

Kommentar zur Nationalen Weiterbildungsstrategie



Rüdiger Frey / 12.01.2026

Gut gemeint ist noch nicht gut gemacht: Deutschlands Weiterbildungsstrategie muss den Praxistest bestehen.

Angesichts eines sich verschärfenden Fachkräftemangels und des unaufhaltsamen demografischen Wandels steht Deutschland vor einer seiner größten strukturellen Herausforderungen. Als ambitionierte Antwort darauf wurde die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) ins Leben gerufen.

Unter dem Leitgedanken „**WISSEN TEILEN. ZUKUNFT GESTALTEN. ZUSAMMEN WACHSEN.**“ soll sie die deutsche Arbeitswelt für die Zukunft rüsten.

Doch dieser Ansatz, so notwendig er ist, greift zu kurz. Die zentrale These dieses Beitrags ist, dass der wahre Erfolg der Strategie sich nicht an der schieren Anzahl an Weiterbildungsangeboten oder Teilnahmezertifikaten messen lässt. **Die entscheidende Messlatte ist, ob es gelingt, die nachweislich hohen Einstellungshemmnisse für schwer vermittelbare Gruppen – z.B. für Menschen über 50, Menschen mit Handicap (bei diesen liegt die Arbeitslosenquote doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Handicap) oder Langzeitarbeitslosen – spürbar abzubauen.**

Gut gemeinte Initiativen sind wertlos, wenn sie die Realität auf dem Arbeitsmarkt ignorieren. Es ist Zeit für eine ehrliche Bestandsaufnahme, die das Versprechen der Strategie mit den harten Fakten des Arbeitsmarktes konfrontiert.

1. Das Versprechen: Die Ziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Die Nationale Weiterbildungsstrategie ist als ein einmaliges, partnerschaftliches Projekt konzipiert, das von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen wird. Ihre strategische Bedeutung liegt in dem Versuch, eine kohärente Antwort auf den Wandel der Arbeitswelt zu geben, der durch Digitalisierung und Strukturanpassungen angetrieben wird.

Die Kernziele der Strategie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Verankerung: Weiterbildung soll als fester Bestandteil der beruflichen und unternehmerischen Entwicklung in Deutschland etabliert werden.
- Kulturwandel: Es soll eine gemeinsame, nationale Weiterbildungskultur geschaffen werden, die lebenslanges Lernen fördert und fordert.

- Zielgruppen: Die Maßnahmen richten sich gezielt an Arbeitssuchende, Arbeitnehmer*innen und insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), um deren Fachkräftebasis zu sichern.

Diese Ziele sind wohlformuliert und adressieren die Notwendigkeit, die Qualifikationen der Arbeitskräfte an die Anforderungen von morgen anzupassen. Doch die entscheidende Frage bleibt: Wie korrespondieren diese ambitionierten Pläne mit der gelebten Realität erfahrener Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

2. Der Realitätscheck: Deutschlands zweigeteilter Arbeitsmarkt für Ältere

Eine Analyse des IAB-Forschungsberichts „Ältere Arbeitskräfte im demografischen Wandel: Beschäftigungspotenziale im internationalen Vergleich“ (14/2024) offenbart eine zutiefst ambivalente Situation für ältere Arbeitnehmer in Deutschland. Der Arbeitsmarkt ist für diese Gruppe zweigeteilt und zeigt sowohl bemerkenswerte Stärken als auch gravierende Schwächen.

Die Stärke: Eine exzellente Bindung an den Betrieb

Auf der positiven Seite steht die außergewöhnlich hohe Verbleibsquote, die misst, wie gut Unternehmen erfahrene Kräfte halten. Mit 64,5 % weisen 60- bis 64-jährige Beschäftigte in Deutschland eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren auf. Dieser Wert liegt deutlich über dem OECD-Durchschnitt von 52,4 %. Dies ist ein klares Indiz dafür, dass deutsche Unternehmen den Wert und die Erfahrung ihrer älteren Mitarbeiter erkennen und sie erfolgreich im Betrieb halten. Wer einen Job hat, hat gute Chancen, ihn auch im Alter zu behalten.

Die Schwäche: Eine alarmierend niedrige Einstellungschance

Dieser positiven Entwicklung steht jedoch eine kritische Schwäche gegenüber: die extrem niedrige Einstellungsquote, also die Rate der Neueinstellungen in dieser Altersgruppe. Der präzise Indikator hierfür – der Anteil der 55- bis 64-jährigen Beschäftigten mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit – liegt in Deutschland bei nur 5,8 %. Der OECD-Durchschnitt liegt hier bei 9,6 % – und damit um über 65 Prozent höher als der deutsche Wert.

Die Schlussfolgerung aus diesen Daten ist unmissverständlich: Wer in Deutschland mit über 50 seinen Arbeitsplatz verliert, steht vor massiven und oft unüberwindbaren Einstellungsbarrieren.

Dies führt überproportional häufig in die Langzeitarbeitslosigkeit. Genau hier, am Übergang von der Arbeitslosigkeit in eine neue Beschäftigung, muss eine wirksame Weiterbildungsstrategie ihren entscheidenden Hebel ansetzen. Doch warum sind diese Hürden so hoch, und ist fehlende Qualifikation wirklich die Hauptursache?

3. Das fehlende Bindeglied: Warum Weiterbildung allein nicht genügt

Hier zeigt sich die entscheidende Lücke der NWS: Die Strategie stärkt zwar die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen durch neue Qualifikationen, sie beeinflusst aber kaum die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen.

Solange strukturelle Hürden wie unbewusste Vorurteile gegenüber dem Alter bestehen bleiben, verpufft die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen. Die NWS läuft Gefahr, ein gut

ausgestattetes, aber zahnloses Instrument zu bleiben – sie schult Menschen für einen Markt, der sie aus anderen Gründen nicht einstellen will.

4. Der Kurswechsel: Von der Absicht zur Wirkung

Für eine wirksame Bekämpfung des Fachkräftemangels muss die Nationale Weiterbildungsstrategie dringend neu ausgerichtet werden. Ihr Erfolg darf nicht länger an der bloßen Teilnahme an Maßnahmen gemessen werden, sondern an harten Kennzahlen – allen voran an einer messbaren Steigerung der Einstellungsquote für die Zielgruppe 50+

- **Aktive Antidiskriminierungspolitik: Eine konsequente und öffentlich sichtbare Politik gegen Altersdiskriminierung verbunden mit einem Ja zu Inklusion schafft ein Klima, in dem die Einstellung älterer Bewerber oder von Menschen mit Schwerbehinderung zur Normalität wird.**

Eine Kultur der Wertschätzung ist der entscheidende Hebel, der in der deutschen Strategie bisher fehlt. Eine wirklich nationale Strategie muss mehr sein als ein Bildungskatalog. Sie muss aktiv die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt verändern, um die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen zu fördern.

Schlussfolgerung: Den Kreis schließen und echte Chancen schaffen

Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat das richtige Ziel, aber aktuell den falschen Fokus. **Sie poliert die Fähigkeiten von Menschen, die an einer verschlossenen Tür rütteln. Um ihren Leitgedanken wirklich mit Leben zu füllen, muss die Strategie den Mut haben, die wahren Einstellungsbarrieren auf dem deutschen Arbeitsmarkt direkt zu adressieren.**

Wir fordern die Aufnahme differenzierter Kennzahlen zur Wiedereinstellung in das offizielle Monitoring. Dies muss explizit folgende Gruppen umfassen:

- **Die Generation 50+**
- **Menschen mit Handicap/Schwerbehinderung**
- **Langzeitarbeitslose und andere in Recruitingprozessen benachteiligte Personen.**

Wenn die Strategie Einstellungsbarrieren in den Unternehmen durchbricht, wird sie ihrem eigenen Anspruch gerecht, eine Strategie für *alle* Arbeitnehmer zu sein.

So kann aus einer gut gemeinten Absicht eine gut gemachte, wirksame Politik werden. Denn eines muss uns klarwerden – wir lösen die demografische 7-Millionen-Lücke nicht, wenn wir so weitermachen wie immer.

Die Zeit ist gekommen in Potenzialen zu denken.