

Trends und Perspektiven der Weiterbildung im nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2026“

Am 15. Juni 2026 wurde der nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2026“ veröffentlicht. Alle zwei Jahre informiert er über Entwicklungen in allen Bildungsbereichen – von der frühkindlichen Bildung bis zur Weiterbildung. Das diesjährige Schwerpunktthema widmet sich Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft, die über den gesamten Lebenslauf betrachtet werden.

Kapitel G „Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter“ präsentiert ausgewählte Kennzahlen zum Weiterbildungsangebot, zu Weiterbildungsanbietern, zum Teilnahmeverhalten und zum Personal in der Weiterbildung und stellt dabei jeweils bildungspolitische Einflussnahmen und deren Folgen vor. Öffentliche und private Ausgaben für Weiterbildung werden diesmal mit einem eigenständigen Indikator behandelt. Hierfür wurden unter anderem Haushaltspläne und -rechnungen der Bundesministerien und der Bundesagentur für Arbeit, Schätzungen der Aufwendungen der Betriebe sowie erstmals die laufenden Wirtschaftsrechnungen (LWR) des Statistischen Bundesamtes ausgewertet, die auf einer freiwilligen Haushaltsbefragung beruhen und differenzierte Aussagen zu Ausgaben von Individuen erlauben. Neue Kennzahlen liegen zudem zur Entwicklung des Zweiten Bildungsweg und der höherqualifizierenden Berufsbildung vor. Mit Daten des [TAEPS-Personalpanels](#) werden erstmals Einschätzungen von Lehrkräften zu den Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung berichtet.

Die zentralen Ergebnisse für die Weiterbildung haben wir für Sie zusammengefasst:

Weiterbildungsengagement von Betrieben anhaltend eingeschränkt

Die betriebliche Weiterbildung ist das größte Segment der Weiterbildung und hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen: 77 Prozent aller non-formalen Weiterbildungsaktivitäten finden inzwischen im betrieblichen Kontext statt. Trotz eines steigenden Qualifizierungsbedarfs, den die Betriebe selbst konstatieren, engagieren sich jedoch immer noch deutlich weniger Betriebe für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als vor der Corona-Pandemie. Im ersten Halbjahr 2024 unterstützten nur 44 Prozent der Betriebe Weiterbildung durch Freistellung oder Kostenübernahme – 2019 waren es noch 55 Prozent. Besonders eingeschränkt ist das Angebot in Betrieben mit einem hohen Anteil Beschäftigter in einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Nach Betriebsgröße betrachtet haben insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten ihr Weiterbildungsniveau von 2019 nicht wieder erreicht.

Ungleichheiten in der betrieblichen Weiterbildung lassen sich verringern

Ob Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen, hängt wesentlich von den Bedingungen des Arbeitsplatzes und der betrieblichen Strukturen ab. So unterscheiden sich die Teilnahmequoten von Beschäftigten ohne Berufsabschluss zu jenen mit Berufs- oder Hochschulabschluss kaum, wenn der Betrieb den Beschäftigten eine zeitliche oder finanzielle Weiterbildungsunterstützung gewährt. Auch mehrere Vignettenexperimente zeigen, dass die Weiterbildungsbereitschaft durch eine

Übernahme der Weiterbildungskosten erhöht werden kann. Aktuelle bildungspolitische Initiativen setzen einerseits auf die Beratung formal gering qualifizierter Beschäftigter und die Vernetzung von Betrieben und Weiterbildungseinrichtungen, andererseits auf finanzielle Anreize für Betriebe und Beschäftigte. Allerdings handelt es sich überwiegend um zeitlich befristete Maßnahmen, deren nachhaltige Wirkung auf die betriebliche Weiterbildungskultur unklar ist. Die ausgeweitete Qualifizierung von Erwerbspersonen mit Mitteln der Bundesagentur für Arbeit kann qualifikationsbezogene Unterschiede zwar verringern, erreicht trotz steigender Teilnehmendenzahlen bislang jedoch nur einen kleinen Teil der Beschäftigten.

Mit zunehmendem Alter wächst die Distanz, an Weiterbildung teilzunehmen

Dass die Weiterbildungsbeteiligung sinkt, je näher das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben rückt, ist seit Langem bekannt. Neu ist jedoch der Befund, dass bereits ab dem mittleren Erwerbsalter der Anteil an Personen steigt, deren letzte Weiterbildung länger zurückliegt: Bei 22 Prozent der Personen im Alter von 45 bis unter 55 Jahren liegt die letzte Teilnahme an Weiterbildung mehr als fünf Jahre zurück, bei den Person im Alter von 55 bis unter 66 Jahren sind es 34 Prozent. Angesichts des demografischen Wandels, längerer Erwerbsbiografien und wirtschaftlicher und technologischer Transformationsprozesse wird die Weiterbildung älterer Beschäftigter künftig weiter an Bedeutung gewinnen. Eine regelmäßige Teilnahme an Weiterbildung zu fördern, ist auch deshalb wichtig, weil sie weitere Lernaktivitäten wahrscheinlicher macht, ebenso wie eine längere Nicht-Teilnahme eine andauernde Weiterbildungsabstinenz.

Höherqualifizierende Berufsbildung entwickelt sich zwischen Berufsgruppen unterschiedlich

Die höherqualifizierende Berufsbildung trägt zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akade-

mischer Bildung bei und leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen, die sich in Fortbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz höherqualifizieren, geht jedoch seit Jahren zurück. In Handwerksberufen hat sich die Situation bis 2024 zumindest stabilisiert. Dies dürfte mit der Wiedereinführung der Meisterpflicht in diversen Handwerksberufen sowie mit der Einführung von Aufstiegsprämien zusammenhängen. Der seit 2015 beobachtete Anstieg der mit AufstiegsBAföG geförderten Personen beruht allerdings vor allem auf wenigen landesrechtlich geregelten, ausbildungsähnlichen Abschlüssen, insbesondere im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher. Ohne diese Berufsgruppen ist die Zahl der geförderten Personen seit 2017 gesunken und entwickelt sich damit im Einklang mit der sinkenden Zahl der Absolventinnen und Absolventen rückläufig.

Zweiter Bildungsweg verliert an Bedeutung, bleibt aber notwendig

Der Zweite Bildungsweg ermöglicht Erwachsenen den nachträglichen Erwerb allgemeinbildender Schulabschlüsse. Bundesweit hat sich die Zahl der Teilnehmenden seit 2005 mehr als halbiert – von rund 62.500 auf 29.500 Personen im Jahr 2024. Gleichzeitig stieg der Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 15 auf 39 Prozent. Unter den Absolventinnen und Absolventen sind Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit jedoch unterrepräsentiert. Die Ursachen des Rückgangs sind bislang kaum erforscht. Vermutlich haben der zunehmende Erwerb von Schulabschlüssen an beruflichen Schulen und im Übergangssektor sowie erweiterte Hochschulzugangswege dazu beigetragen. Zugleich zeigen die steigenden Anteile von Schulabgängerinnen und Schulabgängern sowie Erwachsenen über 25 Jahren ohne Schulabschluss, dass kompensatorische Bildungsangebote weiterhin benötigt werden. Denn die Teilnahme an Weiterbildung ist weiterhin ungleich zwischen sozialen Gruppen verteilt, und frühe Benachteiligungen können sich im Lebenslauf kumulieren. Und zugleich zeigt der

Bericht, dass Weiterbildung dazu beitragen kann, frühe Benachteiligungen auszugleichen. So zeigen Kohortenanalysen, dass rund ein Drittel der Personen, die bei erstmaligem Verlassen des Bildungssystems noch keinen Berufsabschluss und keine (Fach-)Hochschulreife erworben haben, also als formal geringqualifiziert gelten, sechs Jahre später einen höheren Abschluss erlangt haben.

Online-Lernen nimmt zu, bleibt jedoch sehr ungleich verteilt

26 Prozent der 16- bis unter 75-Jährigen haben 2025 mithilfe des Internets gelernt (2021: 19 %). Während die Teilnahme an Onlinekursen nach dem starken Wachstum während der Corona-Pandemie inzwischen stagniert, nehmen informelle Lernaktivitäten über das Internet weiter zu. Die Nutzung digitaler Lernangebote bleibt aber weiterhin sehr ungleich verteilt. Je nach Altersgruppe und Lerntätigkeit beteiligen sich Personen mit hoher formaler Bildung mindestens dreimal, teilweise sogar achtmal häufiger als Personen mit niedriger formaler Bildung. Dies liegt unter anderem an einem Mangel an grundlegenden Digitalkompetenzen, die in den letzten Jahren zwar verbreiteter, bei mehreren Bevölkerungs- bzw. Beschäftigtengruppen aber weiterhin sehr gering ausgeprägt sind. In einigen europäischen Staaten fallen die Alters- und Bildungsunterschiede deutlich geringer aus. Eine zwischen Bund und Ländern abgestimmte Strategie zur Förderung digitaler Kompetenzen über das gesamte Erwachsenenalter fehlt bislang.

Kürzungen bei Sprachkursen schränken die Integrationschancen Zugewanderter ein

Die Einschränkungen im Gesamtprogramm Sprache (Integrations- und Berufssprachkurse) seit Beginn der vorläufigen Haushaltsführung 2025 verringern die Weiterbildungsmöglichkeiten für Zugewanderte. Besonders betroffen sind Berufssprachkurse der Niveaus A2, C1 und C2, die nicht mehr oder nur noch eingeschränkt stattfinden. Seit Anfang 2026 wurden zudem keine neuen

freiwilligen Teilnehmenden – insbesondere Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete – zu Integrationskursen zugelassen. Zwischenzeitlich zeichnet sich ein integrationspolitischer Kurswechsel ab: Der Zugang zum Gesamtprogramm Sprache soll künftig stärker begrenzt und für einzelne Gruppen an Haushaltskontingente gebunden werden, während ein schneller Arbeitsmarkteintritt an Bedeutung gewinnt. Für Personen mit unklarer Bleibeperspektive sind nur noch Erstorientierungskurse vorgesehen. In diesen Kursen liegt der Fokus nicht auf systematischer Sprachförderung und die Qualitätsstandards sind geringer als in Integrationskursen. Diese Änderungen könnten die soziale Integration von Personen, die sich längerfristig in Deutschland aufhalten, verzögern, das Risiko inadäquater Beschäftigung erhöhen und langfristig negative Folgen für Fachkräftesicherung, Steuereinnahmen sowie öffentliche Haushalte haben. Zugleich haben die Einschränkungen unmittelbare wirtschaftliche Folgen für Weiterbildungseinrichtungen und Lehrkräfte, die sich im Gesamtprogramm Sprache engagieren. Darüber hinaus bleibt der Bereich Alphabetisierung und Grundbildung trotz hoher Bedarfe strukturell unterfinanziert.

Rechtliche Unsicherheiten erfordern Neuregelung von Beschäftigungsverhältnissen in der Weiterbildung

Weiterbildungseinrichtungen sind strukturell auf Honorarlehrkräfte angewiesen, auch aufgrund begrenzter finanzieller Spielräume. Die rechtlichen Folgen des Herrenberg-Urteils von 2022 haben jedoch zu erheblicher Unsicherheit beim Einsatz von selbstständigen Honorarlehrkräften geführt. Dass diese Unsicherheiten durch feste Arbeitsverträge beseitigt würden, zeichnet sich nicht ab: Die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Weiterbildung ist in den letzten zehn Jahren weitgehend konstant geblieben. Während der bis zum 31.12.2027 geltenden Übergangsregelung (§ 127 SGB IV) besteht die Chance, die Bedingungen für rechtssichere und akzeptable Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern und damit gleichzeitig

zukunftsfähige Organisationsmodelle für Weiterbildungseinrichtungen zu sichern. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere in der öffentlich finanzierten Weiterbildung, zum Teil deutlich hinter den Erwartungen der Lehrkräfte zurückliegen. Gelingt dies nicht, könnten sich bereits bestehende Rekrutierungsprobleme verschärfen und mehr Lehrkräfte in andere Bildungs- oder Beschäftigungsbereiche abwandern.

Teile der Bevölkerung haben noch nie an Weiterbildung teilgenommen

16 % der 25- bis unter 66-Jährigen gaben im Jahr 2023 an, sich noch nie weitergebildet zu haben. Besonders häufig betrifft dies Personen mit niedriger formaler Bildung (45 %) sowie Personen, die selbst zugewandert sind (27 %). Gleichzeitig berichten Personen, die in den letzten zehn Jahren zugewandert sind, besonders häufig, dass sie im letzten Jahr an einer Weiterbildung hätten teilnehmen wollen, dies aber nicht getan haben. Dies deutet auf Zugangsbarrieren und quantitativ bedeutsame ungenutzte Teilnahmepotenziale hin.

Das Ziel der Bundesregierung, die Weiterbildungsbeteiligung bis 2030 auf 65 % zu steigern, bleibt herausfordernd

Die Kennzahlen und Befunde zur Weiterbildung im elften nationalen Bildungsbericht zeigen einen hohen Bedarf an politischer Steuerung auf, nicht zuletzt, um die Weiterbildungsbeteiligung entsprechend der EU-Zielsetzung zu steigern. Im Jahr 2022 lag die Quote für diesen Benchmark bei 54 %. Der Zielerreichung gegenüber steht, dass nicht nur das betriebliche Engagement in der

Weiterbildung weiterhin eingeschränkt ist, sondern auch öffentliche Aufwendungen zuletzt nach langjährigem Aufwuchs reduziert wurden. Die Befunde verweisen auf den Bedarf einer nicht nur reaktiv, sondern auch präventiv ausgerichteten und koordinierten Weiterbildungs-, Integrations-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die verlässliche finanzielle Strukturen bietet und benachteiligte Personengruppen stärker in den Blick nimmt. Eine solche Politik erfordert einen gesamtgesellschaftlichen Konsens, zu dem die Nationale Weiterbildungsstrategie beitragen kann, der aber durch sie allein nicht erreicht werden kann.

Große Spannweite bei privaten Weiterbildungsausgaben

Im Jahr 2022 trug etwa jede fünfte weiterbildungsaktive Person (22%) im Alter von 18 bis unter 70 Jahren selbst Weiterbildungskosten. Der gering erscheinende Anteil ist vor allem darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Weiterbildungsaktivitäten im betrieblichen Kontext stattfindet. Im Durchschnitt gaben alle Personen dieser Altersgruppe – Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer – etwa 120 Euro allein für non-formale Weiterbildungsaktivitäten aus. Bezogen auf die rund 50,7 Millionen Personen dieser Altersgruppe verdeutlicht dieser Wert die gesellschaftliche Bedeutung individueller Weiterbildungsausgaben, auch wenn belastbare Gesamthochrechnungen nicht möglich sind. Bezieht man die individuellen Ausgaben auf die privaten Haushalte und betrachtet man ausschließlich Alleinlebende, um bildungsbezogene Ausgaben für Kinder auszuschließen, dann entfielen 2022 rund 5 Prozent der Ausgaben für Freizeit, Sport, Kultur und Pauschalreisen auf weiterbildungsbezogene Kurse.

Politik, Praxis oder interessierte Öffentlichkeit – an wen richtet sich der nationale Bildungsbericht?“

Die Zielgruppe des Berichts ist breit: Bildungspolitik, Bildungs-Administration und Öffentlichkeit. Im Kapitel G zur Weiterbildung werden ausgewählte Kennzahlen systematisch dargestellt. Der Bericht stellt Transparenz her, informiert über die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und benennt die aktuellen Herausforderungen. Damit bietet er eine Diskussionsgrundlage für die Weiterentwicklung des Bildungssystems. Auch pädagogisch Tätige wie Lehrende oder das Leitungspersonal können die Informationen nutzen; sie erhalten eine umfassende Übersicht über den Weiterbildungsbereich und können die eigene Tätigkeit, Zielgruppen und Teilnehmende, Einrichtungs- und Angebotsprofile sowie Entwicklungsstrategien verorten. Zudem gibt der Bericht Hinweise darauf, wo Wissenschaft und Politik zentrale Herausforderungen für den Bildungsbereich sehen. Das kann Orientierung für die Entwicklung von Programmen und Angeboten geben sowie mittel- und langfristig auch die Akquise und Drittmiteleinwerbung unterstützen.

Fokussierung der Berichterstattung – wie begründet sich die Auswahl der Inhalte?

Der Bericht ist eine Gesamtschau des Bildungssystems. Dabei können nicht immer alle Entwicklungen betrachtet werden – etwa die, die nur auf regionaler Ebene auftreten. Neben langfristigen Trends wie der Digitalisierung werden kurz- bis mittelfristige Einflüsse wie die Corona-Pandemie auf die Leistungsfähigkeit des Weiterbildungssystems erörtert. Zudem werden dauerhafte Herausforderungen an die Weiterbildung sowie bildungspolitische Initiativen, Strategien und Programme aufgegriffen; beispielhafte Themen sind soziale

Ungleichheiten oder regionale Disparitäten. In jedem Bericht wird ein Themenschwerpunkt (2022: Bildungspersonal; 2024: Berufliche Bildung; 2026: Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft) behandelt. Inhaltliche Einschränkungen können sich ergeben, wenn zu bestimmten Themen keine oder keine aktuellen Daten zur Verfügung stehen. Gleichzeitig wird sich das Kapitel zur Weiterbildung künftig intensiver mit der Weiterbildungsbeteiligung von Personen im Rentenalter oder von Hochaltrigen beschäftigen, für die vorhandene Daten besser ausgeschöpft und neue Datenquellen erschlossen werden sollen.

Langfristige Trends und aktuelle Herausforderungen – wie aktuell ist der Bericht?

Nicht zu allen aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen kann der nationale Bildungsbericht mit seinem zweijährigen Zyklus statistische Kennzahlen bereitstellen, insbesondere dann nicht, wenn wie in der Vergangenheit kurz vor Veröffentlichung krisenhafte Entwicklungen eintreten. Dies liegt daran, dass amtliche Statistiken und Daten sozialwissenschaftlicher Erhebungen erst mit Zeitverzug für Auswertungen zu Verfügung stehen. In der Regel liegt der Datenstand im Bildungsbericht durchschnittlich zwei Jahre zurück, d.h. die meisten Indikatoren im Bildungsbericht 2026 reichen bis zum Jahr 2024. Allerdings stehen für einzelne Statistiken mittlerweile auch unterjährig Veröffentlichungen zur Verfügung, sodass sich im Bildungsbericht 2026 die Kennzahlen zum Onlinelernen sowie zu den Integrationskursen bereits auf das Jahr 2025 beziehen. Für die Beschreibung des allgemeinen Teilnahmeverhaltens beziehen sich die Kennzahlen noch auf die Jahre 2022 und 2023, da die jüngste Erhebung des Adult Education Survey bei Fertigstellung des Berichts noch nicht veröffentlicht war.

Über den nationalen Bildungsbericht

Der nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“ wird von einer unabhängigen Gruppe von Wissenschaftler*innen erstellt, die folgende Einrichtungen vertreten: Das DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (Federführung), das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE), das Deutsche Jugendinstitut (DJI), das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIjBi), das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität sowie die Statistischen Ämter des Bundes (StBA) und der Länder (vertreten durch das Hessische Statistische Landesamt). Die Kultusministerkonferenz (KMK) und das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) fördern die Erarbeitung des Berichts.

Über die vom DIE beteiligten Autoren

[Jonathan Kohl](#) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „System und Politik“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

[Prof. Dr. Josef Schrader](#) war bis zum 31.03.2026 Wissenschaftlicher Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.



Der nationale Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2026“ ist vollständig und kostenlos abrufbar: www.bildungsbericht.de