungssystems betrachtet wird, wird die Fragilität der institutionellen Strukturen oft übersehen. Beträchtlich sind dabei die Herausforderungen für die Steuerung in der Weiterbildung, etwa mit Blick auf die Koordination des Handelns privater und staatlicher Akteure, die Sicherung der Transparenz des Angebots oder den Abbau ungleicher Teilhabechancen (OECD, 2021). Im Folgenden werden zunächst Strukturen der Weiterbildungslandschaft und ihr Wandel sowie thematische Profile von Weiterbildungsangeboten beleuchtet. Besondere Beachtung finden sodann Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung, die als größtes Weiterbildungssegment in den vergangenen Jahren verstärkte politische Aufmerksamkeit gefunden hat, auch aufgrund teils erheblicher Einschränkungen des Angebots. Abschließend wird das Gesamtprogramm Sprache der Bundesregierung betrachtet, das einen Angebotsbereich prägt, der stark von Zuwanderungsdynamiken und ihrer politischen Steuerung abhängt, mit Folgen für das Marktverhalten öffentlicher, gemeinnütziger und kommerzieller Anbieter.

Weiterbildungslandschaft und realisierte Angebote

Große institutionelle Vielfalt der Weiterbildungslandschaft …

Weiterbildung wird von einer Vielzahl öffentlicher, gemeinwohlorientierter und privater Anbieter getragen. Die letzte umfassende Einrichtungserhebung konnte im Jahr 2021 fast 60.000 Weiterbildungsanbieter, einschließlich Soloselbstständiger, identifizieren (Schrader & Martin, 2021). Hinzu kommen jährlich schwankend zwischen 900.000 und 1,1 Millionen Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen. Zum Umfang und zum Marktanteil digitaler Lern- und Bildungsplattformen, die in der öffentlichen Diskussion wachsende Aufmerksamkeit erfahren, liegen bisher keine belastbaren Daten vor.[1] Non-formale Weiterbildung[G] wird von nahezu allen Anbietern bereitgestellt, während formale Weiterbildung[G] zumeist durch Institutionen mit Bildungsauftrag oder Arbeitsmarktnähe erfolgt (z. B. Hochschulen, Kammern, Schulen des Zweiten Bildungswegs; **G2**).

… mit wachsendem Stellenwert betrieblicher Weiterbildung

Marktanteile von Weiterbildungsanbietern lassen sich anhand realisierter Angebote schätzen. Laut Adult Education Survey (AES)[D] entfielen bei den 18- bis unter 70-Jährigen im Jahr 2022 77 % aller non-formalen Weiterbildungsaktivitäten auf den betrieblichen Bereich[M]. Individuell berufsbezogene Aktivitäten machten 7 %, nichtberufsbezogene 16 % aus (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024). Sowohl hinsichtlich der investierten Zeit als auch der Anzahl der Aktivitäten zeigt sich im zeitlichen Verlauf eine Verschiebung hin zur betrieblichen Weiterbildung (**Tab. G1-1web**), in der arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen, nicht aber Aufstiegsqualifizierungen im Vordergrund stehen (Hennrich & Schaller, 2025; **Abb. G1-1**).

77 % der non-formalen Aktivitäten im betrieblichen Kontext

Mit dem AES lässt sich in aggregierten Kategorien (ISCED-Fields)[M] und differenziert für non-formale und informelle Aktivitäten[G] betrachten, zu welchen Themen-

1 *Für eine ausführliche Beschreibung der Digitalität des Weiterbildungsangebots und seine Verteilung auf unterschiedliche Anbietertypen siehe Indikator G1 im Bildungsbericht 2024.*

bereichen sich Personen im beruflich-betrieblichen Kontext oder aus privaten Gründen (nichtberufsbezogen)[M] weitergebildet haben.

Etwa jede 4. betriebliche Weiterbildungsaktivität entfiel im Jahr 2022 auf grundlegende arbeitsplatz- und organisationsbezogene Kompetenzen (13,5 %) sowie (gesetzlich vorgeschriebene) Arbeitsschutzunterweisungen (13 %) (**Abb. G1-1**). Nach der aufgewendeten Zeit entfallen 29 % auf arbeitsplatzbezogene Kompetenzen und 4 % auf Arbeitsschutz (**Tab. G1-3web**). Der hohe Stellenwert dieser beiden Themenbereiche deckt sich mit Befunden aus Betriebsbefragungen wie dem Continuing Vocational Training Survey (CVTS)[D] (Statistisches Bundesamt, 2022a). Weitere 9 % der Aktivitäten und 8 % der Weiterbildungszeit entfallen auf Computer- und Softwareanwendungen (**Abb. G1-1**, **Tab. G1-3web**). Diese werden häufiger von Personen mit hoher formaler Bildung sowie von Personen zwischen 35 und unter 65 Jahren genannt, seltener hingegen von Personen mit geringer formaler Bildung oder Personen in Berufen mit manuellen Tätigkeiten (**Tab. G1-4web**). Aktivitäten im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung spielen im betrieblichen Kontext nur eine marginale Rolle (0,3 %) (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G2; **Tab. G1-2web**). Der Stellenwert der übrigen Themenbereiche ergibt sich aus Unterschieden in der betrieblichen Weiterbildungskultur zwischen Branchen (z. B. Gesundheitswesen versus Verkehrswesen) sowie den arbeitsplatz- und berufsspezifischen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen. Aufgrund zu geringer Fallzahlen und eingeschränkter Informationen zu Betriebs- und Arbeitsplatzmerkmalen im AES lassen sich hierzu jedoch keine differenzierten Auswertungen vornehmen.

Etwa jede 4. betriebliche Weiterbildungsaktivität entfällt auf grundlegende arbeitsplatzbezogene Maßnahmen und den Arbeitsschutz …

… und fast jede 10. auf Computer-/Softwareanwendungen

Nichtberufsbezogene non-formale Weiterbildung, die zumeist von gemeinnützigen, staatlichen und kommerziellen Weiterbildungsanbietern vorgehalten und von den Erwachsenen selbst finanziert wird (**G4**), ist laut AES stark konzentriert auf einige wenige Themenbereiche. 64 % dieser Aktivitäten finden in den Bereichen Sprachen (16 %), Sport (14 %), Kunst, Medien und Musik (13 %), Gesundheit (11 %) sowie Verkehr[2] (10 %) statt. Hinzu kommt der Themenbereich Politik und Gesellschaft mit 6 % aller Weiterbildungsaktivitäten (**Abb. G1-1**).

Nichtberufsbezogene kursförmige Weiterbildung ist inhaltlich homogener …

Informelle Lernaktivitäten sind breiter gefächert und variieren je nach beruflicher oder privater Motivation (**Tab. G1-5web**). Beruflich motivierte informelle Weiterbildungsaktivitäten entfallen häufig auf Themenbereiche wie Ingenieurwesen, Technik (10 %), Handel, Marketing, Rechnungswesen (9 %) und medizinische Themen (8 %). Dies verweist auf berufsfeldspezifische Unterschiede in der Art und Intensität, mit der informelles Lernen genutzt wird. Mit 9 % entfällt unter beruflich motivierten Lernaktivitäten erneut ein hoher Anteil auf Computer- und Softwareanwendungen. Privat motivierte informelle Lernaktivitäten entfallen häufig auf Themenbereiche wie Sprachen (10 %), Ingenieurwesen, Technik (9 %), Politik und Gesellschaft (8 %) sowie Kunst, Medien und Musik (7 %) oder Geschichte (7 %) (**Tab. G1-5web**).

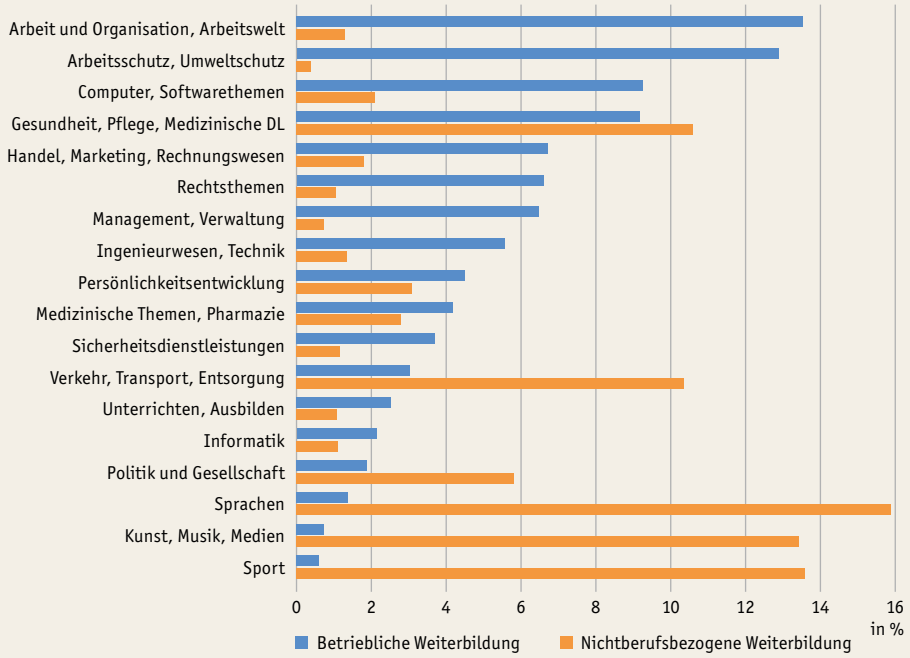
… und informelle Weiterbildung thematisch breiter gefächert

Insgesamt erlauben diese Daten trotz ihres hohen Aggregationsniveaus Rückschlüsse auf thematische Schwerpunkte realisierter Weiterbildungsaktivitäten, differenziert nach Weiterbildungssegmenten. Zentrale Bereiche der allgemeinen Weiterbildung, etwa die Familien- oder Altersbildung, bleiben jedoch abgeschattet. (Meta-) Datenbanken und Lernplattformen wie meinNOW, InfoWeb Weiterbildung oder der vhs-Kursfinder bieten grundsätzlich das Potenzial, kursförmige Angebote differenzierter nach Segmenten, Zielgruppen und regionalen Kontexten abzubilden und zu analysieren. Deren wissenschaftliche Nutzung erfordert jedoch eine bessere Zugänglichkeit, eine stärkere Standardisierung der Datenbankinfrastruktur sowie die Entwicklung geeigneter Klassifikationssysteme und Codierverfahren (Reichart et al., 2024). Im Bereich

Datenbanken und Erfassung digitalen Lernverhaltens bieten noch zu erschließendes Potenzial für Forschung und Bildungsberichterstattung

2 *Hierunter fällt unter anderem der Erwerb eines Führerscheins.*

Abb. G1-1: Themenbereiche (ISCED-Fields)* non-formaler Weiterbildungsaktivitäten nach Segment der Weiterbildung 2022 (in %)



* *Dargestellt sind nur Themenbereiche mit einem Anteil von über 2 % in beiden Segmenten. Themenbereiche individuell-berufsbezogener Weiterbildung sind* ***Tab. G1-2web*** *zu entnehmen.*

Fallzahlen: Betriebliche Weiterbildung: n = 11.530, Nichtberufsbezogene Weiterbildung: n = 3.119

Quelle: AES 2022 (BMBF, 2024; doi:10.4232/1.14234), gewichtete Daten, eigene Berechnungen → ***Tab. G1-2web***

informeller Lernaktivitäten steigen die Lernmöglichkeiten gestützt durch generative KI, wie ChatGPT, in den letzten Jahren kontinuierlich an. Auch diese Aktivitäten werden bislang noch nicht zufriedenstellend erfasst. Insgesamt fehlt es an belastbaren empirischen Grundlagen, um beurteilen zu können, inwieweit das Weiterbildungsangebot den Fachkräftemangel in ausgewählten Beschäftigungsfeldern gezielt adressiert. Darüber hinaus besteht ein Forschungsdefizit zu der Frage, unter welchen Bedingungen (non-) formale und informelle Lernaktivitäten, auch in ihrem Zusammenwirken, zur Deckung spezifischer Arbeitsmarktbedarfe sowie zur Gestaltung individueller Erwerbs- und Lebensverläufe beitragen (Seegers & Zeyer-Gliozzo, 2025).

Weiterbildungsangebote betrieblicher Anbieter

Betriebe unterstützen Weiterbildung in unterschiedlichen Formaten, von Kursen und Seminaren bis hin zu Lernprozessen am Arbeitsplatz. Über Strukturen und Arbeitsweisen betrieblicher Weiterbildung entscheiden Unternehmen in eigener Verantwortung, teils in Abstimmung mit Betriebs- und Personalräten oder auf der Basis tarifvertraglicher Vereinbarungen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, H1). Gleichzeitig wird dieses Weiterbildungssegment durch Gesetze, die Arbeitslosenversicherung oder Förderprogramme staatlich adressiert und öffentlich (ko)finanziert (**G4**).

2024 weiterhin weniger Betriebe weiterbildungsaktiv (44 %) als 2019 (55 %)

Die Corona-Pandemie führte zu dem stärksten Rückgang weiterbildungsaktiver Betriebe seit Beginn der 2000er-Jahre (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G1). Laut IAB-Betriebspanel (D) waren auch im 1. Halbjahr 2024 mit 44 % weniger Betriebe weiterbildungsaktiv (M) als 2019 (55 %) (**Abb. G1-2**, **Tab. G1-6web**). Das im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit anhaltend niedrigere Weiterbildungsengagement der Betriebe steht im Widerspruch zum wahrgenommenen, konstant steigenden Weiter-

bildungs- und Qualifizierungsbedarf (Hohendanner et al., 2025). Immerhin war mehr als jeder 3. Betrieb (37 %), der in den kommenden beiden Jahren einen großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung erwartet, im 1. Halbjahr 2024 nicht weiterbildungsaktiv (**Tab. G1-6web**).

Weiterbildungsengagement in den meisten Branchen eingeschränkt …

In den meisten Branchen ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe geringer als im Jahr 2019. Besonders in der Investitions- und Gebrauchsgüter- sowie Produktionsgüterindustrie, im Baugewerbe, im Handel einschließlich der Kfz-Reparatur sowie im Gastgewerbe und in den sonstigen Dienstleistungen liegt das Weiterbildungsengagement 21 bis 40 % unter dem Niveau von 2019 (**Abb. G1-2**, **Tab. G1-6web**). Nur in den Bereichen Verbrauchsgüter und Land-/Forstwirtschaft war der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe höher als 2019. Vor allem Kleinstbetriebe (34 %) liegen weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2019 (45 %), während größere Betriebe fast vollständig ihr Ausgangsniveau erreicht haben (**Tab. G1-6web**). Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur zeigt, welche Betriebe besonders stark betroffen sind: Betriebe mit einem sehr hohen Anteil an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung erfordern, waren 2024 deutlich seltener weiterbildungsaktiv (16 %) als 2019 (34 %) (**Tab. G1-6web**).

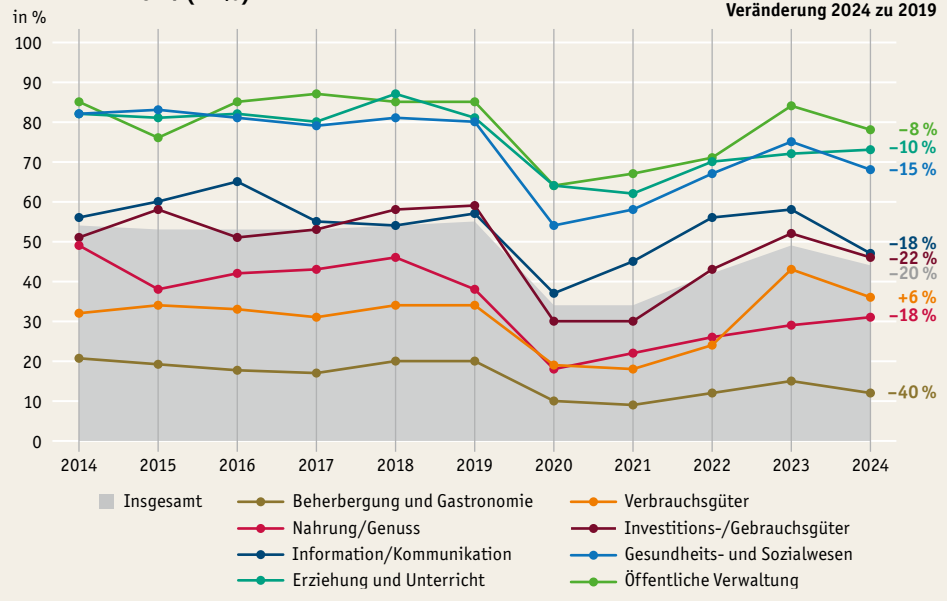
… Betriebe mit vielen Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten sind besonders betroffen

Weiterbildungsformate in Betrieben haben sich weiter ausdifferenziert

Die Weiterbildungsformate in weiterbildungsaktiven Betrieben haben sich nach 2019 weiter ausdifferenziert. Der Einsatz selbstgesteuerter Lernformen hat besonders stark zugenommen (2024: 45 %, 2019: 26 %), was vor allem auf die Ausweitung von Onlineformaten zurückzuführen ist. Auch der CVTS konnte eine deutliche Ausweitung selbstgesteuerter Lernformate im Zuge der Corona-Pandemie dokumentieren (Statistisches Bundesamt, 2022a). Der gestiegene Anteil sonstiger Maßnahmen (2024: 23 %; 2019: 9 %) weist auf eine Veränderung bei den Weiterbildungsformaten hin, die mit der Fragestellung im IAB-Betriebspanel nicht präzise erfasst wird. Welche Formate Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, variiert nach Betriebsgröße und anderen betrieblichen Merkmalen (**Tab. G1-7web**, **Tab. G1-8web**).

Analysen auf Basis der National Educational Panel Study (NEPS) D und des Linked Personnel Panel D zeigen, dass Beschäftigte ohne Berufsabschluss von Betrieben deut-

Abb. G1-2: Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe nach ausgewählten Branchen 2014 bis 2024 (in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel (Bellmann et al., 2026; doi: 10.5164/IAB.IABBP9324.de.en.v1), gewichtete Daten, eigene Berechnungen

→ *Tab. G1-6web*

Gering Qualifizierte erhalten seltener betriebliche Unterstützung und nehmen daher seltener teil

lich seltener eine zeitliche oder finanzielle Weiterbildungsunterstützung erhalten als Beschäftigte mit Berufs- oder Hochschulabschluss (Goetz et al., 2024; Heß & Leber, 2025, **G2**). Wird Unterstützung gewährt, unterscheiden sich die Teilnahmequoten der 3 Gruppen jedoch kaum (Heß & Leber, 2025). Darüber hinaus lassen mehrere Vignettenexperimente erwarten, dass die Weiterbildungsbereitschaft von Individuen durch finanzielle Anreize beeinflusst werden kann, insbesondere durch eine Übernahme der Weiterbildungskosten durch Arbeitgeber:innen oder den Staat (Käpplinger et al., 2026; Osiander & Stephan, 2020). Die Beschäftigtenqualifizierung der Bundesagentur für Arbeit, die zuletzt durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ausgeweitet wurde, kann einen Beitrag zum Abbau qualifikationsbezogener Ungleichheiten leisten. Sie beschränkt sich jedoch auf die Vermittlung allgemeiner, auf dem Arbeitsmarkt verwertbarer Qualifikationen und ist voraussetzungsreich, da die Weiterbildungsmaßnahme und der durchführende Träger zertifiziert sein müssen und die Mindestdauer der Maßnahme 120 Stunden beträgt (Biermeier et al., 2023). So wird trotz eines Anstiegs der Eintritte im Jahr 2025 bislang nur ein kleiner Teil der Beschäftigten erreicht (**Tab. G1-9web**, **Tab. G1-10web**, **Tab. G1-11web**).

Mehrere politische Programme mit bislang unklarer Wirkung auf das betriebliche Weiterbildungsengagement

Neben der Beschäftigtenqualifizierung zielen aktuelle politische Initiativen auf die Unterstützung von Betrieben bei Planung, Beratung, Vernetzung und Umsetzung von Weiterbildungsangeboten, etwa durch die Förderung von Weiterbildungsverbünden und Weiterbildungsmentor:innen. Die hierzu beauftragten Evaluationen bewerten die Programme zwar überwiegend positiv, bislang fehlen jedoch kausale Belege für ihre Wirksamkeit bei der Steigerung des betrieblichen Weiterbildungsengagements von kleinen und mittleren Unternehmen oder der Weiterbildungsbeteiligung der adressierten Zielgruppen (Becker et al., 2025; Durdel et al., 2025). So bleibt offen, ob diese projektfinanzierten Maßnahmen geeignet sind, dauerhafte Strukturen zur Reduktion strukturell selektiver Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben zu etablieren.

Integration als Aufgabe der Anbieter von Weiterbildung

Bundesweit vielfältiges Deutschsprachförderangebot …

… mit lückenhafter Datenlage

Zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, gesellschaftlicher Partizipation und individueller Entfaltung werden für Geflüchtete, Personen mit Einwanderungsgeschichte und sozial benachteiligte Gruppen staatlich (mit)finanzierte Weiterbildungsangebote bereitgestellt, die von unterschiedlichen Trägern umgesetzt werden. Darunter fallen Integrationskurse[3] und Berufssprachkurse[4], die gemeinsam das „Gesamtprogramm Sprache" der Bundesregierung bilden. Eine Herausforderung für die Berichterstattung bleibt, dass vielfältige weitere Integrations- und Sprachförderangebote bestehen, die entweder über den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Bund, die Länder, die Bundesagentur für Arbeit oder von Privatpersonen finanziert werden. Mehrere Länder (u. a. Hessen, Nordrhein-Westfalen) haben in den letzten 15 Jahren Integrationsgesetze verabschiedet, über die Deutschkurse förderfähig sind.[5] Diese Angebotsvielfalt lässt sich weiterhin in ihrer Gesamtheit nicht datengestützt abbilden. Vor diesem Hintergrund ist eine Beurteilung der regionalen Verzahnung der Angebote unterschiedlicher Akteure nicht möglich. Dies erschwert auch Wirkungsanalysen, da nicht voll erfasst ist, wer an welchen Angeboten teilgenommen und diese erfolgreich abgeschlossen hat.

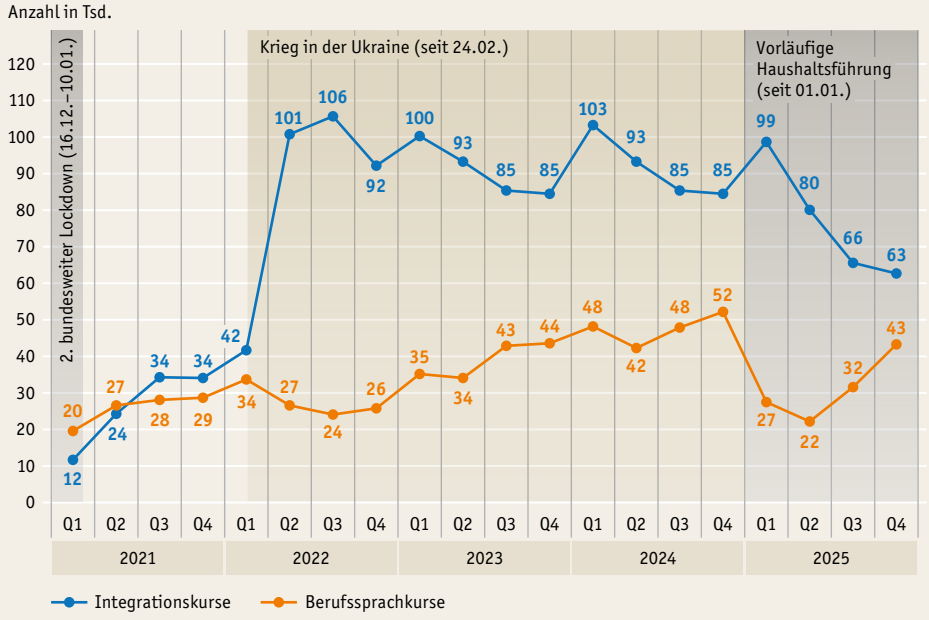
Monatliche Kennzahlen zum Gesamtprogramm Sprache liefern die Integrationskursgeschäftsstatistik D und die Statistik der Berufssprachkurse D. Das Ange-

3 Integrationskurse umfassen einen Deutschsprachkurs mit dem Zielsprachniveau B1 und einen Orientierungskurs, der Alltagswissen sowie deutsche Geschichte und Kultur vermittelt. Verschiedene Kursarten richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.

4 Berufssprachkurse bauen meist auf Integrationskursen auf und haben verschiedene Zielsprachniveaus (A2 bis C2). Spezielle Kurse vermitteln fachspezifische Inhalte (Einzelhandel, Gewerbe/Technik) oder bereiten auf die Anerkennung beruflicher Abschlüsse vor (akademische Heil- oder Gesundheitsfachberufe).

5 Voraussetzung ist zumeist, dass keine anderweitigen bundesweit finanzierten Deutschkurse zugänglich sind.

Abb. G1-3: Neue Kursteilnehmende in Integrations- und Berufssprachkursen 2021 bis 2025



Quelle: BAMF, Aktuelle Zahlen (Abfragestand 01.04.2026), Daten der Integrationskursgeschäftsstatistik und Statistik der Berufssprachkurse, eigene Darstellung → ***Tab. G1-13web***

bot hängt insbesondere von dem Ausmaß der Zuwanderung (vgl. **A1**), gesetzlichen Bestimmungen (Asylgesetz und Aufenthaltsgesetz) sowie der Haushaltslage ab (**G4**). Seit dem Beginn des Kriegs in der Ukraine sind die Integrationskursteilnahmen stark angestiegen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G1). Im Jahr 2024 nahmen zum 2. Mal in Folge über 360.000 Personen an Integrationskursen teil. Auch die Berufssprachkurse erreichen 2024 mit rund 190.000 Teilnehmenden einen Höchststand (**Abb. G1-3**, **Tab. G1-12web**). Auf die von der vorangegangenen Bundesregierung mit dem Job-Turbo Anfang 2024 eingeführten Job-Berufssprachkurse[6] zur Beschleunigung des Arbeitsmarkteinstiegs entfiel mit 2,4 % im Jahr 2024 nur ein geringer Anteil der insgesamt 10.820 begonnenen Berufssprachkurse (**Tab. G1-14web**).

2024 mehr als 550.000 Teilnehmende im Gesamtprogramm Sprache

Im Zuge der vorläufigen Haushaltsführung war es ab dem 1. Januar 2025 überwiegend nur noch möglich, arbeitsplatzbezogene Berufssprachkurse sowie B2-Berufssprachkurse durchzuführen. Dies führte zu längeren Wartezeiten für Teilnehmende sowie zu erheblicher Planungsunsicherheit bei Trägern, Einrichtungen und Lehrkräften, insbesondere infolge verzögerter Auszahlungen. Das ohnehin bestehende betriebswirtschaftliche Risiko von Weiterbildungseinrichtungen bei einer Beteiligung am Gesamtprogramm Sprache (**G3**) wurde dadurch weiter erhöht. Zugleich könnten sich die Integrations- und Arbeitsmarktchancen der Zielgruppe temporär verschlechtert haben, da eine Teilnahme an Berufssprachkursen mit einer auf langfristige Sicht erhöhten Wahrscheinlichkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Ausbildung oder beruflicher Weiterbildung einhergeht (Baderschneider et al., 2025). Die Streichung der C1-/C2-Kurse dürfte den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten zusätzlich erschwert haben; auch das Potenzial überregionaler Onlinekurse blieb ungenutzt (**Tab. G1-15web**). Offen bleibt, ob und inwieweit andere öffentliche Träger (z. B. die

Deutliche Einschränkung des Berufssprachkursangebots während vorläufiger Haushaltsführung im Jahr 2025 …

… mit unklaren Folgen für den Integrationserfolg

6 *Job-Berufssprachkurse sind mit 100 bis 150 Unterrichtseinheiten deutlich kürzer als reguläre Berufssprachkurse, werden berufsbegleitend durchgeführt und schließen nicht mit dem DTB ab.*

Bundesagentur für Arbeit) fehlende Mittel kompensierten. Erfolgte dies in Form kurzfristig umgesetzter Angebote ohne curriculare Standardisierung, ausreichende Kursdauer, institutionelle Qualitätsvorgaben und ohne die Möglichkeit, ein Sprachzertifikat zu erwerben, besteht das Risiko geringerer Wirksamkeit der Sprachförderung (Marbach et al., 2025; **G4**).

Bis 2024 weitgehend stabile bundesweite Trägerstruktur

Die Zahl der zugelassenen Integrationskursträger ging während der Corona-Pandemie zurück, steigt aber seitdem wieder kontinuierlich und lag 2024 bei 1.615 (**Tab. G1-16web**). Für Berufssprachkurse waren 1.109 Träger zugelassen (**Tab. G1-17web**). Bundesweit sind in einem Großteil der Regionen Träger vorhanden (BAMF, 2025). Mit einem Anteil von 33 % bei den Integrationskursen und 30 % bei den Berufssprachkursen sind Volkshochschulen der größte Anbietertyp. Absolut betrachtet sind allerdings rund 200 Volkshochschulen weniger für Berufssprachkurse zugelassen als für Integrationskurse. Dies könnte mit Vergabe- und Zulassungsentscheidungen zusammenhängen. Im Jahr 2024 entfielen im Durchschnitt 31 % der Einnahmen von Volkshochschulen mit Integrationskursen auf BAMF-Mittel; bei jeder 10. Einrichtung lag der Anteil über 50 % (**Tab. G1-18web**). Für diese Einrichtungen ergeben sich daraus große Herausforderungen: die Sicherung eines vielfältigen Angebots in der Breite, eine flexible Finanzierung, eine tragfähige Organisationsstruktur sowie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Festanstellungen und Honorartätigkeiten – auch vor dem Hintergrund aktueller sozialversicherungsrechtlicher Regelungen zur Scheinselbstständigkeit (**G3**).

Jeder dritte Träger ist eine Volkshochschule …

… die sich durchschnittlich zu 31 % über BAMF-Mittel finanzieren

Methodische Erläuterungen

Segmente der Weiterbildung
Eine Aktivität wird als betriebliche Weiterbildung klassifiziert, wenn sie ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit stattfand oder eine bezahlte Freistellung für die Aktivität vorlag oder anfallende Kosten zumindest anteilig vom/von der Arbeitgeber:in übernommen wurden. Wenn keines dieser Kriterien erfüllt wird, ist die Aktivität eine individuell berufsbezogene Weiterbildung, sofern die Teilnahme aus überwiegend beruflichen Gründen erfolgt. Erfolgt die Teilnahme aus vorrangig privaten Gründen, zählt sie zu den nichtberufsbezogenen Weiterbildungen.

Klassifizierung von Weiterbildungsaktivitäten (ISCED-Fields)
Für eine ausführliche Beschreibung des Vorgehens s. Kantar Public (2018, Weiterbildungsverhalten in Deutschland AES 2016. Materialband 4 Codierung nach ISCED-Fields). Im AES 2022 konnten 5 % der informellen und 9 % der non-formalen Aktivitäten keinem Ausbildungsfeld zugeordnet werden. Diese Aktivitäten wurden in den hier berichteten Analysen ausgeschlossen. Die personenbezogenen Auswertungen und darauf gestützte Aussagen verändern sich durch diesen Ausschluss nicht.

Betriebliche Weiterbildungsaktivität (IAB-Betriebspanel)
Ein Betrieb gilt als weiterbildungsaktiv, wenn Beschäftigte für Maßnahmen der Weiterbildung freigestellt werden oder für die Weiterbildung die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Der Bezugszeitraum ist jeweils das 1. Geschäftshalbjahr der dargestellten Jahre. Die Anzahl der Betriebe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die für die Stichprobenziehung des IAB-Betriebspanels genutzt wird.

Teilnahme an Weiterbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2024 als G2

Die Teilnahme an organisierter und informeller[G] Weiterbildung gilt national wie im internationalen Vergleich als Kernindikator für die Leistungsfähigkeit von Weiterbildungssystemen und für die Bildungsbereitschaft der Bevölkerung im Erwachsenenalter. Denn die Teilnahme an Weiterbildung erfolgt in weiten Teilen freiwillig und erwünschte gesellschaftliche, organisationale und individuelle Wirkungen können sich nur dann einstellen, wenn Angebote auch genutzt werden. Deutschland hat sich im Rahmen des European Pillar of Social Rights Action Plan zum Ziel gesetzt, die jährliche Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren bis 2030 auf 65 % zu steigern. Im Jahr 2022 lag die Beteiligung laut dem Adult Education Survey[D], der für diesen Benchmark herangezogen wird, bei 54 %. Dass sich die Bundesregierung dieses Ziel gesetzt hat, lässt sich mit dem Mangel an Fachkräften, dem steigenden Anteil an Personen ohne Schulabschluss oder mit geringen Lese- und Sprachkompetenzen sowie mit den Anforderungen begründen, die mit der digitalen und der sozial-ökologischen Transformation am Arbeitsplatz und im Alltag einhergehen. Vor diesem Hintergrund liegt die Aufmerksamkeit im Folgenden auf unausgeschöpften Potenzialen. Neben sozialen Ungleichheiten in der Teilnahme an non-formaler[G] Weiterbildung wird die Nutzung digitaler Lernformate, die Teilnahme am Zweiten Bildungsweg und an der höherqualifizierenden Berufsbildung betrachtet.

Beteiligung an non-formalen Bildungsaktivitäten

63 % der 25- bis unter 66-Jährigen haben sich innerhalb der letzten 5 Jahre non-formal weitergebildet …

… 16 % sind langfristig weiterbildungsabstinent

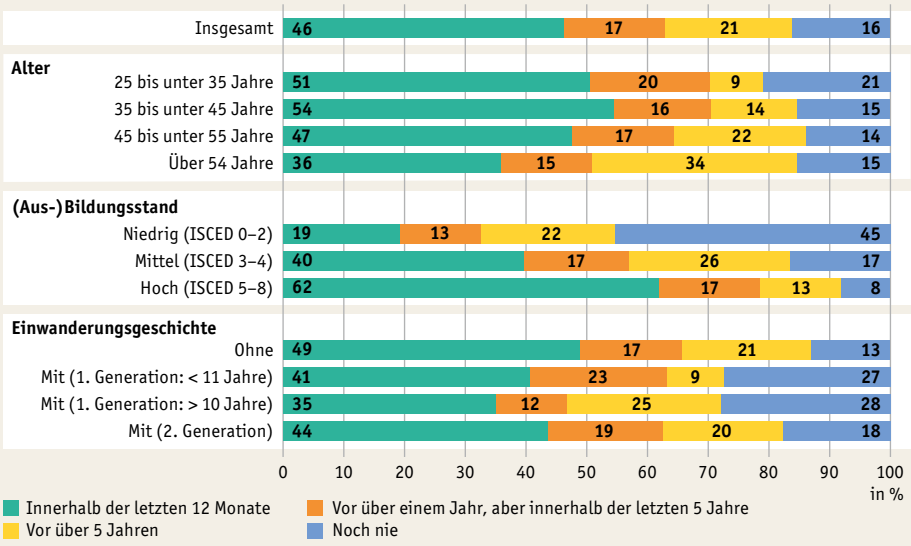
Unausgeschöpfte Potenziale der Weiterbildungsbeteiligung lassen sich mit dem Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)[D] aus dem Jahr 2023 ausweisen. Im Unterschied zum Adult Education Survey erfasst PIAAC, wann 25- bis unter 66-Jährige zuletzt oder ob sie noch nie an non-formalen Bildungsaktivitäten teilgenommen haben[M]. Leichte methodische Unterschiede zum AES[D] führen zu Differenzen, teils auch in den gruppenspezifischen Teilnahmequoten[M]. Laut PIAAC haben sich 46 % der 25- bis unter 66-Jährigen innerhalb der letzten 12 Monate weitergebildet, weitere 17 % innerhalb der letzten 5 Jahre und 21 % vor über 5 Jahren (**Abb. G2-1**). 16 % der Befragten haben noch nie an Weiterbildung teilgenommen. Deutschland reiht sich bezogen auf die Weiterbildungsteilnahme im internationalen Vergleich der OECD-Länder im vorderen Mittelfeld ein (**Tab. G2-1web**).

Jede 3. Person (34 %) zwischen 55 und unter 66 Jahren hat zuletzt vor über 5 Jahren an Weiterbildung teilgenommen

Wie bereits in früheren Bildungsberichten gezeigt, nimmt die Weiterbildungsbeteiligung mit der Nähe zum Renteneintritt ab (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024). Die PIAAC-Daten verdeutlichen zudem, dass der Anteil der Personen, deren letzte Weiterbildung mehr als 5 Jahre zurückliegt, ab einem Alter von über 44 Jahren deutlich ansteigt (**Abb. G2-1**). Dieser Befund gilt auch für alle anderen Staaten (**Tab. G2-2web**). Ausschlaggebend dürfte u. a. sein, dass ältere Beschäftigte seltener ein Weiterbildungsangebot von ihrem Betrieb erhalten (Goetz et al., 2024). Angesichts des demografischen Wandels (vgl. **A1**), längerer Erwerbsverläufe und wirtschaftlicher und technologischer Transformationsprozesse wird die Weiterbildung auch älterer Beschäftigter jedoch künftig an Bedeutung gewinnen. Vor diesem Hintergrund verweisen die Befunde auf Weiterbildungspotenziale, die durch betriebliche und individuelle Investitionen erschlossen werden können.

Der Bildungsstand zählt zu den bedeutsamsten Prädiktoren der Weiterbildungsbeteiligung. Nahezu jede 2. Person (45 %) mit geringer formaler Bildung hat noch nie an Weiterbildung teilgenommen gegenüber 8 % der Personen mit hoher formaler Bildung (**Abb. G2-1**). Mit Blick auf berufliche Weiterbildungsaktivitäten zeigen empirische Studien, dass die Unterschiede zwischen Personen mit geringer und mittlerer

Abb. G2-1: Non-formale Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis unter 66-Jährigen nach ausgewählten Merkmalen 2023 (in %)



Fallzahl insgesamt: n = 3.936
Quelle: GESIS, PIAAC (Zabal et al., 2025; doi:10.4232/1.14530), gewichtete Daten, eigene Berechnungen → ***Tab. G2-3web***

Weiterbildungsabstinenz bei formal Geringqualifizierten am stärksten ausgeprägt

formaler Bildung maßgeblich durch deren Positionierung am Arbeitsmarkt geprägt sind, während Unterschiede in der individuellen Lernmotivation weniger zur Erklärung beitragen (Hornberg et al., 2024; **G1**). Dabei spielt unter anderem die Erwartung eine wichtige Rolle, keinen oder nur geringen Ertrag durch eine Weiterbildung zu erzielen (Artmann, 2026; Brosch et al., 2025; Helbig et al., 2025).

Zugewanderte deutlich häufiger noch nie weiterbildungsaktiv als Nichtzugewanderte

Die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen ohne Einwanderungsgeschichte und Personen mit elterlicher Einwanderungsgeschichte (2. Generation) sind insgesamt gering (**Tab. G2-3web**). Bei Zugewanderten der 1. Generation jedoch zeigt sich ein anderes Bild: Sie sind deutlich häufiger weiterbildungsabstinent (28 %) als Personen ohne Einwanderungsgeschichte (13 %). Zudem hat jede 4. Person (25 %), die vor über 10 Jahren selbst zugewandert ist, innerhalb der letzten 5 Jahre nicht an einer Weiterbildung teilgenommen. Personen, die vor weniger als 11 Jahren zugewandert sind, sind dagegen deutlich häufiger weiterbildungsaktiv innerhalb der letzten 5 Jahre (**Abb. G2-1**). Dies idürfte insbesondere auf den Besuch von Integrations- und Sprachkursen (**G1**) sowie auf berufliche Anpassungsqualifizierungen (z.B. Förderung beruflicher Weiterbildung) zurückzuführen sein. Der hohe Anteil dauerhafter Nichtteilnehmender unter Zugewanderten dürfte neben dem Bildungsstand auf die geringere Erwerbsbeteiligung (vgl. **A3**) sowie die schlechtere, häufig nicht niveauadäquate Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und einem damit einhergehenden schlechteren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen sein (BIBB, 2025, S. 452 ff.). Für eine darüber hinausgehend differenziertere Analyse von Weiterbildungsbeteiligung und -barrieren der heterogenen Gruppe von Zugewanderten bedarf es größerer Stichproben, als sie Studien wie der AES oder PIAAC bieten, oder eine umfassendere Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten in längsschnittlichen Befragungen von Geflüchteten.

(Berufliche) Weiterbildung für Mütter weniger zugänglich als für Väter

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich insgesamt keine signifikanten Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung (**Tab. G2-3web**). Forschungsergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass insbesondere Mütter seltener an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen. Als zentrale Gründe gelten Erwerbsunterbrechungen, kürzere Arbeitszeiten und niedrigere Positionen in der betrieblichen Lohnstruk-

tur (vgl. **A3**; Lim & dos Santos, 2025; Zoch, 2023). Zudem nennen Frauen familiäre Verpflichtungen häufiger als Männer als Hinderungsgrund, was auf fortdauernde Rollenmodelle verweist (Lott et al., 2025). Auch institutionelle Rahmenbedingungen können die Weiterbildungsteilnahme beeinflussen: So kann die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung die Weiterbildungsbeteiligung von Müttern nach der Geburt steigern (Zoch, 2024). Bei Zugewanderten wirken zudem Regelungen der Bundesagentur für Arbeit unmittelbar auf die Weiterbildungsbeteiligung: So waren z. B. Bezieher:innen von Bürgergeld mit Kindern unter 3 Jahren nicht verpflichtet, an Integrations- und Sprachkursen teilzunehmen (BRH, 2025). Da Frauen häufiger die Betreuung von Kleinkindern übernehmen, sind sie von dieser Regelung deutlich stärker betroffen als Männer (Eckhard, 2024).

Hätten alle Befragten, die in den letzten 12 Monaten die Absicht hatten, sich weiterzubilden, dies auch umgesetzt, läge die Weiterbildungsquote der 25- bis unter 66-Jährigen für die letzten 12 Monate bei 52 % statt bei 46 % (**Abb. G2-2**, **Tab. G2-4web**). Gründe für eine Nichtrealisierung einer geplanten Weiterbildung sind besonders häufig berufliche oder familiäre zeitliche Verpflichtungen (**Tab. G2-5web**). Im Vergleich zu anderen Staaten ist in Deutschland auffällig, dass 18 % der Personen, die an einer (zusätzlichen) Weiterbildung teilnehmen wollten, eine Verschiebung oder Absage der Weiterbildung als Grund für die Nichtrealisierung nennen (**Tab. G2-5web**).

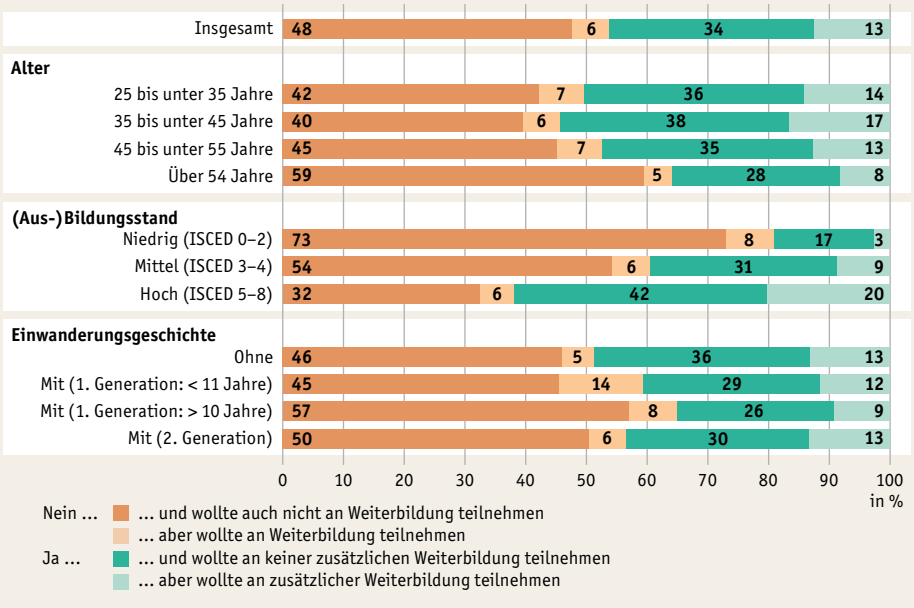
Absage oder Verschiebung häufiger Grund nicht realisierter Weiterbildung

Teilnehmende äußern insgesamt häufiger (zusätzliche) Weiterbildungsabsichten als Nichtteilnehmende (**Abb. G2-2**). Dieser Unterschied wird in allen an PIAAC teilnehmenden Staaten deutlich (**Tab. G2-6web**). Differenziert nach Personengruppen scheint das größte ungenutzte Teilnahmepotenzial bei Zugewanderten zu liegen, insbesondere bei Personen, die vor weniger als 11 Jahren zugewandert sind: 14 % berichten von nicht realisierten Weiterbildungsaktivitäten (**Abb. G2-2**).

Zugewanderte häufiger mit ungenutztem Weiterbildungspotenzial

Darüber hinaus zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der letzten Weiterbildungsteilnahme und aktuellen Weiterbildungsabsichten:

Abb. G2-2: Non-formale Weiterbildungsbeteiligung und -absicht* der 25- bis unter 66-Jährigen nach ausgewählten Merkmalen 2023 (in %)



* *Innerhalb der letzten 12 Monate.*
Fallzahl insgesamt: n = 3.936
Quelle: GESIS, PIAAC (Zabal et al., 2025; doi:10.4232/1.14530), gewichtete Daten, eigene Berechnungen → ***Tab. G2-4web***

Mehrjährige Nichtteilnahme verringert Weiterbildungsabsicht

Je länger die letzte Teilnahme zurückliegt, desto seltener werden Weiterbildungsabsichten für die letzten 12 Monate geäußert (**Abb. G2-4web**, **Tab. G2-4web**). Dieser Befund bleibt auch bei Kontrolle nach Alter und Bildungsstand stabil (Kohl & Schrader, 2026) und bestätigt aktuelle Forschungsergebnisse, wonach eine frühere Teilnahme die Wahrscheinlichkeit erneuter Weiterbildung erhöht (dos Santos et al., 2024). Gleichzeitig liefern diese Ergebnisse sowie die bestehende Forschungsliteratur nur bedingt Aufschluss über (bildungs)biografische Konstellationen und Übergänge, die zu Brüchen oder zu einer zunehmenden Distanz gegenüber der Teilnahme an Weiterbildung führen. Vertiefende Forschung könnte dazu beitragen, die Grundlagen für eine nicht nur reaktive, sondern auch präventiv ausgerichtete Weiterbildungspolitik zu verbessern.

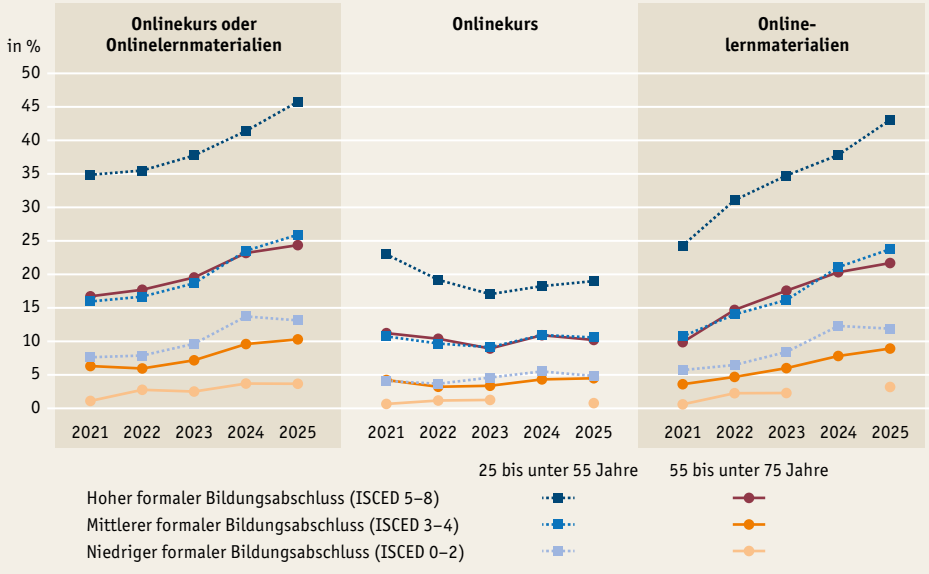
Onlinelernaktivitäten und digitale Kompetenzen

Digitales Lernen soll, so eine weithin geteilte Erwartung, neue Bildungspotenziale erschließen, indem zeitliche und räumliche Beschränkungen überwunden und strukturelle Benachteiligungen verringert werden. Die IKT-Erhebung (D) informiert über die Beteiligung an Lerntätigkeiten mithilfe des Internets zu Bildungs-, Berufs- oder privaten Zwecken im internationalen Vergleich, gerichtet auf die Bevölkerung im Alter von 16 bis unter 75 Jahren. Im Jahr 2025 haben in Deutschland 26 % der 16- bis unter 75-Jährigen das Internet für Lerntätigkeiten genutzt. 25 % nutzten Onlinelernmaterial, 10 % besuchten einen Onlinekurs. Gegenüber 2021 (19 %) ist die Beteiligung gestiegen (**Tab. G2-7web**), Deutschland liegt aber nach wie vor unter dem EU-27-Durchschnitt (33 %). Dies gilt auch dann, wenn man nur die Erwerbsbevölkerung (M) im Alter von 25 bis unter 65 Jahren betrachtet (**Tab. G2-8web**). Die Nutzung des Internets für organisierte Lernaktivitäten (Onlinekursteilnahme) stagniert, während die informelle Nutzung über Lernmaterialien stetig ansteigt (**Tab. G2-7web**, **Tab. G2-8web**). Diese Entwicklung lässt sich in nahezu allen EU-27-Staaten beobachten. In Deutschland scheinen Onlinekurse ihr bisheriges Plateau während der Corona-Pandemie erreicht zu haben, zumindest gemessen am Durchschnitt der Bevölkerung.

26 % der 16- bis unter 75-Jährigen haben 2025 mithilfe des Internets gelernt

Onlinekursteilnahme stagniert, informelle Lernaktivitäten über das Internet steigen weiter an

Abb. G2-3: Lerntätigkeiten über das Internet* der 25- bis unter 75-Jährigen nach (Aus-)Bildungsstand 2021 bis 2025 (in %)



* *Anteil der Personen, die die genannten Lerntätigkeiten innerhalb der letzten 3 Monate ausgeübt haben. Anteile, die auf zu geringen Fallzahlen basieren, können nicht ausgewiesen werden.*

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Eurostat, IKT-Erhebung, eigene Darstellung → ***Tab. G2-9web***

Die Stagnation der Onlinekursteilnahme geht vor allem auf einen Rückgang bei 25- bis unter 55-Jährigen mit hoher formaler Bildung zurück (**Abb. G2-3**). Die bildungsbezogenen Unterschiede bleiben im Zeitverlauf jedoch stabil. Je nach Altersgruppe und Lerntätigkeit ist die Beteiligung von Personen mit hoher formaler Bildung mindestens 3-mal, teilweise bis zu 8-mal so hoch wie bei Personen mit niedriger formaler Bildung. (**Abb. G2-3**, **Tab. G2-9web**). Die geringste Beteiligung zeigen 55- bis unter 75-Jährige mit niedriger formaler Bildung (4 %), sie liegt deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt (26 %) und der gleichaltrigen Gruppe mit hoher formaler Bildung (24 %) (**Tab. G2-9web**). Diese Bildungsunterschiede sind in den skandinavischen Staaten sowie in den Niederlanden und Irland geringer ausgeprägt, während sie in den meisten übrigen europäischen Staaten ähnlich oder stärker ausfallen (**Tab. G2-10web**). Neben dem Alter und Bildungsstand beeinflussen auch Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktposition die Teilnahme an Onlinelerntätigkeiten, sowohl im Hinblick auf den ausgeübten Beruf als auch die Branche (**Tab. G2-9web**, **Tab. G2-11web**).

Unterschiede nach Alter und Bildungsstand bleiben weiterhin sehr hoch

Die Teilnahme an Onlineangeboten ist u.a. an Kompetenzen gebunden. Im Jahr 2025 verfügen 60 % der Befragten über mindestens grundlegende Digitalkompetenzen Ⓜ, ein Anstieg um 11 Prozentpunkte gegenüber 2021. Deutschland liegt mittlerweile im EU-27-Durchschnitt (60 %), ist jedoch immer noch deutlich entfernt vom EU-27-Ziel, den Anteil bis 2030 auf 80 % zu steigern[7]. Nach wie vor verfügen insbesondere Personen mit geringer formaler Bildung sowie Erwerbstätige, die manuelle Tätigkeiten ausüben (u.a. im Bereich Land- und Forstwirtschaft), nur selten über mindestens grundlegende Digitalkompetenzen (**Tab. G2-12web**). In den skandinavischen Staaten wie auch in den Niederlanden und in Irland besitzen insgesamt deutlich mehr Personen mindestens grundlegende Digitalkompetenzen (66 bis 82 %) (**Tab. G2-12web**). Digitalkompetenzen werden politisch einerseits über befristete und zielgruppenspezifische Förderprogramme mit begrenztem Budget – etwa für ältere Menschen (z.B. DigitalPakt Alter, Digitaler Engel PLUS, KI für gutes Altern) – adressiert, andererseits im Rahmen umfassenderer Initiativen wie der Qualifizierungsoffensive Berufliche Bildung aufgegriffen. An der Umsetzung einer bedarfsgerechten und bevölkerungsübergreifenden Gesamtstrategie, etwa im Sinne einer digitalen Kompetenzoffensive, die zwischen Bund und Ländern abgestimmt wäre, fehlt es bislang aber noch. Der 2024 verabschiedete AI Act der EU nimmt auch Betriebe stärker in die Verantwortung, künftig bei der Vermittlung von KI-Kompetenzen mitzuwirken.

Digitalkompetenzen sind verbreiteter geworden, bleiben aber weiterhin sehr ungleich verteilt …

… und werden nicht übergreifend durch politische Initiativen gefördert

Zweiter Bildungsweg

Angesichts des steigenden Anteils von Schulabgänger:innen (vgl. **D8**) sowie über 25-Jährigen ohne Schulabschluss (vgl. **B5**) gewinnen kompensatorische Angebote im weiteren Lebensverlauf an Bedeutung. Der Zweite Bildungsweg ermöglicht allgemeinbildende Schulabschlüsse an Abendhauptschulen, Abendrealschulen, Abendgymnasien und Kollegs in Voll- oder Teilzeit[8]. Teilnehmende können bei einer Vollzeitmaßnahme finanzielle Unterstützung über das BAföG beantragen. Die rechtliche Verantwortung für den Zweiten Bildungsweg liegt bei den Ländern, die Trägerschaft überwiegend bei Kommunen oder freien Trägern. 2024 existierten bundesweit 283 Schulen, mit deutlichen länderspezifischen Unterschieden nach Anzahl und Schulart (**Tab. G2-13web**). Nordrhein-Westfalen nimmt mit 77 Schulen und überdurchschnittlich hohen Schüler:innenzahlen eine Sonderrolle ein (**Tab. G2-13web**, **Tab. G2-14web**). Öffentlich anerkannte Weiterbildungseinrichtungen, etwa Volkshochschulen, sind nur in einigen Ländern gleichberechtigte Akteure mit Prüfungsberechtigung.

Zwischen Ländern große Variabilität in den institutionellen Strukturen des Zweiten Bildungswegs

7 Siehe Artikel 4 des Beschlusses (EU) 2022/2481 vom 14. Dezember 2022.

8 Einige Länder zählen zum Zweiten Bildungsweg auch berufliche Schularten. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden diese hier nicht berücksichtigt.

Die Zahl der Schulen und der Angebote ist bundesweit rückläufig (**Tab. G2-13web**, **Tab. G2-15web**).

Die Zahl der Teilnehmenden ist rückläufig, ihre Zusammensetzung hat sich stark verändert

Auch die Zahl der Teilnehmenden im Zweiten Bildungsweg ist seit 2005 kontinuierlich gesunken, von 62.498 auf 29.546 im Jahr 2024 (**Tab. G2-14web**). Nicht berücksichtigt sind hierbei Teilnehmende an öffentlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen außerhalb der Schulstatistik. Gleichzeitig hat sich die Zusammensetzung der Schüler:innengruppe deutlich verändert: Der Anteil von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit stieg von 15 % (2005–2011) auf 39 % im Jahr 2024. An Abendhaupt- und -realschulen liegt er bei über 50 %, an Kollegs und Abendgymnasien unter 30 % (**Tab. G2-16web**).

Einhergehend mit der Entwicklung der Zahl der Schüler:innen ist auch die Anzahl der Absolvent:innen zurückgegangen, wenn auch weniger stark, da Externenprüfungen[9] möglich sind. Während 2005 22.832 Personen ihren Bildungsgang erfolgreich absolvierten, waren es 2023 nur noch 14.059, davon 6.763 im Rahmen einer Externenprüfung (**Tab. G2-17web**). Am häufigsten erwerben Absolvent:innen den Mittleren Schulabschluss (38 %), gefolgt vom Ersten Schulabschluss (36 %) und der Hochschulreife (26 %) (**Tab. G2-17web**). Im Zeitverlauf ist der Anteil an Personen, die die Hochschulreife erworben haben, stetig zurückgegangen. Im Vergleich mit der Zusammensetzung der Schüler:innen sind Absolvent:innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, wohl aufgrund höherer Abbruchquoten, deutlich unterrepräsentiert (**Tab. G2-16web**, **Tab. G2-18web**). Anzunehmen ist, dass sie häufiger aus sozioökonomisch benachteiligten Haushalten stammen und einen erhöhten sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf haben, der durch die vorhandenen Strukturen nicht ausreichend gedeckt werden kann (Schuchart & Bühler-Niederberger, 2020; Schuchart & Schimke, 2022).

Absolvent:innen erwerben am häufigsten den Mittleren und Ersten Schulabschluss

Unterstützungsbedarfe bei Personen aus sozioökonomisch benachteiligten Haushalten

Zu den Ursachen des Rückgangs der Schüler:innen- und Absolvent:innenzahlen liegen kaum Forschungsbefunde vor. Vermutlich tragen der zunehmende Erwerb allgemeinbildender Schulabschlüsse an beruflichen Schulen und im Übergangssektor sowie ausgeweitete Hochschulzugangswege ohne schulische Studienberechtigung dazu bei, dass der Zweite Bildungsweg an Bedeutung verliert (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, E5; vgl. **D8**, vgl. **F2**)[10]. Ob die jüngsten Maßnahmen zur Flexibilisierung des Zugangs[11] den Zweiten Bildungsweg künftig stärken, bleibt abzuwarten.

Höherqualifizierende Berufsbildung

Die höherqualifizierende Berufsbildung leistet einen Beitrag zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung sowie zur Fachkräftesicherung. Sie umfasst Fortbildungen mit öffentlich-rechtlichen Prüfungen nach Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung oder gleichwertigem Bundes- oder Landesrecht. Seit 2012 ist die Anzahl der Fortbildungsabsolvent:innen nahezu stetig zurückgegangen. 2024 schlossen 80.088 Personen eine Fortbildungs- oder Meisterprüfung ab, weitere 22.426 erwarben einen Abschluss an Fachschulen oder Fachakademien (**Tab. G2-20web**, **Tab. G2-21web**).

Anzahl der Fortbildungsabsolvent:innen weiterhin rückläufig

Die Zahl der nach dem Aufstiegs-BAföG Geförderten ist seit 2015 zwar insgesamt gestiegen (vgl. **B3**; **Tab. G2-22web**, **Tab. G2-23web**). Dieser Anstieg beruht jedoch fast ausschließlich auf einzelnen landesrechtlich geregelten, ausbildungsähnlichen

9 Nichtschüler:innen können einen allgemeinbildenden Schulabschluss im Rahmen der staatlichen Externenprüfung erwerben. Die Teilnehmer:innen können sich hierauf im Selbststudium, an einer Fernschule oder einer anderen (formalen) Bildungseinrichtung vorbereiten. Über die Zulassung zur Prüfung entscheiden die Schulämter.

*10 Hierfür sprechen auch die Veränderungen der Zusammensetzung der Gruppe der Studienanfänger:innen im Zeitverlauf (**Tab. G2-19web**).*

11 Laut KMK-Vereinbarung über die Ausgestaltung von Abendgymnasien und Kollegs vom 6. Juni 2024 kann unter anderem auf die Voraussetzung einer Berufsausbildung oder vorangegangenen Berufstätigkeit verzichtet werden. Zudem können auch Personen ohne Mittleren Abschluss Zugang durch Ablegen einer Eignungsprüfung erhalten.

sozialpädagogischen Abschlüssen, die seit der 4. Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) besseren Zugang zum Aufstiegs-BAföG erhielten, das im Vergleich zum BAföG attraktiver ist (**G4**). Ohne diese Berufsgruppen ist die Zahl der Geförderten von 127.661 (2017) auf 117.943 (2024) gesunken (**Tab. G2-24web**). Besonders deutlich ist auch hier der Rückgang bei Fortbildungsabschlüssen nach Berufsbildungsgesetz, während sich die Förderung im Handwerk nach einem Rückgang bis 2020 zuletzt konsolidiert hat (**Tab. G2-23web**, **Tab. G2-24web**). Dies könnte mit der Wiedereinführung der *Meisterpflicht* in diversen Handwerksberufen im Februar 2020 zusammenhängen. Zudem könnten die von Ländern eingeführten Aufstiegsprämien die Attraktivität gesteigert haben (**G4**).

Anhaltender Rückgang bei AFBG-Geförderten nach dem Berufsbildungsgesetz …

… Konsolidierung bei Fortbildungen im Handwerk bis zum Jahr 2024

Zu den Ursachen des Rückgangs jenseits der Handwerksberufe liegen kaum aktuelle Forschungsbefunde vor. Diskutiert wird, dass Fortbildungsabsolvent:innen zunehmend in Konkurrenz zu Bachelorabsolvent:innen stehen (Annen & Maier, 2022). Durch die wachsende Zahl an Kooperationen zwischen Hochschulen und Betrieben (insb. im Bereich dualer Studiengänge) könnte sich dieser Effekt noch weiter verstärkt haben (Hofmann et al., 2025).

Methodische Erläuterungen

Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung in PIAAC
In PIAAC werden alle Befragten – mit Ausnahme der 15- bis unter 20-Jährigen in Ausbildung sowie von Personen mit sprachbedingter Kurzbefragung – nach ihrer Weiterbildungsbeteiligung befragt. Aufgrund substanzieller Änderungen der Frageformulierung zwischen PIAAC Zyklus 1 und 2 werden keine Trendvergleiche ausgewiesen. Ein Vergleich mit dem Adult Education Survey (AES) 2022, der einen ähnlichen Erhebungszeitraum hat, ist nur eingeschränkt möglich: Während im AES 4 Veranstaltungsarten abgefragt werden, erfolgt die Erfassung in PIAAC Zyklus 2 über eine einzelne Fragestellung; zudem wird an Schulungen am Arbeitsplatz in PIAAC Zyklus 2 nicht gezielt erinnert. Werden diese ausgeschlossen und wird die Population auf 25- bis unter 66-Jährige begrenzt, liegt die Weiterbildungsbeteiligung im AES mit 50 % rund 4 Prozentpunkte über dem PIAAC-Wert. Die soziodemografischen Unterschiede sind in beiden Studien jedoch weitgehend konsistent (Kohl & Schrader, 2026). Aufgrund des notwendigen Ausschlusses von Personen mit sprachbedingter Kurzbefragung kann eine leichte positive Verzerrung, insbesondere bei der Gruppe der Zugewanderten, nicht ausgeschlossen werden.

Retrospektive Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung in PIAAC
Personen, die angeben, in den letzten 12 Monaten nicht an Weiterbildung teilgenommen zu haben, werden danach gefragt, ob sie innerhalb der letzten 5 Jahre, vor über 5 Jahren oder noch nie an Weiterbildung teilgenommen haben.

Erwerbsbevölkerung
Hierzu zählen Personen im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit oder vergleichbaren erwerbsnahen Situationen (z. B. Ausbildung, Freiwilligendienste, Altersteilzeit, Pflegezeit oder Elternzeit). Ausgenommen sind Schüler:innen, Studierende und Personen im Ruhestand.

Digitale Kompetenzen (Individuals' level of digital skills, IKT-Erhebung)
Der Indikator für digitale Kompetenzen (DSI 2.0) ist ein zusammengesetzter Maßstab, der auf Internet- und Softwareaktivitäten von Personen (16 –74 Jahre) in 5 Bereichen basiert: Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, Erstellung digitaler Inhalte, Sicherheit und Problemlösung. Personen mit mindestens grundlegenden Kompetenzen haben in allen 5 Bereichen entsprechende Aktivitäten innerhalb der letzten 3 Monate ausgeführt. Der Indikator erfasst Kompetenzen nur indirekt über Aktivitäten und erlaubt keine Differenzierung nach Kompetenzniveaus (s. ergänzend Eurostat (2023) sowie die methodischen Erläuterungen in Indikator G2 im Bildungsbericht 2024).

Zuletzt im Bildungsbericht 2024 als G3

Personal in der Weiterbildung

Damit organisierte Weiterbildung die Erwartungen der Auftraggeber:innen erfüllen und Teilnehmer:innen selbst gesteckte Ziele erreichen können, kommt der Professionalität der Lehrkräfte – wie in allen Bildungsbereichen – besondere Bedeutung zu. Der Weiterbildungsbereich weist dabei strukturelle Besonderheiten auf, die ihn deutlich von anderen Bildungsbereichen unterscheiden. Charakteristisch sind insbesondere der hohe Stellenwert neben- und freiberuflicher Lehrtätigkeiten, vielfältige Qualifikationen und Erwerbsverläufe der Beschäftigten sowie deutliche Unterschiede in den Arbeits- und Finanzierungsbedingungen je Angebotsbereich (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022). In den letzten Jahren haben sich diese Rahmenbedingungen weiter verschärft: Die Corona-Pandemie hat Rekrutierungsprobleme und Abwanderungstendenzen verstärkt (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G3). Gleichzeitig hat das sogenannte Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts aus dem Jahr 2022 auf den Sachverhalt reagiert, dass Honorarlehrkräfte (z.B. an Musikschulen und an Volkshochschulen oder Hochschulen) häufig so stark in die organisationalen Abläufe von Einrichtungen eingebunden sind, dass sie als abhängig Beschäftigte gelten und damit der Sozialversicherungspflicht unterliegen (DVV, 2026). Derzeit gilt eine rechtliche Übergangslösung, die allerdings Ende 2027 ausläuft. Während das Urteil die Beschäftigungsbedingungen von freiberuflich Tätigen verbessern kann, stellt es Träger und Einrichtungen der Weiterbildung nicht nur vor finanzielle Herausforderungen. Es hat auch Auswirkungen auf ihre Personal- und Organisationsstruktur. Vor diesem Hintergrund bündelt der Indikator aktuelle Befunde zum Personal in der Weiterbildung. Er betrachtet den Personalbestand und dessen Entwicklung, Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur sowie die soziodemografische Zusammensetzung der Gruppe abhängig Beschäftigter. Ergänzend wird erstmals darüber berichtet, welche Erwartungen Lehrkräfte an ihre Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung haben und inwieweit sie diese erfüllt sehen.

Neue sozialversicherungsrechtliche Prüfkriterien schränken freiberufliche Beschäftigung ein

Personalbestand

Zur Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Weiterbildung liegen keine amtlichen Daten oder repräsentative Statistiken vor. Insgesamt fehlt es in der amtlichen Statistik an Daten zu selbstständiger Erwerbstätigkeit, die in der Weiterbildung überwiegt (Krause-Pilatus & Rinne, 2024). Die letzte Schätzung des Personalbestands der Weiterbildung basiert auf Daten des wb-personalmonitors D 2014, blieb allerdings auf die offen zugängliche Weiterbildung beschränkt. Sie erfasste also keine Beschäftigten, die ausschließlich in der innerbetrieblichen Weiterbildung – dem größten Weiterbildungssegment (**G1**) – tätig sind. Nach dieser Befragung waren im Jahr 2014 etwa 691.000 Beschäftigte, einschließlich Ehrenamtlicher, im 4. Bildungsbereich tätig, auf die im Durchschnitt 2 Beschäftigungsverhältnisse in der Weiterbildung entfielen. Mit rund 58 % waren Selbstständige bzw. Honorarkräfte die größte Beschäftigtengruppe. Relationiert auf Beschäftigungsverhältnisse entfiel auf sie ein Anteil von 71 %. Besonders hoch war der Anteil selbstständig Beschäftigter an Volkshochschulen (87 %), er belief sich jedoch auch bei privat-kommerziellen Einrichtungen auf deutlich über 50 %. Demgegenüber befanden sich nur rund 22 % der Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis. Relationiert auf Beschäftigungsverhältnisse lag ihr Anteil bei 14 % (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, H1).

Neben- und freiberufliche Beschäftigungsverhältnisse überwiegen in der Weiterbildung

Während der wb-personalmonitor Aussagen über strukturelle Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse in der offen zugänglichen Weiterbildung ermöglicht, informieren Daten der Beschäftigungsstatistik D der Bundesagentur für Arbeit über

die Struktur und die zeitliche Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in ausgewählten Bereichen der Weiterbildung[M]. Innerhalb der letzten 10 Jahre ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 2014 mit 125.818 Personen auf 175.559 Personen im Jahr 2024 um 37 % stetig angestiegen (**Abb. G3-1**). Damit setzt sich der positive Trend abhängiger Beschäftigung weiter fort (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, H1). Auch wenn sich ab 2022 ein etwas stärkerer positiver Trend andeutet, ist kein sprunghafter Anstieg bedingt durch das Herrenberg-Urteil zu beobachten.

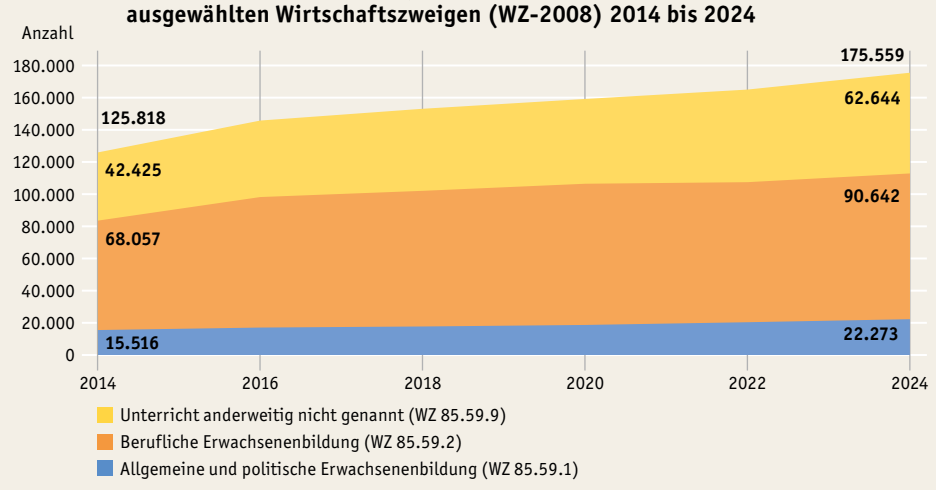
Fortschreitende Institutionalisierung mit langsam steigender Anzahl abhängig Beschäftigter

Weiteren Aufschluss über die Entwicklung des Personalbestands liefert die Volkshochschul-Statistik[D]. Auch hier lässt sich ab 2022, gemessen an Vollzeitäquivalenten, eine leichte, aber konstante Zunahme abhängiger Beschäftigung an Volkshochschulen beobachten (**Tab. G3-2web**). Die Anzahl neben- und freiberuflich Tätiger sowie Ehrenamtlicher ist nach einem deutlichen Rückgang in den Jahren 2020 und 2021 bis zum Jahr 2024 mit 165.626 wieder angestiegen, bleibt aber weiterhin unter dem Niveau vor der Corona-Pandemie (2019: 181.329). Dies kann einerseits an einer Zurückhaltung bei der Anstellung von freiberuflich Tätigen im Zuge der anhaltenden rechtlichen Unsicherheit, andererseits an einem Rückgang der Nachfrage von Angeboten an Volkshochschulen sowie anhaltenden Rekrutierungsproblemen liegen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G3). Die rechtliche Unsicherheit zur (Schein-)Selbstständigkeit in der Weiterbildung dürfte auch durch die zum 1. März 2025 in Kraft getretene und noch bis zum 31. Dezember 2027 geltende Übergangsregelung (§ 127 SGB IV) nicht vollends abgebaut worden sein. Insbesondere Lehrkräfte im Gesamtprogramm Sprache sowie in Erstorientierungskursen oder Auftragsmaßnahmen der BA sind hiervon betroffen. Zu beobachten bleibt, ob der Gesetzgeber seine Gestaltungsmöglichkeiten nutzt, um langfristig sichere rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Zeitraum der Übergangsregelung stehen Verbände und Weiterbildungseinrichtungen vor der Herausforderung, tragfähige Vertrags-, Organisations- und Geschäftsmodelle zu entwickeln, die Lehrtätigkeiten in der Weiterbildung sowohl in abhängiger als auch in selbstständiger Beschäftigung ermöglichen. Insbesondere in der öffentlich finanzierten Weiterbildung sind hier auch die kommunalen Träger gefordert. Einrichtungen der öffentlich anerkannten Weiterbildung verfügen in der Regel nicht über ausreichende finanzielle Rücklagen, um potenzielle Nachzahlungen von Rentenversicherungsbeiträgen abzufedern.

2024 weiterhin weniger neben- und freiberuflich sowie ehrenamtlich Tätige an Volkshochschulen als 2019

Dringender Bedarf an rechtssicheren Vertragsmodellen zur Sicherung freiberuflicher Tätigkeit

Abb. G3-1: Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter* in der Weiterbildung in ausgewählten Wirtschaftszweigen (WZ-2008) 2014 bis 2024



Inklusive ausschließlich geringfügig Beschäftigter (2014: 18.332; 2024: 21.519).
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung, eigene Darstellung → ***Tab. G3-1web***

Personalzusammensetzung

Soziodemografische Zusammensetzung abhängig Beschäftigter in der Weiterbildung im Zeitverlauf weitgehend konstant

Die Fortschreibung der zuletzt im Bildungsbericht 2022 ausgewiesenen Kennzahlen auf Basis der Beschäftigungsstatistik zeigt, dass sich die Personalzusammensetzung in der Weiterbildung im 5-Jahres-Vergleich nur moderat verändert hat. Auch im Jahr 2025 überwiegt der Frauenanteil unter den abhängig Beschäftigten in der allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung mit 71 %, während er in der beruflichen Erwachsenenbildung mit 63 % etwas geringer ausfällt (**Tab. G3-3web**). Das Durchschnittsalter liegt mit 46,7 bzw. 46,8 Jahren weiterhin über dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (44,1) und ist im Einklang mit der demografischen Entwicklung leicht angestiegen. Beschäftigungen in der Weiterbildung werden häufig im Quereinstieg aufgenommen. Entsprechend ist der Anteil der unter 30-Jährigen mit rund 10 % in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung unterdurchschnittlich (**Tab. G3-3web**), während der Anteil der über 50-Jährigen über dem Durchschnitt anderer Bildungsbereiche liegt (vgl. **B2**). Ebenfalls unterdurchschnittlich ist der Anteil an Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, ein Befund, der auch in anderen Bildungsbereichen zu beobachten ist (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, H1); seit 2020 hat ihr Anteil jedoch um rund 3 bis 4 Prozentpunkte zugenommen. Leicht gestiegen sind zudem der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sowie der Anteil von Personen mit akademischem Berufsabschluss (**Tab. G3-3web**).

Tätigkeit in der Weiterbildung wird oft im Quereinstieg ab dem mittleren Erwerbsalter aufgenommen

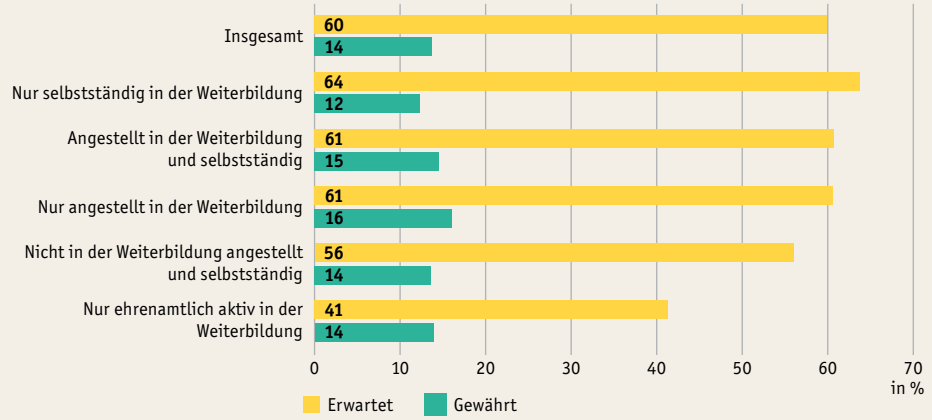
Erwartungen des Personals an Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals, insbesondere von Lehrkräften, stehen nicht erst seit dem Herrenberg-Urteil in der öffentlichen Diskussion. Sie werden bereits seit vielen Jahren zwischen Gewerkschaften und Trägerverbänden vor allem in der SGB-finanzierten Weiterbildung ausgehandelt und auch mit Bund und Ländern erörtert. Dabei wurden Fortschritte erzielt, wie zum Beispiel durch die Erhöhung des tarifvertraglichen Mindestlohns in der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und III. Ein Branchentarifvertrag für die gesamte Weiterbildung wird u. a. von den Gewerkschaften gefordert. Auch die Nationale Weiterbildungsstrategie und die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung hat die Beschäftigungsbedingungen in den letzten Jahren thematisiert, hierbei jedoch mit einem Fokus auf die Professionalisierung und Fortbildung des Personals (BMAS & BMBF, 2025). Diese Debatten erhalten Rückenwind durch die Einsicht, dass die Weiterbildung nur dann einen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten kann, wenn es ihr gelingt, selbst die dafür nötigen Fachkräfte zu rekrutieren und zu binden.

Die TAEPS-Studie D aus dem Jahr 2025 gibt Einblick in die Erwartungen, die Lehrkräfte an eine Tätigkeit in der Weiterbildung stellen. Auf einer 5-stufigen Skala konnten Lehrkräfte angeben, ob sie eine hohe Bezahlung, eine leistungsgerechte Bezahlung, regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten sowie langfristige Beschäftigungssicherheit erwarten und inwiefern diese Erwartungen aus ihrer Sicht erfüllt werden. Die Antwortmöglichkeiten reichen von *voll und ganz* bis zu *gar nicht*. Auch wenn es sich um subjektive Einschätzungen handelt, liefern diese Kennzahlen wichtige ergänzende Hinweise zu den Beschäftigungsbedingungen sowie zu bestehenden, möglicherweise ungedeckten Erwartungen. Darüber hinaus können sie eine Deutungshilfe für die im letzten Bildungsbericht dargestellten Rekrutierungsprobleme und die Abwanderung von Lehrkräften aus der Weiterbildung sein (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, G3).

Wenn man die institutionellen Rahmenbedingungen des Weiterbildungsberichts in Rechnung stellt, wird hohe Bezahlung demnach insgesamt nur von einer Minderheit der Lehrkräfte erwartet (16 % erwarten dies voll und ganz) (**Tab. G3-4web**). Demge-

Abb. G3-2: Erwartete und wahrgenommene leistungsgerechte Bezahlung* bei Lehrkräften nach Beschäftigungsverhältnis 2025 (in %)



* *Dargestellt ist der Anteil der Lehrkräfte, die auf einer 5-stufigen Skala angegeben haben, eine leistungsgerechte Bezahlung voll und ganz zu erwarten bzw. diese durch Weiterbildungseinrichtungen als voll und ganz gewährt anzusehen.*
Fallzahl: n = 3.059
Quelle: DIE, TAEPS (Büchler et al., 2026; doi:10.5157/TAEPS:SUF:2.0), eigene Berechnungen → ***Tab. G3-4web***

6 von 10 Lehrkräften erwarten eine leistungsgerechte Bezahlung, die aus ihrer Sicht jedoch nur selten gewährt wird

genüber überwiegt die Erwartung einer leistungsgerechten Bezahlung, die von knapp 60 % der Lehrkräfte genannt wird (**Abb. G3-2**). Gleichzeitig werden diese Erwartungen häufig nicht eingelöst. Während eine hohe Bezahlung aus Sicht der Lehrkräfte von den Einrichtungen überwiegend nicht oder nur in wenigen Fällen gewährt wird, offenbart sich bei der leistungsgerechten Bezahlung eine noch stärker ausgeprägte Diskrepanz zwischen Erwartung und wahrgenommener Gewährung (**Abb. G3-2**, **Tab. G3-4web**). Frühere Studien haben auf ein ausgeprägtes Prekariat in Teilen der Weiterbildung aufmerksam gemacht (u. a. Elias, 2018). Im Bildungsbericht 2022 wurde gezeigt, dass das vollzeitäquivalente Brutto-Median-Einkommen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Weiterbildung deutlich unter dem Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, H5). Gleichzeitig sieht jedoch ein kleiner Teil der Lehrkräfte (6 %) ihre Erwartungen an eine hohe Bezahlung vollständig realisiert (**Tab. G3-4web**). Dies verdeutlicht die große Heterogenität und Segmentierung der Beschäftigungsbedingungen im Weiterbildungsbereich (Autorengruppe wb-personalmonitor, 2016, S. 86).

Weiterbildungserwartungen werden bei abhängig Beschäftigten weitgehend erfüllt …

… bei selbstständigen Lehrkräften häufiger nicht

Über die Bezahlung hinaus zeigen sich auch bei den Weiterbildungsmöglichkeiten Differenzen zwischen Erwartetem und Gebotenem. Regelmäßige Weiterbildung wird von rund einem Viertel (26 %) der Lehrkräfte voll und ganz erwartet. Gleichzeitig geben jedoch nur etwa 15 % an, dass Einrichtungen diese in vollem Umfang gewähren (**Tab. G3-4web**). Insbesondere angestellte Lehrkräfte berichten häufiger von gewährten Weiterbildungsangeboten, während ausschließlich sowie im Nebenberuf selbstständig tätige Lehrkräfte sowohl geringere Erwartungen äußern als auch deutlich seltener eine tatsächliche Gewährung wahrnehmen.

Wahrgenommene Beschäftigungssicherheit liegt bei Selbstständigen häufiger hinter den Erwartungen zurück

Weitaus weniger disparat fallen die Unterschiede bei der langfristigen Beschäftigungssicherheit aus. Rund 30 % der Lehrkräfte erwarten langfristige Beschäftigungssicherheit und 24 % nehmen diese als gewährt wahr (**Tab. G3-4web**). Insbesondere jene, die als Angestellte in der Weiterbildung arbeiten, sehen ihre Erwartungen häufiger als erfüllt an. Hingegen berichten selbstständig tätige Lehrkräfte häufiger von fehlender oder geringer Beschäftigungssicherheit. Die Befunde verdeutlichen, dass zentrale Aspekte beruflicher Stabilität und Perspektiven in der Weiterbildung stark an den jeweiligen Beschäftigungsstatus gekoppelt sind und für selbstständig tätige Lehr-

kräfte strukturell eingeschränkt bleiben. Gleichzeitig deutet der Anteil von 17 % der Lehrkräfte, die überhaupt keine langfristige Beschäftigungserwartung haben (33 % der ausschließlich Ehrenamtlichen und 23 % der ausschließlich selbstständigen Lehrkräfte), darauf hin, dass für viele Lehrkräfte eine Beschäftigung in der Weiterbildung temporär ist, entsprechende Erwartungen also gering ausfallen.

Personalerwartungen werden insbesondere in öffentlich finanzierten Angebotsbereichen häufig nicht erfüllt

Neben dem Beschäftigungsstatus unterscheiden sich die Erwartungen der Lehrkräfte an eine Tätigkeit in der Weiterbildung auch deutlich nach den unterrichteten Themengebieten. Besonders auffällig sind dabei die Einschätzungen von Lehrkräften, die in den Bereichen Berufsbezogenes Deutsch, Deutsch als Zweitsprache, Alphabetisierung und Grundbildung sowie Bewerbungstraining, berufliche Integration und Arbeitsmarktintegration tätig sind (**Tab. G3-5web**). Hierbei handelt es sich um Angebotsbereiche, die weithin öffentlich finanziert sind, in Form institutioneller und/oder Projekt- oder Programmförderung (**G1**). Diese Lehrkräfte äußern überdurchschnittlich hohe Erwartungen an eine hohe sowie leistungsgerechte Bezahlung, an regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten sowie langfristige Beschäftigungssicherheit, die jedoch in nur unterdurchschnittlichem Ausmaß als gewährt betrachtet werden. Gegenüber anderen Themengebieten fällt dabei der hohe Anteil (41 bis 51 %) auf, der sich eine langfristige Beschäftigungsperspektive wünscht (**Tab. G3-5web**). Dies untermauert Forschungsbefunde, denen zufolge Dozierende im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung gerne langfristig tätig wären (Meyer et al., 2025).

Methodische Erläuterungen

Weiterbildungspersonal laut Beschäftigungsstatistik der BA

In die Beschäftigungsstatistik der BA sind alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer:innen aufgenommen. Beamt:innen und Selbstständige werden nicht erfasst. Durch eine Eingrenzung auf die Wirtschaftszweige (WZ-2008) „Allgemeine und politische Erwachsenenbildung" (85.59.1), „Berufliche Erwachsenenbildung" (85.59.2) und „Unterricht anderweitig nicht genannt" (85.59.9) lässt sich eine spezifische Gruppe von in der Weiterbildung tätigen Beschäftigten auf Grundlage amtlicher Daten identifizieren. Mehrfachbeschäftigte sind in den BA-Daten untererfasst.

Öffentliche und private Ausgaben für Weiterbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2006 als G2

Die Finanzierung der Weiterbildung ist nicht erst angesichts des steigenden Weiterbildungsbedarfs, der Expansion der Weiterbildungsaktivitäten, der Konjunkturen betrieblicher Weiterbildung sowie angespannter öffentlicher Haushalte (vgl. **A2**) von fundamentaler Bedeutung. Sie hat unmittelbare Auswirkungen auf die Entwicklungsperspektiven der Weiterbildungsanbieter und die Beschäftigungsbedingungen des Personals, aber auch auf die Bereitschaft von Individuen, an Weiterbildung teilzunehmen. Die Datenlage ist lückenhaft, da eine gesetzliche Grundlage fehlt und weiterbildungsbezogene Ausgaben in der Haushaltsfinanzstatistik sich nicht trennscharf abgrenzen lassen, sowohl auf Ebene des Bundes, der Länder als auch der Kommunen (M). Folglich ist es für die Weiterbildung, die aus vielfältigen Quellen finanziert wird (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, G1), nicht möglich, ein vollständiges Weiterbildungsbudget (M) auszuweisen. Dieser Einschränkung unterliegt auch der Bildungsfinanzbericht (vgl. **B3**). Vergangene Vorhaben, die eine Quantifizierung des Weiterbildungsbudgets versucht haben, wiesen sehr divergente Ausgabevolumina aus (u.a. Dobischat et al., 2019; Dohmen & Cordes, 2019). Übereinstimmend kamen die Studien jedoch zu dem Ergebnis, dass die von Betrieben und Individuen getätigten Ausgaben die öffentlichen Mittel deutlich übersteigen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Ausgaben der einzelnen Akteure sich häufig ergänzen. Dies zeigt sich beispielsweise bei öffentlich geförderten Weiterbildungsprogrammen zum Abbau von Ungleichheiten, bei denen staatliche Zuschüsse mit betrieblichen Investitionen und individuellen Beiträgen kombiniert werden.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Ausgaben in einzelnen Teilbereichen sowie durch verschiedene Akteure analysiert und im Kontext veränderter gesetzlicher, gesellschaftlicher und arbeitsmarktbezogener Rahmenbedingungen interpretiert. Dies geschieht im Anschluss an die vorangegangenen Indikatoren **G1** und **G2** für die betriebliche Weiterbildung, die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung, die Aufstiegsfortbildungsförderung sowie die Deutschsprachförderung und Alphabetisierung[12]. Abschließend werden die von Individuen getätigten Ausgaben betrachtet.

Ausgaben der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung

Für das Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft (D) schätzt das Statistische Bundesamt die jährlichen Ausgaben der Betriebe für Weiterbildung auf Basis der alle 5 Jahre erhobenen CVTS-Daten und schreibt die Zwischenjahre mit dem BIP-Deflator fort (M). Einbezogen werden hier nur die direkten mit Weiterbildung verbundenen Kosten, nicht die Personalausfallkosten der Beschäftigten. Während die Ausgaben von 2010 (10 Milliarden Euro) bis 2015 (11,1 Milliarden Euro) leicht stiegen, lässt sich für 2020 gegenüber den fortgeschriebenen Vorjahren ein Rückgang der Ausgaben beobachten (**Tab. B3-3web**). Dieser deckt sich mit der eingeschränkten betrieblichen Weiterbildungsaktivität während der Corona-Pandemie, die auf den niedrigsten Stand seit Beginn der 2000er-Jahre sank (**G1**). Für das Jahr 2024 werden die betrieblichen Ausgaben für interne und externe Weiterbildung auf 16,4 Milliarden Euro geschätzt, wobei der Anstieg gegenüber den Vorjahren (2021: 13,7 Milliarden Euro) insbesondere fortschreibungs- und damit preisbedingt ist[13] (**Tab. B3-3web**). Ein bedeutender Anteil

Anstieg betrieblicher Ausgaben für Weiterbildung bis 2015, Rückgang im Jahr 2020

16,4 Milliarden Euro für betriebliche Weiterbildung im Jahr 2024

12 *Für eine aktuelle Beschreibung öffentlicher Ausgaben für politische Bildung s. Hulkovych et al. (2025).*

13 *S. VGR des Bundes – Deflatoren: Deutschland, Jahre, Verwendung des Bruttoinlandsprodukts (Code: 81000-0033), Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026.*

(13 %) der betrieblichen Weiterbildungsausgaben wird über Förderprogramme aus öffentlichen Mitteln (z. B. Übernahme von Weiterbildungsgebühren oder Entgeltersatzleistungen) kofinanziert (**Tab. G4-1web**). Geschätzt wird, dass Betriebe pro Beschäftigtem inklusive öffentlicher Kofinanzierung laut CVTS D im Jahr 2020 etwa 351 Euro ausgegeben haben (**Tab. G4-2web**).

Ausgaben für berufliche Weiterbildung nach SGB II/III

Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie zugelassene kommunale Träger können Beschäftigte und Arbeitslose (inkl. Rehabilitand:innen) sowie Arbeitgeber:innen mit einer Übernahme von Weiterbildungskosten (hierzu zählen Lehrgangskosten, Fahrtkosten, Kosten für Kinderbetreuung oder auswärtige Unterbringung) bei einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung unterstützen (**G1**)[14]. Zusätzlich kann Arbeitgeber:innen ein Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten gezahlt werden.

3,3 Milliarden Euro für Förderung beruflicher Weiterbildung im Jahr 2024 (2012: 1,4 Milliarden Euro)

Die Ausgaben für die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) sind im Wesentlichen abhängig von den gesetzlich geregelten Förderleistungen nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III, die seit 2019 stetig ausgeweitet wurden (**Tab. G4-3web**). Zudem sind sie Ergebnis konjunkturell schwankender Eintritte und Bestände an geförderten Personen (**Tab. G1-9web**). Bis Ende 2024 wurden die SGB-III-Ausgaben aus der Arbeitslosenversicherung und die SGB-II-Ausgaben aus Steuermitteln vom BMAS finanziert. Im Jahr 2024 beliefen sich die Ausgaben auf 3,3 Milliarden Euro (**Abb. G4-1**).

Gestiegene Ausgaben durch Beschäftigtenqualifizierung und mehr abschlussorientierte Maßnahmen

Im Beitragshaushalt (SGB III) sind die Ausgaben einhergehend mit einem kontinuierlichen Anstieg des jahresdurchschnittlichen Bestands an Geförderten (**Tab. G1-9web**) von 778 Millionen Euro im Jahr 2012 auf 2,5 Milliarden Euro im Jahr 2024 stetig angestiegen (**Abb. G4-1, Tab. G4-4web**). Dies geht einerseits auf die gestiegene Inanspruchnahme der Beschäftigtenqualifizierung zurück; allein auf den Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) entfielen im Jahr 2024 759 Millionen Euro (2017: 182 Millionen Euro) (**Tab. G4-5web**). Hinzu kommt das zum 1. April 2024 eingeführte Qualifizierungsgeld. Andererseits ist die Anzahl abschlussorientierter und damit kostenintensiverer Maßnahmen angestiegen, für die Teilnehmende seit 2016 Weiterbildungsprämien bei erfolgreicher Zwischen- und Abschlussprüfung sowie zusätzlich mit der Einführung des Bürgergelds ab dem 1. Juli 2023 ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro erhielten[15]. Allein für den 2020 eingeführten Rechtsanspruch auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses wurden im Jahr 2024 573 Millionen Euro verausgabt (2020: 49,5 Millionen Euro) (**Abb. G4-1**, **Tab. G4-4web**). Relationiert man die Ausgaben für die Förderung beruflicher Weiterbildung auf die gesamten Ausgaben für arbeitsmarktpolitische Instrumente im Beitragshaushalt (SGB III), lässt sich eine Verschiebung zugunsten der Weiterbildungsförderung von 9 % im Jahr 2012 auf 26 % im Jahr 2024 beobachten (**Tab. G4-4web**). Die Arbeitsagenturen haben sowohl absolut als auch relativ zu anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten deutlich mehr in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

26 % des Budgets für Eingliederung und aktive Arbeitsförderung (SGB III) wurden 2024 in Weiterbildung investiert (2012: 9 %)

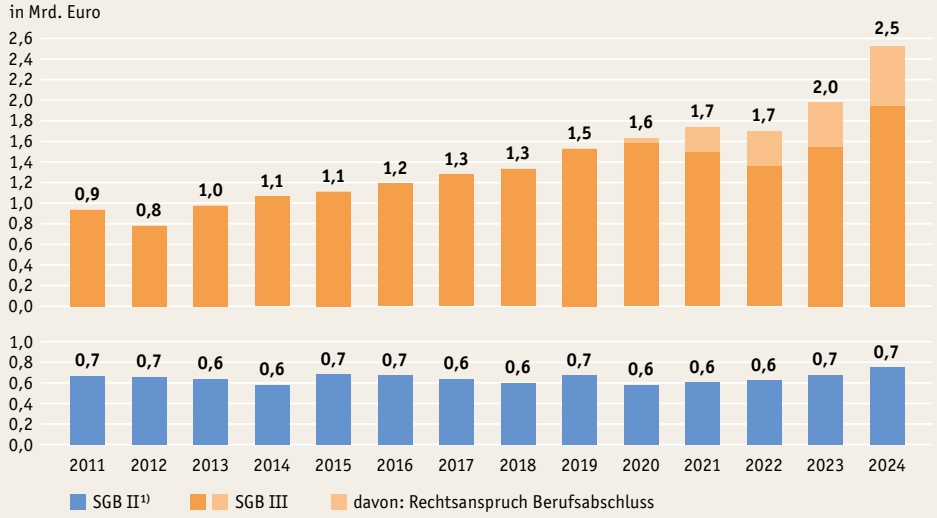
Bund zieht sich ab 2025 aus der Finanzierung der Förderung beruflicher Weiterbildung zurück

Im Rechtskreis des SGB II unterliegen die Ausgaben stärkeren arbeitslosigkeits-, aber auch zuwanderungsbedingten Schwankungen. Zuletzt sind die Ausgaben nach einem Rückgang im Jahr 2020 wieder angestiegen. Im Jahr 2024 beliefen sich die Gesamtausgaben der Jobcenter (inkl. zugelassener kommunaler Träger) auf 750 Millionen Euro (2020: 581 Millionen Euro) (**Tab. G4-6web**). Mit dem Haushaltsfinanzierungsgesetz

14 *Bei Arbeitslosengeldbezug wird das Arbeitslosengeld während der Weiterbildung fortgezahlt. Diese Leistung ist in der folgenden Beschreibung nicht berücksichtigt, jedoch in* ***Tab. G4-4web*** *ausgewiesen. Nicht berücksichtigt wurden FbW-ergänzende Landesmittel (bspw. Qualifizierungsbonus für Beschäftigte in Bremen über den ESF Plus).*

15 *Teilnehmende an einer nichtabschlussorientierten Weiterbildung mit einer Mindestdauer von 8 Wochen konnten mit der Einführung des Bürgergelds zum 1. Juli 2023 den Bürgergeldbonus (75 Euro monatlich) erhalten. Da sich die versprochene Anreizwirkung nicht erfüllt hat, wurde dieser zum 28. März 2024 wieder abgeschafft.*

Abb. G4-1: Ausgaben für die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) nach SGB II und SGB III 2011 bis 2024



1) Bis 2014 nur Ausgaben der Jobcenter (gemeinsame Einrichtungen), ab 2015 inklusive Ausgaben der zugelassenen kommunalen Träger (zkT).
Quelle: Jahresrechnungen und Eingliederungsbilanzen der Bundesagentur für Arbeit (BA), eigene Berechnungen
→ Tab. G4-4web, Tab. G4-6web

2024 hat der Bund seine Verantwortung zur steuerfinanzierten Förderung beruflicher Weiterbildung sowie beruflicher Rehabilitation nach dem SGB II zum 1. Januar 2025 aus Kostengründen vollständig auf die Bundesagentur für Arbeit übertragen. Im Haushaltsplan der Bundesagentur für Arbeit war dies bereits berücksichtigt. Für das Jahr 2025 wurde mit Ausgaben in Höhe von 3,4 Milliarden Euro gerechnet (**Tab. G4-4web**). Es bleibt zu beobachten, ob die im Zuge des Haushaltsfinanzierungsgesetzes veränderte Zuständigkeit für die Förderung beruflicher Weiterbildung – wodurch die Entscheidung nun ausschließlich bei den Arbeitsagenturen liegt – zu einer Benachteiligung von Kund:innen der Jobcenter führt (Bernhard et al., 2024).

Ausgaben für Deutschsprachförderung und Alphabetisierung

1,7 Milliarden Euro für Integrationskurse, Berufssprachkurse und Erstorientierungskurse im Jahr 2024

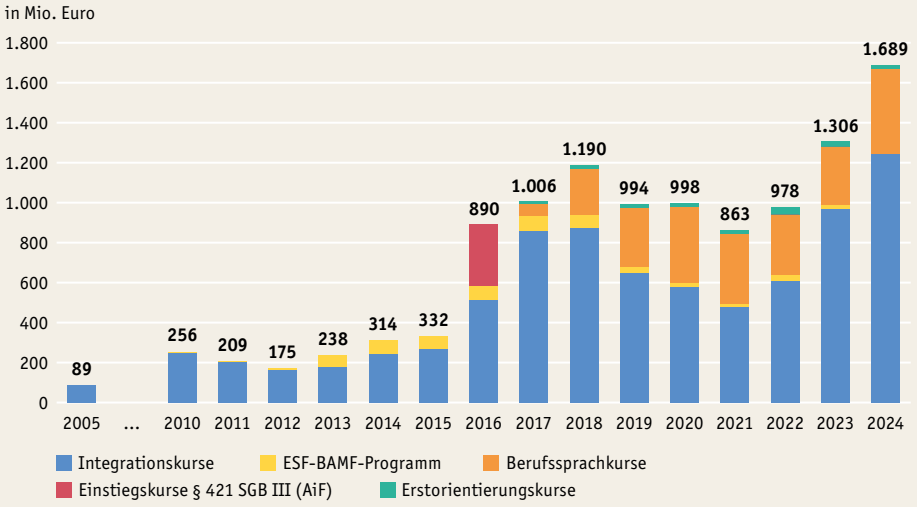
Der Bund fördert die Deutschsprachvermittlung für unterschiedliche Zielgruppen mit Integrationskursen seit 2005, berufsbezogene Sprachkurse seit 2009 bzw. 2016 sowie Erstorientierungskurse seit 2017. Die Entwicklung der Ausgaben wird maßgeblich durch Zuwanderungsbewegungen sowie migrationspolitische und rechtliche Rahmenbedingungen bestimmt (vgl. **G1**). Auf Basis der Bundeshaushaltsrechnungen lassen sich die Ausgaben im Gesamtprogramm Sprache (vgl. **G1**) sowie für weitere bundesweite Deutschsprachförderangebote betrachten, die sich im Jahr 2024 auf 1,7 Milliarden Euro beliefen (**Abb. G4-2**).

Zuwanderungsbedingter Ausgabenanstieg …

Im Zeitraum der letzten 20 Jahre sind die Ausgaben für Integrations- und berufsbezogene Sprachkurse deutlich angestiegen, insbesondere im Zuge der fluchtbedingten Zuwanderung im Jahr 2015 (**Abb. G4-2**). Zur kurzfristigen Deckung des stark erhöhten Sprachkursbedarfs im Jahr 2015 finanzierte die Bundesagentur für Arbeit ergänzend sogenannte Einstiegskurse nach § 421 SGB III[16], für die insgesamt 312 Millionen Euro verausgabt wurden (**Tab. G4-7web**). Prüfberichte des Bundesrechnungshofs sowie aktuelle Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass diese Einstiegskurse auf-

16 *Die Einstiegskurse wurden als „Nothilfe" von der Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum vom 24. Oktober 2015 bis 31. Dezember 2015 angeboten. Insgesamt wurden 232.427 Eintritte verzeichnet.*

Abb. G4-2: Ausgaben im Gesamtprogramm Sprache und für weitere bundesweite Deutschsprachförderangebote* 2005 bis 2024



** Dargestellt sind die Ausgaben laut Haushaltstitel unabhängig von der tatsächlichen Mittelherkunft.*
Quelle: Bundeshaushaltspläne und Bundeshaushaltsrechnungen (Einzelpläne 6 und 11), Jahresrechnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA), eigene Berechnungen ***→ Tab. G4-7web***

... der wiederholt eine Mittelumwidmung erforderlich machte ...

... und infolge der vorläufigen Haushaltsführung sowie anhaltend zu geringer Haushaltsansätze zu Kurseinschränkungen führte

grund ihrer kürzeren Dauer und geringerer Reglementierung im Vergleich zu Integrationskursen geringere Wirkungen entfalteten (BRH, 2017; Marbach et al., 2025). Der Rückgang der Ausgaben im Jahr 2021 ist im Wesentlichen auf pandemiebedingte Einschränkungen im Integrationskursbetrieb zurückzuführen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, G2). Seit Beginn des Kriegs in der Ukraine und der damit verbundenen fluchtbedingten Zuwanderung sind die Ausgaben erneut deutlich angestiegen. 2023 und 2024 mussten wiederholt Mittel aus anderen Haushaltstiteln umgewidmet werden, da die tatsächlichen Ausgaben die geplanten Ansätze deutlich überstiegen (**Tab. G4-7web**). Dies verweist auf eine strukturelle Unterplanung angesichts volatiler und schwer prognostizierbarer Bedarfe, die sich insbesondere bei Berufssprachkursen, die an Integrationskurse anknüpfen sollen, als problematisch erwiesen hat. Wie in **G1** aufgezeigt, hat die vorläufige Haushaltsführung im Jahr 2025, durch die zunächst nur ein Teil des geplanten Haushaltsansatzes zur Verfügung stand, zu starken Kurseinschränkungen insbesondere bei Berufssprachkursen geführt, die auch noch bis zum ersten Quartal 2026 anhielten[17]. Die Haushaltspläne für die Jahre 2025 und 2026 sehen Ausgaben in Höhe von rund 1,5 Milliarden Euro vor (**Tab G4-7web**). Gegenüber dem vorherigen Haushaltsentwurf ist der jährliche Mittelansatz für das Gesamtprogramm Sprache um rund 443 Millionen Euro erhöht worden. Dennoch mussten für das Jahr 2025 weitere zusätzlich Mittel für Integrationskurse bewilligt werden[18]. Ab Februar 2026 galt aufgrund hoher Ausgaben ein Zulassungsstopp für freiwillige Integrationskursteilnehmer:innen, insbesondere Asylbewerber:innen und Geduldete. Die Pläne der Bundesregierung sehen nun vor, den Haushaltsansatz für Integrationskurse künftig auf 600 Millionen Euro zu begrenzen (für 2026 waren ursprünglich 1,06 Milliarden Euro geplant). Das Kursangebot soll auf Personen mit langfristiger Bleibeperspektive fokussiert werden; freiwillige Teilnehmende sollen nur noch begrenzt und abhängig von verfügbaren Haushaltsmitteln zugelassen werden. Personen mit unklarer Bleibeperspektive sollen stattdessen an den über den europäischen

17 *S. Trägerrundschreiben der Berufssprachkurse 11/25.*
18 *S. Trägerrundschreiben der Integrationskurse 12/25.*

Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) kofinanzierten Erstorientierungskursen teilnehmen, deren vorrangiges Ziel jedoch nicht die Deutschsprachvermittlung ist. Zudem sind die Anforderungen an Lehrkräfte sowie die Vergütung geringer als in Integrations- oder Berufssprachkursen. Bei den geplanten politischen Entscheidungen sollte nicht nur berücksichtigt werden, wie sich der verhängte Zulassungsstopp und der selektivere Zugang zur Deutschsprachförderung kurz- und mittelfristig auf den Haushalt des Innenministeriums, sondern auch längerfristig auf den Gesamthaushalt, insbesondere der Arbeits- und Sozialministerien des Bundes und der Länder auswirken, etwa durch verzögerte Integration und geringere Steuereinnahmen.

Während die sprachliche und berufliche Qualifizierung von Zugewanderten gesetzlich geregelt und durch Verordnungen abgesichert ist, gilt dies nicht für die Finanzierung von Angeboten für gering Literalisierte, die in Deutschland aufgewachsen sind. Trotz unverändert hoher Prävalenz geringer Literalität in der Gesamtbevölkerung (ca. 6 Millionen Betroffene; vgl. **I2**) werden Grundbildung und Alphabetisierung in Teilen institutionell, überwiegend aber projektförmig finanziert. So hat der Bund z.B. für die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (2016 bis 2026) ca. 180 Millionen Euro bereitgestellt. Diese Mittel werden durch vielfältige Länder- und ESF-Programme ergänzt, deren Volumen aber nicht verlässlich statistisch erfasst ist. Die Differenz zum Gesamtprogramm Sprache ist jedoch unübersehbar – mit Folgen für Angebotsstabilität, curriculare Absicherung, Qualifikation und Beschäftigungsbedingungen des Personals sowie Berichterstattung und Forschung zu den Wirkungen der Maßnahmen.

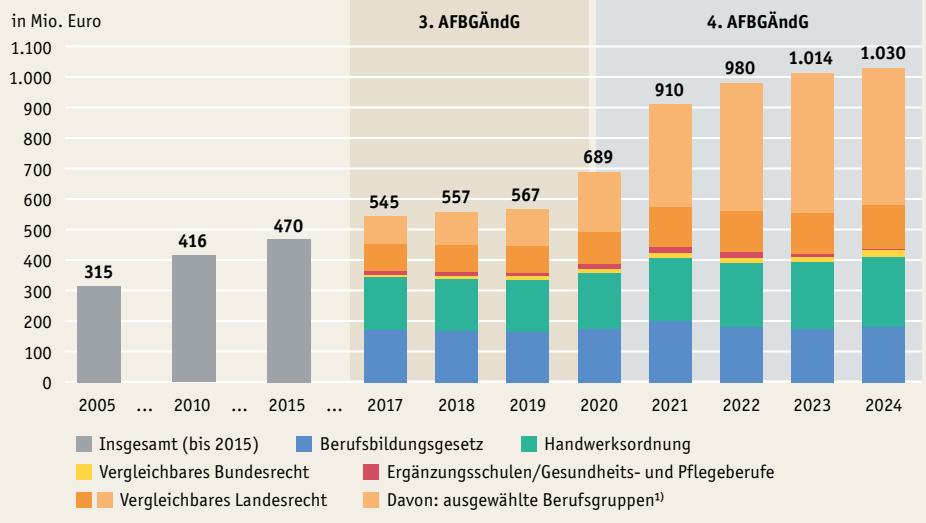
Alphabetisierung ist trotz hohen Bedarfs strukturell unterfinanziert

Öffentliche Ausgaben für Aufstiegsfortbildungen

Mit dem Aufstiegs-BAföG können Lehrgangs- und Prüfungsgebühren (einschließlich Materialkosten für das Meisterstück) sowie der Lebensunterhalt als Zuschuss und/oder Darlehen bei Erwerb eines öffentlich anerkannten Fortbildungsabschlusses gefördert werden. Die Kosten tragen zu 78 % der Bund und zu 22 % die Länder. Im Zeitverlauf

1 Milliarde Euro für das Aufstiegs-BAföG im Jahr 2024

Abb. G4-3: Ausgaben für Aufstiegsfortbildungen (in Anspruch genommene Förderung) nach Fortbildungszielen 2005 bis 2024



1) Staatl. anerkannte Arbeitserzieher:in, Familienpfleger:in, Erzieher:in, Motopäde/Motopädin, Heilerziehungspfleger:in, Erzieher:in – Jugend- und Heimerziehung sowie Pädagogische Fachkraft für Grundschulkindbetreuung.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Sonderauswertung, eigene Darstellung
→ Tab. G4-9web, Tab. G4-10web, Tab. G4-11web

Anstieg durch sozialpädagogische Berufe, auf die 450 Millionen Euro entfallen, ...

sind die Ausgaben deutlich angestiegen, mit dem stärksten Zuwachs seit Inkrafttreten des 4. Änderungsgesetzes am 1. August 2020. Im Jahr 2024 betrugen die Ausgaben über 1 Milliarde Euro (2020: 689 Millionen Euro) (**Abb. G4-3**). Der Ausgabenanstieg ist dabei nicht primär Ausdruck einer generellen Ausweitung höherqualifizierender Fortbildungen, sondern steht in engem Zusammenhang mit der seit 2020 erweiterten Förderfähigkeit einzelner landesrechtlich geregelter ausbildungsähnlicher Abschlüsse (**G2**), auf die zuletzt 450 Millionen Euro entfielen. Hinzu kommt die Umstellung zentraler Förderbestandteile – insbesondere des Unterhaltsgelds bei Vollzeitmaßnahmen – auf Vollzuschüsse (**Tab. G4-8web**). Der Anteil an Vollzeitmaßnahmen ist seitdem leicht angestiegen (**Tab. G4-9web**, **Tab. G4-11web**).

... bessere Förderleistungen und mehr Vollzeitmaßnahmen

Prämien sollen die Attraktivität von Aufstiegsfortbildungen steigern

Ergänzend zum Aufstiegs-BAföG gewähren die meisten Länder leistungsabhängige Aufstiegsprämien oder -boni, vergleichbar mit den Weiterbildungsprämien der Bundesagentur für Arbeit, deren Höhe zwischen 1.000 und 5.000 Euro liegt (**Tab. G4-12web**). Zu den hiermit verbundenen Ausgaben der Länder liegen keine Statistiken vor.

Individuelle Ausgaben für Weiterbildung

12 % der 18- bis unter 70-Jährigen gaben 2022 Geld für Weiterbildung aus ...

Individuelle Weiterbildungsausgaben lassen sich auf Basis des Adult Education Survey (AES)[D] für 18-bis unter 70-Jährige ohne Personen in Ausbildung abschätzen[M]. Kosten entstehen für Individuen insbesondere für nichtberufsbezogene sowie individuell berufsbezogene Weiterbildung, nur sehr selten jedoch für betriebliche Weiterbildung (**Tab. G4-13web**). Im Jahr 2022 haben 12 % innerhalb der letzten 12 Monate Geld für non-formale Weiterbildung ausgegeben (22 % der weiterbildungsaktiven Personen) (**Tab. G4-14web**). Der gering erscheinende Anteil ist vor allem darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Weiterbildungsaktivitäten auf betriebliche Weiterbildung entfällt (**G1**). Ergänzende Befunde des ifo-Bildungsbarometers aus dem Jahr 2022 verweisen darauf, dass die überwiegende Mehrheit der 18- bis unter 70-Jährigen sowohl bei arbeitsplatzspezifischen als auch bei allgemein verwertbaren beruflichen Weiterbildungen die Arbeitgeber:innen und den Staat in der vorrangigen finanziellen Verantwortung sieht (Werner et al., 2022).

... das sind mehr als 20 % aller Teilnehmenden

Hochgerechnet auf alle Personen dieser Altersgruppe gaben 18- bis unter 70-Jährige im Jahr 2022 durchschnittlich 120 Euro für non-formale Weiterbildung[G] aus. Bezogen auf die rund 50,7 Millionen Personen dieser Altersgruppe verdeutlicht dieser Wert die gesellschaftliche Reichweite individueller Weiterbildungsausgaben, ohne eine belastbare Gesamthochrechnung zu ermöglichen. Personen mit hoher formaler Bildung (213 Euro) gaben deutlich mehr aus als jene mit geringer formaler Bildung (39 Euro). Differenziert nach Altersgruppen gaben vornehmlich 65- bis unter 70-Jährige weniger für Weiterbildung aus (58 Euro). Zwischen den restlichen Altersgruppen sowie zwischen Männern und Frauen oder Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zeigten sich dagegen keine signifikanten Unterschiede (**Tab. G4-15web**). Die zu beobachtenden personenbezogenen Unterschiede dürften sowohl mit der Weiterbildungsintensität (hinsichtlich Beteiligung sowie Art, Länge und Anzahl besuchter Kurse) als auch mit dem zur Verfügung stehenden Haushaltsbudget zusammenhängen. Personen, die von Weiterbildungsausgaben berichtet haben, gaben durchschnittlich 1.013 Euro im Jahr aus. Der Median lag mit 281 Euro deutlich darunter, was auf eine starke Kostenspreizung durch wenige sehr teure non-formale Angebote hinweist (**Tab G4-15web**).

Individuelle Weiterbildungsausgaben sind sozial ungleich verteilt ...

... und weisen eine große Spannweite auf

Zur Einordnung individueller Weiterbildungsausgaben im Verhältnis zu anderen privaten Konsumausgaben werden ergänzend die laufenden Wirtschaftsrechnungen (LWR)[D] 2022 herangezogen. Die Analyse beschränkt sich auf Alleinlebende, um bildungsbezogene Ausgaben für Kinder auszuschließen[M]. Die ausgewiesenen Beträge

fallen insgesamt etwas geringer aus als im AES, was u.a. mit Unterschieden in der Erfassung weiterbildungsbezogener Ausgaben zusammenhängen dürfte. Der Anteil der Haushalte mit Weiterbildungsausgaben (16 %) ist jedoch vergleichbar mit den AES-Befunden (12 %; **Tab. G4-14web**). Hochgerechnet auf alle Alleinlebenden – also einschließlich derjenigen ohne Weiterbildungsausgaben – wurden monatlich 7,90 Euro für kursförmige Weiterbildungsangebote ausgegeben. Dies entspricht etwa den Ausgaben für Bücher (6,80 Euro) oder für nicht bildungsbezogene Freizeit- und Erholungsdienstleistungen (8,30 Euro). Für Kulturdienstleistungen gaben Alleinlebende etwas mehr aus (11,84 Euro) (**Tab. G4-16web**). Bezogen auf die Gesamtausgaben für Freizeit, Sport und Kultur einschließlich Pauschalreisen (148 Euro) entfielen rund 5 % auf weiterbildungsbezogene Kurse. Betrachtet man nur Personen mit entsprechenden Ausgaben, lag der monatliche Betrag bei 49,30 Euro und der Anteil an ihren Gesamtausgaben für Freizeit, Sport und Kultur inkl. Pauschalreisen (261,97 Euro) bei rund 19 % (**Tab. G4-16web**). Dies deutet zum einen auf unterschiedliche Konsumpräferenzen hin, zum anderen auf ein insgesamt höheres verfügbares Haushaltsbudget, das die Finanzierung weiterbildungsbezogener Ausgaben erleichtert.

Weiterbildungsaktive Alleinlebende gaben 2022 rund 19 % ihrer Ausgaben für Freizeit, Sport und Kultur für weiterbildungsbezogene Kurse aus

Methodische Erläuterungen

Erfassung eines Weiterbildungsbudgets und bestehende Einschränkungen
Die Haushaltsrechnungen und -pläne der staatlichen Kernhaushalte erlauben auf Basis des Funktions- oder Gliederungsplans keine hinreichend präzise Abgrenzung. Unter den Funktionen, die zur Betrachtung der Weiterbildung herangezogen werden können, werden bedeutende Ausgabeposten verbucht, die teilweise oder überwiegend der beruflichen (Erst-)Ausbildung dienen. So wurden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter der Funktionskennziffer 153 (Sonstige Weiterbildung, ohne Förderung für Teilnehmende) im Jahr 2021 Ausgaben zur Sicherung von Ausbildungen in Höhe von 166 Millionen Euro (2020: 24,5 Millionen) veranschlagt, was den Anstieg der Bundesausgaben unter dieser Funktionsziffer zwischen 2020 und 2021 weitgehend erklärt. Unter dieser Kennziffer werden zudem Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung, der Betrieb des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) etwa Ausgaben für die Lehrlingsunterweisung geführt. Darüber hinaus leisten zahlreiche Ressorts Ausgaben für Weiterbildung, die in den Haushaltsrechnungen und -plänen nicht direkt identifizierbar sind, da sie in Haushaltstiteln zusammengefasst werden. Dies gilt insbesondere für Finanzierungen über Förderrichtlinien. Weitere Probleme bei der Erfassung eines (Weiter-)Bildungsbudgets unter Berücksichtigung der föderalen Struktur sind im Bildungsfinanzbericht 2023 (S. 94 ff.) beschrieben. Für Unternehmen und Privatpersonen liegen Schätzungen vor, die je nach Abgrenzung (direkte und/oder indirekte Ausgaben) stark variieren und nur eingeschränkt im Zeitvergleich interpretierbar sind. Schließlich lässt sich die verbreitete Mischfinanzierung – etwa über Fonds, Richtlinien und Förderprogramme, Steuerentlastungen, Zuschüsse, Zuwendungen und Darlehen auf verschiedenen föderalen Ebenen – in einem übergreifenden Bildungsbudget nur begrenzt abbilden (Dohmen & Cordes, 2019).

Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung laut Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft
Die Kosten interner und externer Weiterbildung werden auf Basis der Erwerbstätigenrechnung und durchschnittlicher Kosten je Beschäftigten (lt. CVTS 2010, 2015, 2020) geschätzt; das Statistische Bundesamt berücksichtigt dabei auch nicht im CVTS erfasste Bereiche und nutzt zur Fortschreibung den BIP-Deflator. Indirekte Kosten (Personalausfallkosten) werden nicht berücksichtigt. Aufgrund des 5-jährigen CVTS-Rhythmus sowie der Einbeziehung der KMU-Statistik ab 2021 sind Zeitvergleiche eingeschränkt. Da die Kennzahlen auf Schätzungen der Betriebe mit einer hohen Anzahl fehlender Angaben basieren (2020: ca. 34 % Item-Nonresponse), sind sie mit Vorsicht zu interpretieren.

Individuelle Ausgaben für Weiterbildung laut Adult Education Survey
Pro befragter Person wird für bis zu 2 non-formale Weiterbildungsaktivitäten erfasst, ob und in welcher Höhe private Kosten entstanden sind. Da weiterbildungsaktive Personen an durchschnittlich 3 Aktivitäten teilnehmen (**Tab. G4-14web**), ist von einer Untererfassung der Ausgaben auszugehen. In den Auswertungen ausgeschlossen sind Ausgaben für Verkehrsdienstleistungen (u. a. Führerschein), da diese zu starken Verzerrungen bei gruppenbezogenen Unterschieden nach Alter und (Aus-)Bildungsstand geführt haben. Personen in Ausbildung sind nachrichtlich ausgewiesen in **Tab. G4-14web**.

Individuelle Ausgaben für Weiterbildung laut laufenden Wirtschaftsrechnungen
Weiterbildungsbezogene Ausgaben wurden auf Basis ausgewählter Codes der Systematik der Einnahmen und Ausgaben privater Haushalte (SEA) 2021 berechnet. Hierzu zählen Bildungsangebote, die nicht zum Erwerb von Berufsabschlüssen führen, z. B. Buchführungs-, Sprach-, EDV-Kurse, Erste-Hilfe-Kurse, Volkshochschulkurse sowie außerschulischer Einzel- oder Gruppenunterricht/-kurse zur Gestaltung der Freizeit und Erholung sowie z. B. Tennis-, Squash- und Golfkurse (**Tab. G4-16web**).

Perspektiven

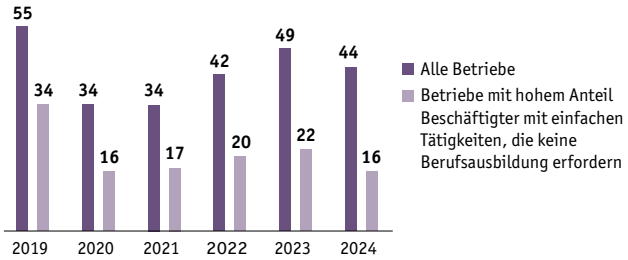
Das bildungs- und arbeitsmarktpolitische Interesse an der Weiterbildung ist anhaltend hoch, weist aber auch deutliche Lücken auf. Programmatisch kommt dieses Interesse in dem 2019 angekündigten „Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik" zum Ausdruck. Operativ richtet sich das Gestaltungsinteresse bereits seit längerem jedoch nicht auf strukturelle Reformen, sondern auf eine verbesserte Koordination des Handelns relevanter Akteure. Dazu soll die Nationale Weiterbildungsstrategie beitragen, an der sich neben dem Arbeits-, Bildungs- und Wirtschaftsministerium auch die einschlägigen Fachkonferenzen der Länder sowie die Sozialpartner und die Verbände der Weiterbildung beteiligen. Im Zentrum der Beratungen, die von thematischen Arbeitsgruppen bis zu nationalen Konferenzen reichen, steht die erwerbsbezogene Weiterbildung, während Fragen der nichtberuflichen Erwachsenenbildung weniger Aufmerksamkeit finden. Die Prozesse sollen u.a. durch eine Nationale Online-Weiterbildungsplattform verbessert werden, die Informations- und Beratungsinfrastrukturen für Adressat:innen bereitstellt. Diese und weitere Initiativen zielen auf die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung, den Abbau sozialer Ungleichheiten und die bessere Vorbereitung der Beschäftigten in (klein- und mittelständischen) Betrieben auf den technologischen und strukturellen Wandel. Die Befunde dieses Berichts unterstreichen die Relevanz dieser Zielsetzungen. Allerdings hat die Politik ausschließlich für die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung empirisch prüfbare Benchmarks formuliert. Bis 2030 soll die Weiterbildungsquote in Deutschland auf 65 % (2022: 54 %) steigen. Dieses Ziel ist ambitioniert. Es wird allerdings nicht konkretisiert, welche Adressat:innengruppen auf welche Weise und für welche Themen und Inhalte stärker erreicht werden sollen. Im Kontrast zu dem ambitionierten Ziel steht u.a., dass der Bund sich zuletzt aus der steuerfinanzierten Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB-II zurückgezogen und Einsparungen im Gesamtprogramm Sprache beschlossen hat. Die Einsparungen im Bereich der Integrationskurse betreffen vor allem jene Zugewanderte, die aufgrund noch nicht abgeschlossener Asylverfahren in Deutschland lediglich geduldet sind (**G4**). Die jüngeren Einsparungen sind kein Einzelfall. Trotz anhaltend hoher Nachfrage und nachgewiesener Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration kam es im Gesamtprogramm Sprache in den vergangenen Jahren wiederholt zu nicht ausreichenden Haushaltsansätzen, kurzfristigem Nachsteuern und Kapazitätsengpässen (**G1**, **G4**). Der Job-Turbo sowie die aktuell diskutierte schnellere Zulassung von Asylsuchenden zum Arbeitsmarkt verweisen auf einen integrationspolitischen Wandel, der einen schnellen Arbeitsmarkteinstieg priorisiert. Gleichzeitig soll die Sprachförderung im Gesamtprogramm Sprache selektiver ausgestaltet und für einige Zielgruppen an Haushaltskontingente geknüpft werden, die noch auszuhandeln sind. Für Personen mit unklarer Bleibeperspektive sind lediglich noch Erstorientierungskurse vorgesehen, in denen die Vermittlung sprachlicher Kompetenzen nicht denselben Stellenwert wie in Integrationskursen hat; zudem sind die Qualitätsstandards, etwa mit Blick auf die Qualifikation der Lehrkräfte, niedriger als in Integrationskursen. Diese Änderungen könnten die (soziale) Integration verzögern und das Risiko inadäquater Beschäftigung, begrenzter Aufstiegsperspektiven und damit langfristig geringerer Steuereinnahmen erhöhen. Gleichzeitig stehen sie in einem Spannungsverhältnis zu fortbestehenden Fachkräfteengpässen, etwa in der Pflege und dem Gesundheitssystem sowie im Bau- und Handwerksbereich.

In der betrieblichen Weiterbildung, die in hohem Maße von Produktivitätserwartungen der Unternehmen bestimmt wird und daher konjunkturanfällig ist, zeigt sich ein ambivalentes Bild. Einerseits stellt sie das größte Weiterbildungssegment dar. Andererseits liegt das Weiterbildungsengagement der Betriebe immer noch unter dem Niveau von 2019 (**G1**), trotz eines konstant steigenden und selbst bestätigten Weiterbildungsbedarfs, vielfältiger staatlicher Förderinstrumente, Beratungsangebote und neuer Kooperationsformen. Langjährige Unterschiede nach Betriebsgröße, Branche und Qualifikationsniveau der Beschäftigten bestehen fort oder haben sich verschärft (**G1**, **G2**). Projektförmige und branchenspezifische Programme sowie kostenintensive Instrumente wie Entgeltersatzleistungen (**G4**) schaffen zwar Anreize, werfen jedoch Fragen nach Reichweite, Passung und Nachhaltigkeit auf. Der Rückgang von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung (s. Hohendanner & Kohaut, 2026) schwächt darüber hinaus institutionelle Rahmenbedingungen, die nachweislich förderlich für das Weiterbildungsgeschehen in Betrieben sind. Hinzu kommt, dass soziale Benach-

Im Überblick

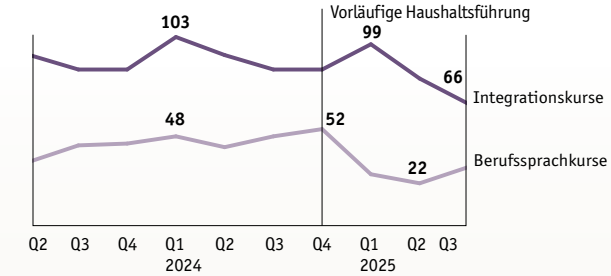
Weiterbildungsengagement der Betriebe weiterhin eingeschränkt, insbesondere bei einem hohen Anteil Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten (G1)

Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe (in %)



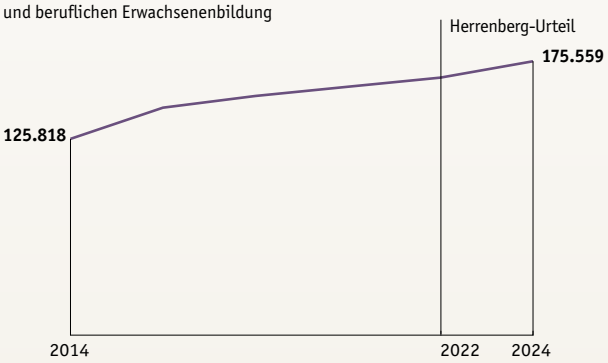
Haushaltspolitische Entscheidungen schränken Gesamtprogramm Sprache und damit Integrationschancen Zugewanderter ein (G1)

Neue Kursteilnehmende in Tsd. im Zeitverlauf (in Quartalen)



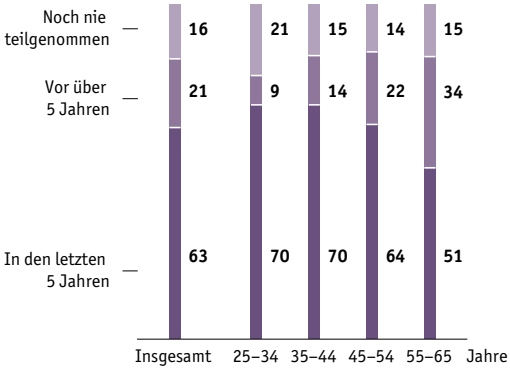
Mehr abhängig Beschäftigte in der Weiterbildung, aber kein sprunghafter Anstieg seit dem Herrenberg-Urteil (G3)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Wirtschaftszweig der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung



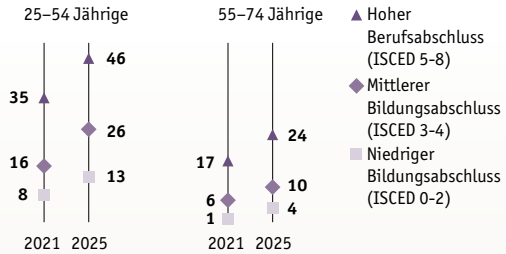
Ab dem mittleren Erwerbsalter steigender Anteil an Personen, deren letzte Weiterbildung über 5 Jahre zurückliegt (G2)

Letzte Teilnahme an Weiterbildung von 25- bis unter 66-Jährigen 2023 (in %)



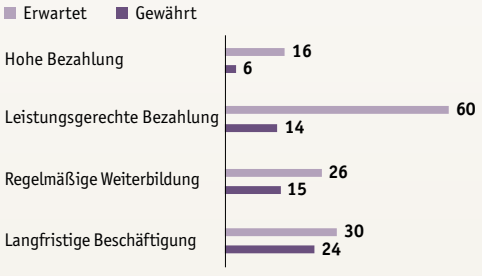
Online-Lernaktivitäten nehmen zu, bleiben aber sozial ungleich verteilt (G2)

Anteil der Bevölkerung, der das Internet für Lerntätigkeiten nutzt, nach Bildungsabschluss (in %)



Beschäftigungsbedingungen und Erwartungen des Lehrpersonals in der Weiterbildung gehen teilweise deutlich auseinander (G3)

Anteil der Lehrkräfte, die die genannten Faktoren voll und ganz erwarten bzw. als gewährt ansehen 2025 (in %)



teiligungen in der Weiterbildungsbeteiligung fortbestehen. Gering Qualifizierte und gering Literalisierte sind weiterhin deutlich unterrepräsentiert und bei einem erheblichen Teil der Beschäftigten finden sich bereits im mittleren Erwachsenenalter Hinweise auf andauernde Distanz gegenüber einer Weiterbildungsbeteiligung (**G2**).

Neben anhaltendem Engagement verweisen die berichteten Befunde auch auf Lücken der Weiterbildungspolitik, die geschlossen werden sollten, um unausgeschöpfte Potenziale der Weiterbildung zu nutzen. Dies betrifft zunächst die trotz der Verankerung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie zögerlich angegangene Förderung grundlegender Digitalkompetenzen der Bevölkerung (**G2**). Eine bevölkerungsübergreifende digitale Kompetenzinitiative ist bislang nicht umgesetzt. Ein weiteres, bildungspolitisch aktuell noch kaum beachtetes Problem betrifft rückläufige Entwicklungen im Zweiten Bildungsweg, sowohl beim Angebot als auch der Teilnahme (**G2**). Diese Entwicklung verdient auch deshalb größere Beachtung als bisher, weil der Anteil an Schulabgänger:innen ohne Schulabschluss in den letzten 10 Jahren angestiegen ist (vgl. **D8**).

Auch die überaus komplexen Strukturen der Finanzierung von Weiterbildung erhalten bislang wenig Aufmerksamkeit, wozu die lückenhafte Datenlage beiträgt (**G4**). Weiterbildung wird von einer Vielzahl staatlicher, in der Regel unkoordiniert agierender Akteure, von Unternehmen, aber auch von Individuen finanziert. Empirische Studien weisen darauf hin, dass Individuen bei der Finanzierung beruflicher und betrieblicher Weiterbildung vorrangig Arbeitgeber:innen und den Staat in der Verantwortung sehen (**G4**). Gleichzeitig zeigen die hier präsentierten Befunde, dass Erwachsene, auch wenn ungleich verteilt, teils erhebliche Mittel für ihre eigene Weiterbildung aufbringen, nicht nur für ihre privaten Interessen, sondern auch für ihre beruflichen Ziele (**G4**). Zudem ließ sich zeigen, dass eine Übernahme der Kosten z. B. durch die Arbeitgeber:innen oder den Staat ein zentraler Hebel ist, über den die Weiterbildungsbereitschaft (insbesondere von benachteiligten Personengruppen) beeinflusst werden kann (**G1**, **G2**). Diese Befunde verdeutlichen, dass die Finanzierung und das Angebot der Weiterbildung im Zusammenspiel von Staat, Unternehmen, Verbänden und Individuen weiterentwickelt werden sollte. Besonders dringend erscheint dies für gering Qualifizierte sowie für Ältere, deren Potenziale noch nicht hinreichend ausgeschöpft werden.

Ebenfalls wenig im bildungspolitischen Fokus ist, wie die staatliche Finanzierung der Weiterbildung besser zu koordinieren wäre, z. B. in den sich überschneidenden Feldern der Integrationsmaßnahmen und der Alphabetisierung und Grundbildung, oder wie sich die Finanzierung von Weiterbildung durch die Individuen besser anregen und stützen ließe. Vor dem Hintergrund, dass gerade für gering Qualifizierte der Ertrag von Weiterbildung häufig nicht unmittelbar erkennbar ist, kommt neben Aufklärung und finanzieller Unterstützung, flexiblen und an die Lebensrealitäten angepassten Qualifizierungsangeboten sowie transparenten Karrierepfaden und Aufstiegsmöglichkeiten eine zentrale Bedeutung zu, wie sie in der Qualifizierungsoffensive Berufliche Bildung betont werden.

Eine weitere, bildungspolitisch noch wenig beachtete Herausforderung betrifft die Rekrutierung und Bindung des Personals in der Weiterbildung. Hinsichtlich der rechtlichen Implikationen, die sich aus dem Herrenberg-Urteil für die Beschäftigungsbedingungen insbesondere des Lehrpersonals ergeben (**G3**), ist eine enge Zusammenarbeit von Arbeits- und Bildungsministerium gefragt. Denn in einer Weiterbildungspraxis, die strukturell in vielen Segmenten und Angebotsbereichen auf Honorarkräfte angewiesen ist, kann dies zu erheblichen Anpassungskosten, Angebotsrückgängen oder einer weiteren Fragmentierung der Beschäftigungsstrukturen führen. Ohne flankierende Regelungen und eine verlässliche Finanzierung besteht die Gefahr, dass sich bestehende Personalengpässe weiter verschärfen. Denn die Beschäftigungsbedingungen bleiben in vielerlei Hinsicht hinter den Erwartungen des Personals zurück (**G3**).

Insgesamt verdeutlichen die hier berichteten Indikatoren einen anhaltenden, teilweise wachsenden Handlungsbedarf. Die ambitionierten politischen Zielsetzungen treffen auf ein Weiterbildungssystem mit komplexen Finanzierungsstrukturen, fragmentierten Zuständigkeiten, strukturellen Personalproblemen, häufig unbekannten oder intransparenten Förderinstrumenten sowie zunehmendem Kostendruck bei öffentlichen und privaten Akteuren. Ob es gelingt, unter diesen Bedingungen sowohl die Beteiligung zu steigern als auch soziale Ungleichheiten abzubauen und die Qualität der Angebote nachhaltig zu sichern, wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit politische Strategien langfristig angelegt, bedarfsgerecht finanziert, ressortübergreifend abgestimmt und stärker auf bislang weniger erreichte Gruppen sowie den nachhaltigen Aufbau professioneller Strukturen ausgerichtet werden.