

Antrag

der Abgeordneten Dr. Anja Reinalter, Misbah Khan, Denise Loop, Ulle Schauws, Nyke Slawik, Ayse Asar, Dr. Armin Grau, Michael Kellner, Ricarda Lang, Dr. Andrea Lübcke, Lisa Paus, Sylvia Rietenberg, Jamila Schäfer, Sandra Stein und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Weiterbildung stärken – Beschäftigungsfähigkeit sichern und Qualifizierung im Strukturwandel erleichtern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Digitalisierung, technologische Innovationen und der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz verändern Arbeitsprozesse, Geschäftsmodelle und Qualifikationsanforderungen in vielen Branchen. Gleichzeitig führen demografische Veränderungen dazu, dass qualifizierte Fachkräfte in vielen Bereichen knapp werden. Viele Tätigkeiten verändern sich, neue Berufe entstehen, während andere an Bedeutung verlieren. Berufliche Weiterbildung ist deshalb ein zentraler Schlüssel für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation. Sie sichert Beschäftigungsfähigkeit, stärkt die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe.

Die veränderte wirtschaftliche Situation, der anhaltende Strukturwandel und die schwächelnde Konjunktur haben den Arbeitsmarkt in eine paradoxe Lage gebracht: In immer mehr Branchen werden Arbeitsplätze abgebaut. Dies betrifft laut ifo-Beschäftigungsbarometer Deutschland Januar 2026 insbesondere Industrie und Handel, aber auch große Traditionsunternehmen wie Bosch, Thyssen-Krupp oder Continental. Gleichzeitig berichten viele, darunter auch kleine und mittlere Unternehmen sowie Handwerksbetriebe von erheblichen Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Bereits heute verursachen unbesetzte Stellen jährliche Kosten von knapp 50 Milliarden Euro für Unternehmen in Deutschland (https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-galinakolev-schaefer-wirtschaft-verliert-49-milliarden-euro.html?utm_source=chatgpt.com).

Vor diesem Hintergrund gewinnt Weiterbildung zunehmend an Bedeutung. Sie ermöglicht es Beschäftigten, ihre Kompetenzen an neue Anforderungen anzupassen und eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, vorhandene Fachkräfte weiterzuqualifizieren und langfristig zu binden. Weiterbildung trägt damit sowohl zur individuellen Beschäftigungsfähigkeit als auch zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit bei (<https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult->

learning_ec0624a6-en.html#executive-summary). Lebensbegleitendes Lernen und kontinuierliche Qualifizierung sind unerlässlich, um die sozial-ökologische Transformation aktiv mitzugestalten. In einer sich wandelnden Arbeitswelt müssen Menschen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten über das gesamte Erwerbsleben hinweg weiterzuentwickeln. Weiterbildung ist daher nicht nur eine Frage einzelner Bildungsphasen, sondern Bestandteil einer durchgehenden Bildungs- und Erwerbsbiografie.

Weiterbildung richtet sich dabei an Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationsstufen – von Grundqualifizierung und beruflicher Nachqualifizierung über berufsbegleitende Weiterbildung bis zur Weiterentwicklung hochqualifizierter Fachkräfte. In einer innovationsorientierten Wirtschaft ist kontinuierliche Kompetenzentwicklung auf allen Qualifikationsniveaus notwendig, um Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und technologische Transformation erfolgreich zu gestalten.

Deutschland hat sich im Rahmen der EU-Strategie 2030 das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung auf 65 Prozent zu erhöhen. Derzeit stagniert sie jedoch und liegt unter dem EU-Durchschnitt (<https://www.ifo.de/pressemitteilung/2026-02-09/interesse-weiterbildung-deutschland-unter-eu-durchschnitt>). Laut einer Bertelsmann-Studie plant nur etwa die Hälfte der Beschäftigten zwischen 25 und 64 Jahren in den kommenden zwölf Monaten eine Weiterbildung (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2025/weiterbildung-nur-die-haelfte-der-beschaeftigten-in-deutschland-stellt-sich-dem-wandel-in-der-wirtschaft>).

Der Nationale Bildungsbericht 2024 beschreibt die strukturellen Herausforderungen im deutschen Weiterbildungssystem: Mit rund 60.000 staatlichen und privaten Weiterbildungsanbietern sowie einer Vielzahl unterschiedlicher Förderinstrumente auf Bundes- und Landesebene ist der Weiterbildungsmarkt vielfältig, für viele Beschäftigte und Unternehmen jedoch schwer überschaubar. Zahlreiche Weiterbildungsträger haben Schwierigkeiten, ausreichend qualifiziertes Personal zu gewinnen und sind durch die anhaltenden Rechtsunsicherheiten bezüglich der Selbständigkeit von Honorarkräften sowie der Umsatzsteuerbefreiung von Bildungsangeboten verunsichert.

Rund drei Viertel der beruflichen Weiterbildungen finden im betrieblichen Kontext statt. Doch insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen vor praktischen Herausforderungen bei der Organisation von Weiterbildung. Für viele Betriebe ist es schwierig, Beschäftigte für längere Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen oder geeignete Angebote zu finden, die sich mit den betrieblichen Abläufen vereinbaren lassen.

Die Weiterbildungsbeteiligung hängt stark vom Bildungsniveau ab: Hochqualifizierte nehmen deutlich häufiger an Weiterbildung teil als geringqualifizierte Beschäftigte. Diese ungleiche Verteilung von Weiterbildungschancen wird häufig als „Matthäus-Prinzip“ beschrieben (<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2025/weiterbildung-nur-die-haelfte-der-beschaeftigten-in-deutschland-stellt-sich-dem-wandel-in-der-wirtschaft>). Zu den häufigsten Gründen für eine Nichtteilnahme zählen Zeitmangel, familiäre Verpflichtungen, betriebliche Hürden, zu hohe Kosten sowie fehlende Unterstützungsleistungen. Darüber hinaus stellen unflexible Kursformate, hohe Zugangsvoraussetzungen, fehlende Beratung sowie eine geringe Passung der Angebote weitere institutionelle Barrieren dar (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2026: Einstellungen zum Lebenslangen Lernen in der Bevölkerung Sichtweisen auf Weiterbildung, Teilnahme an Weiterbildung). Besonders für Mütter, Väter, Alleinerziehende, andere Personen mit Care-Verpflichtungen und Teilzeitbeschäftigte ist es schwierig, geeignete Weiterbildungsangebote zu finden.

Unabhängig davon, ob Menschen in urbanen Zentren oder im ländlichen Raum leben, ist ein wohnortnahes und gut erreichbares Weiterbildungsangebot von großer Bedeutung. Gute Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort tragen dazu bei, Fachkräfte in den Regionen zu halten, berufliche Perspektiven zu sichern und wirtschaftliche Entwicklung nachhaltig zu stärken. Davon profitieren insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie das Handwerk, die in besonderem Maße auf qualifizierte Fachkräfte in ihrer Region angewiesen sind.

Im Sinne einer inklusiven Gesellschaft ist es außerdem wichtig, dass Weiterbildung möglichst barrierefrei zugänglich ist und Menschen mit Behinderungen gleichberechtigte Teilhabe an Qualifizierungsangeboten erhalten.

Ein wichtiger Baustein für ein modernes Weiterbildungssystem ist die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) trägt dazu bei, Qualifikationen transparenter zu machen und unterschiedliche Bildungsabschlüsse vergleichbar einzuordnen.

Weiterbildung gelingt nur im Zusammenspiel verschiedener Akteure und ist eine gemeinsame Aufgabe von Beschäftigten, Unternehmen, Sozialpartnern und Staat. Ziel muss es sein, bestehende Strukturen besser zu verzahnen, Informationen transparenter zu machen und bürokratische Hürden abzubauen. Weiterbildung muss stärker als integraler Bestandteil lebenslangen Lernens verstanden werden und für Beschäftigte, Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen gleichermaßen zugänglich gemacht werden.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, gemeinsam mit Ländern, Sozialpartnern, Wirtschaft und Weiterbildungseinrichtungen,
 1. bestehende Instrumente der Weiterbildungsförderung besser nutzbar zu machen
 - a) das Qualifizierungsgeld sowie die Förderung von Weiterbildung nach § 82 SGB III weiterzuentwickeln und ihre Nutzung zu erleichtern, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sollen Unterstützungsstrukturen ausgebaut werden;
 - b) das Aufstiegs-BAföG (AFBG) so weiterzuentwickeln, dass auch Umschulungen auf gleicher DQR-Stufe förderberechtigt und Meisterfortbildungen kostenfrei werden;
 - c) Antragsverfahren für Weiterbildungsförderung, insbesondere beim AFBG und der betrieblichen Weiterbildungsförderung zu vereinfachen und stärker zu digitalisieren und die Weiterbildungsförderung insgesamt übersichtlicher zu bündeln und transparenter zu gestalten;
 - d) zu prüfen, wie die Förderung von Kleinstqualifikationen (Micro-Credentials) und Zertifikatskursen an Hochschulen in bestehende Förderlogiken integriert werden kann, um auch kürzere wissenschaftliche Qualifikationsphasen zu unterstützen;
 2. die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten zu erhöhen und Maßnahmen zu entwickeln, um insbesondere folgende Gruppen stärker für Weiterbildung zu gewinnen:
 - a) geringqualifizierte Beschäftigte,
 - b) ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - c) Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen,

- d) Beschäftigte mit Care-Verantwortung sowie Teilzeitbeschäftigte,
 - e) Menschen mit Behinderungen,
 - f) Menschen mit Migrationshintergrund;
3. Rahmenbedingungen zu schaffen,
- a) um Weiterbildung zu flexibilisieren, stärker berufsbegleitend und modular zu gestalten, sowie um mehr Module zur Sprachförderung auszubauen, um sie mehr Personengruppen zugänglich zu machen;
 - b) um Weiterbildung zu digitalisieren und die Qualität und den Verbraucherschutz digitaler Angebote sicherzustellen;
 - c) für eine stärkere Ausrichtung von Weiterbildungsangeboten auf Future Skills und Kompetenzen für die ökologische Transformation, Digitalisierung und KI;
 - d) Anreizstrukturen für Hochschulen zu schaffen, um wissenschaftliche Weiterbildung und flexible Studienformate (wie berufsbegleitende Studiengänge und Zertifikatskurse) als Kernaufgabe neben der grundständigen Lehre, Forschung und Transfer zu verankern;
4. die Weiterbildungsberatung bedarfsgerecht auszubauen
- a) und die regionale Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Kammern, Weiterbildungsträgern und regionalen Netzwerken zu intensivieren und neue Synergien zu schaffen;
 - b) den Einsatz von KI in der Weiterbildungsberatung zu stärken;
 - c) den Ausbau von Weiterbildungsagenturen und Weiterbildungsverbänden in Deutschland als zentrales Element der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) zügig voranzutreiben;
5. die Anerkennung beruflicher Kompetenzen zu erleichtern und bestehende Validierungsverfahren bekannter zu machen und die Entwicklung von Teilqualifikationen zu fördern und die Qualität von Teilqualifizierungen sicherzustellen;
6. durch eine Weiterentwicklung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) bürokratische Hürden für Weiterbildungsträger zu reduzieren, Doppelprüfungen zu vermeiden und gleichzeitig verbindliche Qualitätsstandards für geförderte Weiterbildungsmaßnahmen zu stärken.
7. die Volkshochschulen und andere Bildungsinstitutionen in öffentlicher Trägerschaft als Orte lebenslangen Lernens zu stärken und auskömmlich zu finanzieren;
8. die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung zu erhöhen,
- a) Weiterbildungsangebote von Hochschulen stärker für berufstätige Lernende zu öffnen und den Zugang für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung zu vereinfachen (“Offene Hochschule”),

- b) modulare Weiterbildungsangebote sowie Micro-Credentials weiterzuentwickeln sowie transparente und pauschale Anrechnungsverfahren für außerhalb der Hochschule erworbene Kompetenzen auf Studiengänge zu stärken,
 - c) den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) rechtlich zu verankern;
9. die Wirkung der Weiterbildungsförderung regelmäßig zu evaluieren, um die Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung besser bewerten und die Qualität der Angebote weiterentwickeln zu können.

Berlin, den 21. April 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.