

Weiterbildung: Was kann und sollte der Sozialstaat leisten?

Martin Ehlert

In Zeiten von tiefgreifendem Strukturwandel und rapiden technologischen Veränderungen wird Bildung immer wichtiger für gesellschaftliche Teilhabe. Sie ermöglicht es Menschen, sich an neue Anforderungen anzupassen und die Potenziale neuer Entwicklungen zu nutzen. Zugleich ist klar, dass es heute für viele Erwachsene nicht mehr ausreicht, sich auf das in Schule, Ausbildung oder Studium erworbene Wissen zu verlassen. Die Erstausbildung liegt oft viele Jahre oder Jahrzehnte zurück, während sich Arbeitswelt und Alltag fortlaufend verändern. Das eigene Wissen und die eigenen Fähigkeiten immer wieder zu aktualisieren, wird damit zu einer zentralen Voraussetzung gesellschaftlicher und beruflicher Teilhabe. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind deshalb keine ergänzenden Optionen mehr, sondern eine Notwendigkeit.

In diesem Beitrag argumentiere ich, dass die Ermöglichung von Weiterbildung für alle Erwachsenen eine wichtige Aufgabe des Sozialstaats ist, der er gegenwärtig nur unzureichend nachkommt. Der Sozialstaat hat die Aufgabe, soziale Rechte zu schaffen und soziale Risiken abzufedern (Nullmeier 2021). Weiterbildung lässt sich in diesem Zusammenhang in doppelter Hinsicht verstehen: zum einen als soziales Recht im Sinne eines Rechts auf Weiterbildung, zum anderen als Mittel zur Absicherung gegen soziale Risiken wie Arbeitslosigkeit, Dequalifizierung oder dauerhafte Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt. Gerade unter Bedingungen beschleunigten wirtschaftlichen und technologischen Wandels gewinnt diese zweite Funktion an Bedeutung. Wer keinen Zugang zu Weiterbildung hat, läuft eher Gefahr, den Anschluss zu verlieren.

Allerdings ist der Zugang zu Weiterbildung in Deutschland sozial ungleich verteilt. Besonders problematisch ist dabei, dass gerade diejenigen Gruppen, die angesichts unsicherer Beschäftigung, niedriger Qualifikation oder drohender Arbeitslosigkeit am stärksten von Weiterbildung profitieren würden, am seltensten teilnehmen. Weiterbildung folgt damit bislang weniger dem Prinzip sozialer Absicherung als bestehenden Ungleichheitsstrukturen. Daraus ergibt sich eine klare sozialstaatliche Aufgabe: Wenn Weiterbildung zu einer zentralen Voraussetzung gesellschaftlicher Teilhabe wird, dann muss der Zugang gleich verteilt sein.

Bevor ich diese Argumentation weiterführe, ist zunächst zu klären, was unter Weiterbildung verstanden wird. Grundsätzlich sind damit alle Lernaktivitäten von Erwachsenen nach Beendigung der Erstausbildung gemeint. Diese Lernaktivitäten sind allerdings sehr vielfältig. Erwachsene lernen in Schulungen, Workshops, Fortbildungen, Webinaren, an Hochschulen, in Volkshochschulen oder selbstgesteuert mit digitalen Anwendungen, um nur einige Beispiele zu nennen. In der wissenschaftlichen Debatte

hat sich für diese Vielfalt die Unterscheidung zwischen formalem, non-formalem und informellem Lernen durchgesetzt. Formales Lernen ist dadurch gekennzeichnet, dass es zu einem anerkannten Abschluss führt, etwa zu einer beruflichen Höherqualifizierung oder einem Hochschulabschluss. Insbesondere hier kann die Grenze zwischen Erstaus- und Weiterbildung fließend sein. Non-formales Lernen findet ebenfalls in organisierten Lernkontexten mit Lehrenden und Lernenden statt, führt jedoch nicht zu einem formalen Bildungsabschluss; Beispiele sind Kurse, Seminare oder Schulungen. Informelles Lernen schließlich erfolgt selbstgesteuert und ohne klar strukturierte Lehr-Lern-Situation, etwa beim Lernen mit dem Smartphone oder durch fachlichen Austausch im Alltag. Darüber hinaus wird häufig noch zwischen beruflicher und privater Weiterbildung unterschieden. Während bei beruflicher Weiterbildung das Lernen von Fähigkeiten für die Arbeit im Mittelpunkt steht, lernen Menschen in privater Weiterbildung eher aus privatem Interesse.

Im Folgenden werde ich vor allem formale und non-formale berufliche Weiterbildung in den Mittelpunkt stellen. Zum einen sind diese institutionalisierten Lerngelegenheiten sozialstaatlich eher steuerbar als informelle Lernformen. Zum anderen sind sie sozialpolitisch besonders relevant: Berufliche Weiterbildung ist nachweislich mit einer geringeren Arbeitslosigkeitswahrscheinlichkeit verbunden (Ebner/Ehlert 2018) und im Fall formaler Weiterbildung auch mit beruflichen Aufstiegen (Virdia/Schindler 2019). Damit fällt sie im engeren Sinne in den Aufgabenbereich des Sozialstaats. Zugleich geht die Bedeutung von Weiterbildung über ihre ökonomische Verwertbarkeit hinaus. Bildung im Erwachsenenalter eröffnet auch Zugänge zu gesellschaftlicher und politischer Teilhabe, etwa im Bereich der politischen Partizipation (Busse et al. 2019). Dieser breitere Zusammenhang kann im Folgenden nur mitgedacht, aber nicht ausführlich entfaltet werden.

Der Beitrag geht in vier Schritten vor. Zunächst wird gezeigt, wie Weiterbildung in Deutschland verteilt ist und welche sozialen Ungleichheiten sich bei der Beteiligung beobachten lassen. Anschließend wird diskutiert, warum diese Ungleichheiten entstehen und warum sie nicht allein durch individuelle Motivation erklärt werden können. Darauf aufbauend werden bestehende staatliche Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung betrachtet und ihre Reichweite sowie ihre Grenzen diskutiert. Abschließend werden Reformperspektiven skizziert und die Frage gestellt, was ein Sozialstaat leisten müsste, der Weiterbildung tatsächlich als soziale Infrastruktur für alle versteht.

Weiterbildungsbeteiligung

Ein Blick auf die Daten für Deutschland zeigt zunächst, dass Weiterbildung im Erwachsenenalter vor allem in non-formalen Formen stattfindet, während formale Weiterbildung eine geringere Rolle spielt. Nach den Daten des Adult Education Survey (AES) nahmen im Jahr 2022 16 Prozent der 19- bis 64-Jährigen an formaler Bildung teil, wobei ein erheblicher Teil auf Erstausbildung in jüngeren Altersgruppen entfällt, die hier nicht getrennt berichtet wird. Hingegen beteiligten sich 58 Prozent an non-formalem Lernen (BMBF 2024).

Diese insgesamt hohe Beteiligung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Weiterbildung sozial ungleich verteilt ist. Besonders deutlich sind die Unterschiede nach Erwerbsstatus: Während 66 Prozent der Erwerbstätigen an non-formaler Weiterbildung teilnahmen, lagen die Quoten bei Arbeitslosen mit 31 Prozent und bei sonstigen Nichterwerbspersonen mit 29 Prozent deutlich niedriger (BMBF 2024). Das ist sozialpolitisch besonders problematisch, weil gerade diese Gruppen von Weiterbildung besonders profitieren könnten.

Ähnlich ausgeprägt sind die Unterschiede nach Bildungsstand. 77 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss nahmen 2022 an non-formaler Weiterbildung teil, aber nur 45 Prozent der Personen ohne Berufsabschluss (BMBF 2024). Weiterbildung folgt damit dem Muster kumulativer Ungleichheit: Wer bereits über hohe Bildungsressourcen verfügt, bildet sich häufiger weiter, während gering Qualifizierte häufiger außen vor bleiben.

Ein wesentlicher Grund dafür liegt in der starken betrieblichen Prägung von Weiterbildung in Deutschland. Drei Viertel aller non-formalen Weiterbildungsaktivitäten fanden 2022 während der Arbeitszeit und/oder mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers statt (BMBF 2024). Weiterbildung wird also in hohem Maße über Betriebe organisiert. Das verbessert die Zugänge für Erwerbstätige, benachteiligt aber Menschen ohne stabile betriebliche Einbindung, etwa Arbeitslose, Beschäftigte in kleinen Betrieben oder Personen in Tätigkeiten mit geringen Lernanforderungen. Auch innerhalb von Betrieben profitieren häufiger bereits hochqualifizierte Beschäftigte, weil Unternehmen dort höhere Erträge erwarten (Schlieker 2025).

Besonders problematisch ist, dass geringe Weiterbildungsbeteiligung und erhöhte Arbeitsmarktrisiken oft zusammenfallen. Gerade Beschäftigte in Berufen mit hohem Automatisierungsrisiko nehmen seltener an Weiterbildung teil (Heß et al. 2019). Diejenigen also, deren Tätigkeiten sich besonders stark verändern oder wegzufallen drohen, haben oft die geringsten Chancen, sich darauf vorbereiten zu können.

Forschung zu den Gründen von Weiterbildungsungleichheit zeigt, dass diese vor allem durch Arbeitsmarktstrukturen geprägt wird und weniger durch individuelle Motivation. Die Chance, an non-formalen Weiterbildungskursen teilzunehmen, hängt vor allem vom Betrieb und von den Arbeitsaufgaben ab (Hornberg et al. 2024). Darüber hinaus sind gerade Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss und in einfachen Tätigkeiten motiviert, einen weiteren Abschluss zu erlangen. Tatsächlich umsetzen können dies aber nur Höhergebildete und Beschäftigte in höherqualifizierten Jobs (Ehlert et al. 2024).

Existierende sozialstaatliche Maßnahmen

Grundsätzlich lassen sich drei Segmente der beruflichen Weiterbildung unterscheiden, die auch unterschiedlichen Formen staatlicher Förderung entsprechen: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufliche Weiterbildung und die Weiterbildung von Arbeitslosen (Bläsche et al. 2017). Die bereits vor einigen Jahren formulierte Kritik, dass diese Maßnahmen weitgehend unverbunden nebeneinanderstehen, trifft auch heute

noch zu. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde seit 2019 allerdings ein Prozess angestoßen, der staatliche Maßnahmen sowie die Aktivitäten von Wirtschaft und Gewerkschaften stärker bündeln soll (BMAS/BMBF 2019).

Die Möglichkeiten, betriebliche Weiterbildung sozialstaatlich zu steuern, sind begrenzt, weil Unternehmen in der Personalentwicklung große Spielräume haben. Entsprechend orientiert sich betriebliche Weiterbildung meist eher an den Interessen des Unternehmens als an denen der Beschäftigten. Tarifverträge und Betriebsräte können hier einen gewissen Ausgleich schaffen, gerade für benachteiligte Beschäftigtengruppen (Wotschack 2017). Da solche Mitbestimmungsstrukturen aber nicht in allen Betrieben vorhanden sind, profitieren auch hiervon nur Teile der Beschäftigten.

Daneben gibt es staatliche Förderprogramme, mit denen Betriebe Zuschüsse zu Weiterbildungskosten erhalten können. Die Förderhöhe ist nach Betriebsgröße gestaffelt, kleinere Betriebe werden stärker unterstützt. Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ wurden die Bedingungen 2024 vereinfacht und der Zugang ausgeweitet. Trotz steigender Förderzahlen ist ihre Reichweite bislang allerdings begrenzt: 2024 wurden rund 49.000 Erwerbstätige gefördert – gemessen an rund 46 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland eine sehr kleine Zahl (BMAS/BMBF 2025). Ob dies vor allem an fehlender Bekanntheit, bürokratischen Hürden oder geringer Nachfrage liegt, ist bislang unklar. Ergänzend wurden in den letzten Jahren Weiterbildungsverbünde aufgebaut, die regionale und überbetriebliche Kooperation fördern sollen. Ob sie die Weiterbildungsbeteiligung tatsächlich erhöhen, ist derzeit noch offen (Warnhoff et al. 2024).

Neben der betrieblichen Förderung gibt es Maßnahmen, die sich direkt an Individuen richten. Für formale Weiterbildung spielt das BAföG nur eine geringe Rolle, weil es in der Praxis vor allem auf Erstausbildung in jüngeren Lebensphasen zugeschnitten ist. Wichtiger ist das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, „Meister-BAföG“), das anerkannte Aufstiegsfortbildungen wie Meister- oder Technikerabschlüsse unterstützt. Es fördert Lehrgangskosten und teilweise auch den Lebensunterhalt, bleibt aber auf klar geregelte Fortbildungswege beschränkt. Für non-formale individuelle Weiterbildung gibt es nach dem Auslaufen der Bildungsprämie 2021 keine bundesweite Förderung mehr; nur einzelne Länderprogramme bestehen fort. Auch die steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten ist eine Form staatlicher Förderung, sie nützt aber vor allem Personen mit höherem Einkommen und ausreichend hoher Steuerlast.

Eine zentrale Rolle spielt darüber hinaus die Bundesagentur für Arbeit. Sie fördert Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch sowohl für Arbeitslose als auch inzwischen stärker für Beschäftigte. Mit den Reformen der vergangenen Jahre wurde der Zugang erweitert und die Förderung verbessert. Hinzu kommen Beratungsangebote sowie spezielle Leistungen wie Weiterbildungsgeld oder Prämien für den erfolgreichen Abschluss abschlussorientierter Maßnahmen. Allerdings bleibt auch hier die Logik des Systems begrenzt: Im Zentrum steht weiterhin eher die Vermeidung von Arbeitslosigkeit als ein allgemeines Recht auf eigenständige berufliche Entwicklung. Zwar wurde der Vermittlungsvorrang, also der Fokus auf Arbeitsaufnahme statt Qualifizierung, im Bürgergeld zeitweise zurückgenommen, seine erneute Einführung wird aber bereits wieder diskutiert (Bruckmeier et al. 2025).

Ein neuer Baustein ist seit 2024 die Plattform „mein NOW“, über die sich Individuen und Betriebe über Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderungen informieren können. Damit reagiert die Bundesregierung auf die vielfach beklagte Unübersichtlichkeit der Weiterbildungslandschaft. Ob die Plattform hier tatsächlich zu einer spürbaren Verbesserung beiträgt, ist bislang noch offen.

Insgesamt zeigt sich, dass der Sozialstaat im Bereich Weiterbildung aktiver geworden ist. Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat diesen Prozess sichtbar vorangetrieben. Mehrere Maßnahmen zielen inzwischen ausdrücklich auch auf benachteiligte Gruppen, etwa Beschäftigte in kleinen Betrieben oder ohne Berufsabschluss. Zugleich bleiben die Förderstrukturen fragmentiert, voraussetzungs- und oft wenig bekannt (Artmann 2026). Gerade für Beschäftigte ist nicht nur die Förderlandschaft unübersichtlich, sondern auch der Markt der Kurse selbst; dieser ist von vielen privaten Anbietern geprägt und nur begrenzt standardisiert.

Reformvorschläge

Aus der Übersicht im vorangegangenen Abschnitt folgt, dass vor allem im Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung außerhalb der Betriebe Verbesserungsbedarf besteht. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Reformen in diesem Bereich nicht isoliert gedacht werden, sondern als Teil eines umfassenden Weiterbildungssystems. Nur so kann sichergestellt werden, dass Verbesserungen nicht punktuell bleiben, sondern den unterschiedlichen Segmenten beruflicher Weiterbildung insgesamt zugutekommen.

Ein zentraler Reformvorschlag ist die Einführung einer „Bildungszeit“. Diese soll Erwerbstätigen eine längere Freistellung für berufliche Weiterbildung ermöglichen – im Gespräch war zuletzt ein Zeitraum von bis zu einem Jahr, verbunden mit einem Lohnersatz. Die Ampelkoalition hatte ein solches Instrument 2021 angekündigt, letztlich aber nicht umgesetzt (BMAS/BMBF 2025). Eine Bildungszeit würde die Bedingungen für individuelle berufliche Weiterbildung in Deutschland deutlich verbessern, weil sie ein zentrales Problem adressiert: Vielen Beschäftigten fehlt nicht nur das Geld, sondern auch die Zeit, um sich weiterzubilden. Allerdings zeigt der Blick nach Österreich, wo mit der Bildungskarenz ein ähnliches Instrument existiert, dass solche Maßnahmen nicht automatisch sozial ausgewogen wirken. Es besteht die Gefahr, dass vor allem bereits ressourcenstarke Beschäftigte profitieren. Deshalb wäre es wichtig, Bildungszeit flexibel zu gestalten, etwa auch in Teilzeit nutzbar zu machen und mit zusätzlichen Unterstützungen für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen zu verbinden (Ehlert et al. 2024).

Finanzielle Förderung und Freistellungsrechte allein reichen allerdings nicht aus. Sie müssen mit einem sinnvollen und anschlussfähigen Weiterbildungsangebot verbunden sein. Wichtig ist, dass Kurse nicht nur kurzfristig verwertbare Einzelkompetenzen vermitteln, sondern möglichst auch zu formal anerkannten Qualifikationen beitragen können. Ein möglicher Weg ist hier die stärkere Modularisierung von Weiterbildung. Ein Beispiel hierfür sind Teilqualifikationen, die es ermöglichen, vollqualifizierende Berufsausbildungen in mehreren kürzeren Abschnitten zu absolvieren (Bertelsmann Stiftung 2020). Solche Modelle könnten Weiterbildung anschlussfähiger machen und

gerade für Erwachsene mit Erwerbs- und Familienverpflichtungen besser handhabbar sein.

Darüber hinaus gibt es den Vorschlag, ein stärker öffentlich koordiniertes und reguliertes Weiterbildungssystem aufzubauen, das sowohl die Förderung als auch die Inhalte beruflicher Weiterbildung systematischer regelt (Pothmer et al. 2019). Gemeint ist damit nicht nur eine bessere Abstimmung von Förderinstrumenten, sondern auch eine stärkere Standardisierung von Inhalten und Formaten durch die Zusammenarbeit von Politik, Tarifparteien und Fachpraxis – ähnlich wie in der beruflichen Bildung. Dazu gehört auch der Ausbau öffentlicher Infrastruktur für Weiterbildung, etwa auf Grundlage bestehender Berufsschulen, Fachschulen oder Hochschulen. Ein solcher Ansatz könnte die Unübersichtlichkeit des heutigen Systems verringern, das bislang stark von privaten Anbietern geprägt ist.

Schließlich gehört auch der Ausbau von Informations- und Beratungsstrukturen zu den zentralen Reformvorschlägen. Hierfür reichen reine Onlineangebote nicht aus, auch wenn sie eine sinnvolle Ergänzung sein können. Gerade persönliche Beratung ist wichtig, weil der Weiterbildungsbereich für viele Menschen schwer überschaubar ist und die Entscheidung für oder gegen Weiterbildung oft mit Unsicherheiten verbunden ist. Mit der „Berufsberatung im Erwerbsleben“ der Bundesagentur für Arbeit gibt es hier bereits erste vielversprechende Ansätze. Darüber hinaus erscheinen auch Mentoringprogramme sinnvoll. Gerade für benachteiligte Beschäftigtengruppen ist eine intensive und längerfristige Beratung wichtig, weil sie häufig nicht nur Informationsdefizite haben, sondern auch weitere Barrieren bei der Weiterbildungsteilnahme überwinden müssen (Osiander/Stephan 2018).

Schlussbetrachtung

Weiterbildung ist unter den Bedingungen von Digitalisierung, ökologischer Transformation und dem Wandel der Arbeitswelt zu einer zentralen Voraussetzung gesellschaftlicher Teilhabe geworden. Gerade deshalb kann ihr Zugang nicht vorwiegend von betrieblicher Einbindung, Vorbildung oder individuellen Ressourcen abhängen. Die Befunde dieses Beitrags zeigen jedoch, dass Weiterbildung in Deutschland nach wie vor sozial ungleich verteilt ist und dass die bestehenden Förderstrukturen diese Ungleichheiten nur begrenzt ausgleichen. Der Sozialstaat ist hier aktiver geworden, ein kohärentes und für alle gut zugängliches Weiterbildungssystem ist bislang aber nicht entstanden. Wie dieser Beitrag gezeigt hat, gibt es viele Vorschläge, wie ein solches System aussehen könnte. Eine wichtige Einsicht dabei ist, dass es nicht reicht, nur Strukturen und Plattformen zu schaffen. Es werden vor allem auch Fachkräfte gebraucht, die lehren, beraten und coachen. Ein wichtiger Aspekt der Weiterbildungspolitik ist es daher auch, gute Ausbildungsmöglichkeiten und gute Arbeitsbedingungen für Menschen zu schaffen, die Weiterbildung umsetzen.

Wenn Weiterbildung zu einer Grundvoraussetzung sozialer Teilhabe wird, spricht viel dafür, sie stärker als soziales Recht zu verstehen. Ein Recht auf Weiterbildung würde bedeuten, dass Erwachsene nicht nur punktuell gefördert werden, sondern verlässliche

Ansprüche auf Zeit, Beratung, Finanzierung und zugängliche Angebote haben. Ein solches Recht müsste allerdings so ausgestaltet sein, dass gerade benachteiligte Gruppen tatsächlich davon profitieren und nicht nur jene, die ohnehin schon nah an Weiterbildung sind.

Zugleich sollte Weiterbildung nicht auf ihre berufliche Verwertbarkeit verengt werden. Aus sozialstaatlicher Sicht ist berufliche Weiterbildung zwar besonders naheliegend, weil sie mit Beschäftigung, Arbeitslosigkeitsrisiken und Einkommenschancen verbunden ist. Bildung im Erwachsenenalter hat aber auch einen Wert jenseits des Arbeitsmarkts. Sie stärkt die Fähigkeit, gesellschaftliche Veränderungen zu verstehen, politische und digitale Räume kompetent zu nutzen und am sozialen Leben teilzuhaben. Ein Sozialstaat, der Sicherheit für alle gewährleisten will, sollte Weiterbildung deshalb nicht nur als arbeitsmarktpolitisches Instrument begreifen, sondern als Teil einer öffentlichen Infrastruktur für soziale, demokratische und kulturelle Teilhabe.

Literatur

- Artmann, E. 2026: Nur eine Minderheit der Personen ohne Berufsabschluss kennt Weiterbildungsprämie und Weiterbildungsgeld. Online Magazin IAB-Forum, abrufbar unter: <https://iab-forum.de/nur-eine-minderheit-der-personen-ohne-berufsabschluss-kennt-weiterbildungspraemie-und-weiterbildungsgeld/> [07.07.2026].
- Bertelsmann Stiftung 2020: Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf, abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ueber-teilqualifikationen-erfolgreich-in-den-beruf-all> [07.07.2026].
- Bläse, A./Brandherm, R./Eckhard, C./Käpplinger, B./Knuth, M./Kruppe, T./Kunhenne, M./Schütt, P. 2017: Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland (Forschungsförderung Working Paper Nr. 25). Hans-Böckler-Stiftung.
- BMAS/BMBF 2019: Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [07.07.2026].
- BMAS/BMBF 2025: Nationale Weiterbildungsstrategie – Umsetzungsbericht 2025. Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-25-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [07.07.2026].
- BMBF 2024: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Bruckmeier, K./Lobato, P. R./Wolff, J. 2025: Die „neue Grundsicherung“ – kein grundlegender Systemwechsel, aber eine partiell sinnvolle Neujustierung. Online Magazin IAB-Forum, abrufbar unter: <https://iab-forum.de/die-neue-grundsicherung-kein-grundlegender-systemwechsel-aber-eine-partiell-sinnvolle-neujustierung/> [07.07.2026].
- Busse, R./Lischewski, J./Seeber, S. 2019: Do non-formal and informal adult education affect citizens' political participation during adulthood? JSSE – Journal of Social Science Education, 18(4), Artikel 4. <https://doi.org/10.4119/jsse-1443>.
- Ebner, C./Ehlert, M. 2018: Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 70(2), 213–235. <https://doi.org/10.1007/s11577-018-0518-x>.
- Ehlert, M./Grüttgen, I./Kunze, L./Ortmann, T./Oehmig, L. 2024: Mehr Weiterbildung für alle – Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. Bertelsmann Stiftung.

- Heß, P./Janssen, S./Leber, U. 2019: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter (IAB-Kurzbericht Nr. 16/2019) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hornberg, C./Heisig, J. P./Solga, H. 2024: Explaining the training disadvantage of less-educated workers: The role of labor market allocation in international comparison. *Socio-Economic Review*, 22(1), 195–222. <https://doi.org/10.1093/ser/mwad023>.
- Nullmeier, F. 2021: Sozialstaat. In: Andersen, U./Bogumil, J./Marschall, S./Woyke, W. (Hrsg.): *Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland*, 836–842. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23666-3_195.
- Osiander, C./Stephan, G. 2018: Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. IAB-Forum, abrufbar unter: [https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/\[07.07.2026\]](https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/[07.07.2026]).
- Pothmer, B./Antony, P./Bayer, M./Brümmer, U./Heister, M./Kruppe, T./Schroeder, W. 2019: Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter, böll.brief Teilhabegesellschaft Nr. 8, 36.
- Schlieker, M. 2025: Betriebliche Weiterbildungsungleichheit: Die Rolle von Aushandlungspotenzial, Personalstrategien und Feldeinflüssen, Freie Universität Berlin, abrufbar unter: <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/51754> [07.07.2026].
- Virdia, S./Schindler, S. 2019: Educational upgrading, career advancement, and social inequality development from a life-course perspective in Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 60, 29–38. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.02.002>.
- Warnhoff, K./Müller-Greifenberg, L./Dabrowski, S. 2024: Mit Verbänden in die Weiterbildungsrepublik?! Förderliche und hinderliche Faktoren bei der Etablierung von WBV. *weiter bilden*, 31(2), 37–40.
- Wotschack, P. 2017: Unter welchen Bedingungen bilden Betriebe an- und ungelernte Beschäftigte weiter? *Zeitschrift für Soziologie*, 46(5), 362–380. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2017-1020>.

Dr. Martin Ehlert

ist Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Bildung und Digitalisierung an der Freien Universität Berlin und Leiter der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

E-Mail: martin.ehlert@wzb.eu