WIRTSCHAFTSRAT Deutschland



Bildung ist eine wirtschaftliche Investition – Was Staat & Unternehmen jetzt ändern müssen

Positionspapier der Task Force Bildung und Fachkräfte des Wirtschaftsrates
Vorsitzende: Prof. Dr. Julia Knopf

Die Stimme der Sozialen Marktwirtschaft

Berlin I November 2026

Einleitung

Dass Deutschland ein Bildungsproblem hat, ist seit Jahren bekannt. Offen ist, warum trotz zahlreicher Reformen und Programme die Ergebnisse von PISA und IQB (Institut für Qualitätsentwicklung im Bildungswesen) weiter sinken und eine grundlegende Trendwende ausbleibt. Anders als eine marode Brücke, die gesperrt und saniert wird, bleiben Probleme im Bildungssystem bestehen; ihre Folgen werden weitergereicht. Eine Schule wird nicht geschlossen, weil zu viele Schülerinnen und Schüler schwache Lesekompetenzen haben. Diese Schülerinnen und Schüler wechseln in die nächste Klasse, verlassen die Schule, beginnen eine Ausbildung oder ein Studium und treten ins Berufsleben ein. Die fehlenden Kompetenzen werden wie eine Welle durch das gesamte Bildungssystem getragen und erreichen am Ende die Unternehmen, ohne dass die Defizite je behoben wurden. Dort tragen sie andere Namen: fehlende Ausbildungsreife, zusätzlicher Qualifizierungsaufwand oder brüchiger Erwerbsverlauf. Für die Unternehmen entsteht daraus eine doppelte Belastung: Während sie noch die Folgen früherer Bildungsdefizite ausgleichen, müssen sie zugleich die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten für neue Tätigkeiten, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle weiterentwickeln. Halten diese Fähigkeiten mit dem Wandel nicht Schritt, scheitert die Transformation nicht an der Technologie, sondern an der Fähigkeit, sie zu nutzen. Dennoch wird Bildung bis heute vor allem danach beurteilt, was sie kostet, und nicht danach, welchen wirtschaftlichen Wert sie schafft. Ohne den eigenständigen gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Wert von Bildung infrage zu stellen, zeigt dieses Papier, warum sie auch als wirtschaftliche Investition verstanden werden muss und was Staat und Unternehmen jetzt ändern müssen.

1. Wenn aus Bildungsproblemen wirtschaftliche Probleme werden

Seit mehr als einem Jahrzehnt zeigen nationale und internationale Vergleichsstudien, dass die grundlegenden Kompetenzen junger Menschen in Deutschland abnehmen. Die im September 2026 veröffentlichten PISA-Ergebnisse belegen, dass die Leistungen deutscher Jugendlicher in allen untersuchten Bereichen auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebungen sind. Rund ein Drittel der 15-Jährigen erreicht beim Lesen und im Fach Mathematik nicht einmal das Mindestniveau (OECD 2026). Die wirtschaftlichen Folgen dieses Rückgangs hat das ifo Institut noch in der Woche der PISA-Veröffentlichung beziffert: Wer mit geringeren Grundkompetenzen ins Erwerbsleben eintritt, arbeitet weniger produktiv und verdient entsprechend weniger. Für die heutigen Schülerinnen und Schüler bedeutet der Rückgang seit 2022 langfristig einen durchschnittlichen Verlust von 3 bis 4 Prozent ihres Erwerbseinkommens. Für die Volkswirtschaft summiert sich die entgangene Wirtschaftsleistung über ihr Erwerbsleben auf Billionenbeträge (ifo Institut 2026).

Fehlende Grundkompetenzen spüren zuerst die Ausbildungsbetriebe

Am Ausbildungsmarkt werden die Defizite des Bildungssystems zum ersten Mal zu einem wirtschaftlichen Problem. Viele Unternehmen suchen Auszubildende, finden aber keine passenden Bewerberinnen und Bewerber. Die Gründe dafür reichen weit über die eigentliche Bewerbung hinaus. Denn ob junge Menschen und Unternehmen zusammenfinden, hängt auch davon ab, welche Berufe Jugendliche kennen und für ihre berufliche Zukunft in Betracht ziehen. Im Rahmen der Berufsorientierung sollen Jugendliche herausfinden, welche Berufe zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen. Wie wichtig dafür unmittelbare Einblicke in die betriebliche Praxis sind, zeigt eine Bertelsmann-Studie zu Ausbildungsperspektiven aus dem Jahr 2026: 93 Prozent der befragten Schülerinnen und Schüler halten Praktika für eine wichtige Informationsmöglichkeit, 90 Prozent Betriebsbesichtigungen (Bertelsmann Stiftung 2026). An entsprechenden Angeboten fehlt es auf den ersten Blick nicht: Unternehmen, Kammern und Arbeitsverwaltung organisieren Praktika, Ausbildungsmessen und zahlreiche weitere Initiativen. Allerdings sind diese Angebote bislang nicht bundesweit systematisch verankert. Ihre Umsetzung hängt deshalb häufig vom Engagement einzelner Unternehmen, Kammern oder Schulen ab.

Unter diesen Bedingungen kommt den Lehrkräften eine zentrale Rolle bei der Berufsorientierung zu. Deren eigener Berufsweg führt jedoch in aller Regel von der Schule in die Hochschule und wieder zurück in die Schule, sodass ihnen unmittelbare Erfahrungen mit der betrieblichen Arbeitswelt häufig fehlen. Die Vielfalt beruflicher Möglichkeiten und die tatsächlichen Anforderungen der Unternehmen lassen sich ohne solche Erfahrungen nur schwer aus erster Hand vermitteln. Wie begrenzt die schulische Berufsorientierung aus Sicht vieler Jugendlicher bislang gelingt, zeigt ebenfalls die Bertelsmann-Studie: Nur 43 Prozent der befragten Schülerinnen und Schüler fühlen sich durch ihre Schule gut über Ausbildungsberufe informiert, unter den Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sind es sogar nur 37 Prozent (Bertelsmann Stiftung 2026).

Neben der beruflichen Orientierung erschweren auch Defizite bei den Grundkompetenzen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger den Übergang in die Ausbildung. Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 zeigt, dass Unternehmen nicht nur mangelnde Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten beklagen, sondern auch Schwierigkeiten bei Belastbarkeit und Disziplin; 51 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe kritisieren häufig die Belastbarkeit ihrer künftigen Auszubildenden (DIHK 2026). So fehlen einem Teil der Jugendlichen bereits zu Ausbildungsbeginn grundlegende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung, deren Vermittlung zu den Kernaufgaben der Schule gehört. Für Unternehmen hat das unmittelbare Konsequenzen: Sie müssen entscheiden, ob sie Ausbildungsplätze unbesetzt lassen oder fehlende Voraussetzungen durch zusätzliche Qualifizierung selbst ausgleichen. 2025 konnte fast jeder zweite Ausbildungsbetrieb nicht alle angebotenen Plätze besetzen (DIHK 2026). Zugleich versuchen Unternehmen, Defizite bei der Ausbildungsreife aufzufangen: 39 Prozent der betroffenen Betriebe bieten Nachhilfe an, 17 Prozent organisieren Vorbereitungskurse (DIHK 2026). Unternehmen übernehmen so zusätzliche Qualifizierungsaufgaben, die Personal und finanzielle Mittel binden und insbesondere kleine und mittlere Betriebe belasten.

Unsystematische Berufsorientierung und fehlende Grundkompetenzen führen zu einem Ausbildungsmarkt, auf dem zahlreiche offene Stellen und ausbildungssuchende Jugendliche nebeneinanderstehen. Zum Ende des Berichtsjahres 2024/25 waren 54.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, während gleichzeitig 84.000 junge Menschen weiterhin nach einem Ausbildungsplatz suchten (Bundesagentur für Arbeit 2025). Die Herausforderung besteht deshalb nicht allein darin, genügend Ausbildungsplätze anzubieten, sondern Unternehmen und junge Menschen zusammenzubringen. Gelingt diese Passung nicht, hat das für die Wirtschaft einen doppelten Preis: Unternehmen verlieren potenzielle Fachkräfte und müssen zusätzliche Mittel aufwenden, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung überhaupt erst zu schaffen.

Auch an den Hochschulen enden viele Bildungswege ohne Abschluss. Nach dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung brechen 28 Prozent der Bachelorstudierenden ihr Studium ab, an Universitäten 35 Prozent und an Hochschulen für angewandte Wissenschaften 20 Prozent (DZHW 2022). Zu den häufigsten Gründen gehören Leistungsprobleme und eine mangelnde Passung zwischen den Voraussetzungen der Studierenden und den Anforderungen des Studiums. Auch der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit spielt bei der Entscheidung für einen Studienabbruch eine Rolle, und sein Anteil wächst (Heublein u. a. 2017). Für die Wirtschaft bedeutet das, dass ein erheblicher Teil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger die Hochschule ohne den angestrebten Abschluss verlässt. Bei den Absolventinnen und Absolventen stellt sich wiederum die Frage, wie gut das Studium auf das spätere Berufsleben vorbereitet.

Lebenslanges Lernen wird gefordert. Darauf vorbereitet wurden die wenigsten

Mit dem Eintritt ins Berufsleben beginnt für Unternehmen und Beschäftigte eine weitere Herausforderung: Berufliche Fähigkeiten müssen mit den Veränderungen der Arbeitswelt Schritt halten. Die Geschwindigkeit, mit der sich Tätigkeiten, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle u. a. durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern, stellt das bisherige Bildungsverständnis grundlegend infrage. Denn das Bildungssystem war lange auf berufliche Anforderungen ausgerichtet, die über Jahre weitgehend stabil blieben. Entsprechend klar war die Vorstellung vom Bildungsweg: Erst wurde gelernt, dann gearbeitet. Ein Abschluss war ein Abschluss im wörtlichen Sinn. Heute hingegen verändern sich die Anforderungen an berufliche Fähigkeiten mehrfach innerhalb eines Erwerbslebens.

Beschäftigte wie Unternehmensführungen haben ein Bildungssystem durchlaufen, das auf den Erwerb von Wissen und einen abschließenden Qualifikationsnachweis ausgerichtet war. Heute müssen sie sich fortlaufend neue Fähigkeiten aneignen, vertraute Routinen hinterfragen und das eigene Lernen immer wieder neu organisieren. Besonders anspruchsvoll ist dieser Wandel, wenn Kompetenzen, die über Jahre beruflichen Erfolg und Anerkennung ermöglicht haben, an Wert verlieren. Dann geht es nicht mehr allein darum, neue Fähigkeiten zu erwerben, sondern auch darum, bewährte Arbeitsweisen aufzugeben und berufliche Rollen und das eigene Selbstverständnis neu zu bestimmen. Mit zusätzlichen Weiterbildungskursen allein lässt sich diese Veränderung nicht

bewältigen. Unternehmen brauchen eine Kultur, in der Lernen zum selbstverständlichen Bestandteil der Arbeit wird und die Entwicklung der Beschäftigten dem Wandel der Arbeitswelt folgt.

Weiterbildung ist eine strategische Aufgabe der Unternehmensführung

Die Anforderungen an die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten in Unternehmen wachsen, weil sich Tätigkeiten, Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle immer schneller verändern. Die betriebliche Weiterbildung hält mit diesen Veränderungen jedoch vielfach nicht Schritt, weil sie noch zu stark auf einzelne Maßnahmen ausgerichtet ist, statt sich am künftigen Kompetenzbedarf des Unternehmens zu orientieren. Weiterbildung beginnt in vielen Unternehmen daher oft zu spät. Sie setzt erst ein, wenn der Bedarf im Betrieb nicht mehr zu übersehen ist oder wenn gesetzliche Vorgaben Schulungen verlangen, etwa zu Compliance, Arbeitsschutz oder Datensicherheit.

Im ersten Halbjahr 2025 nahmen 31 Prozent der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil, 2019 waren es noch 36 Prozent (Fitzenberger/Leber/Schwengler 2026). Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, sank im selben Zeitraum von 55 auf 45 Prozent. Die Weiterbildungsbeteiligung sinkt also, während der Qualifizierungsbedarf wächst. Der Rückgang ist jedoch nur ein Teil des Problems. Unternehmen investieren in Lernplattformen, Lernmanagementsysteme und Schulungsinhalte, bewerten den Erfolg dieser Investitionen aber vielfach anhand von Teilnahmequoten, absolvierten Lernstunden oder bestandenen Wissenstests. Diese Kennzahlen dokumentieren die Durchführung von Weiterbildung, nicht aber, ob die Beschäftigten dadurch die im Unternehmen benötigten Kompetenzen entwickeln. Dabei verweisen die sinkende Beteiligung und die fehlende Wirkungsmessung auf dasselbe Grundproblem: Weiterbildung wird in vielen Unternehmen nicht aus den wirtschaftlichen Zielen abgeleitet, sondern neben ihnen organisiert.

Kompetenzentwicklung gehört deshalb in die Verantwortung der Unternehmensführung. Sie muss sich an den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens orientieren und bereits bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt werden. Denn neue Technologien, veränderte Produktionsverfahren oder Geschäftsmodelle schaffen nur dann zusätzliche Wertschöpfung, wenn die Beschäftigten über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen. Bleibt deren Entwicklung hinter den wirtschaftlichen Veränderungen zurück, entsteht eine Lücke zwischen dem, was ein Unternehmen erreichen will, und dem, was seine Beschäftigten tatsächlich umsetzen können. Diese Transformationslücke kann dazu führen, dass Investitionen ihr wirtschaftliches Potenzial nicht entfalten und Chancen auf höhere Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit ungenutzt bleiben.

Über den Arbeitsmarkt lässt sich diese Lücke immer seltener schließen: Der demografische Wandel lässt Unternehmen wenig Spielraum, fehlende Kompetenzen durch Neueinstellungen auszugleichen. Das Erwerbspersonenpotenzial, also die Zahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen, sinkt nach der IAB-Prognose vom September 2026 erstmals und wird allein 2026 und 2027 um insgesamt 210.000 Personen zurückgehen (Weber 2026). Qualifizierte Zuwanderung bleibt für die Fachkräftesicherung unverzichtbar. Welche Größenordnungen erforderlich sind, zeigt eine längerfristige Projektion: Selbst bei einer jährlichen Nettozuwanderung

von 200.000 Menschen würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2060 um rund sechs Millionen sinken; konstant bliebe es nach dieser Berechnung nur bei jährlich 400.000 Menschen (Fuchs/Söhnlein/Weber 2021). Die Fachkräftefrage entscheidet sich also nicht allein daran, wie viele Menschen neu gewonnen werden, sondern ebenso daran, wie die vorhandenen Belegschaften weiterentwickelt werden und ob und wie lange Beschäftigte im Unternehmen bleiben. Die Fachkräfte, die ein Unternehmen morgen braucht, sind zu einem großen Teil die Beschäftigten, die es heute schon hat.

Unternehmen stehen heute vor mehreren Qualifizierungsaufgaben zugleich. Sie müssen Beschäftigte auf veränderte Tätigkeiten vorbereiten, eine Kultur kontinuierlichen Lernens entwickeln und teilweise grundlegende Kompetenzen nachholen, die das Bildungssystem hätte vermitteln sollen. Für all das greifen sie auf dieselben Ressourcen zurück: Zeit, Personal und finanzielle Mittel. Je mehr davon in die Kompensation früherer Bildungsdefizite fließt, desto weniger steht für den Aufbau jener Fähigkeiten zur Verfügung, die künftige Wertschöpfung ermöglichen.

2. Warum Bildung wirtschaftlich unterschätzt wird

Die wirtschaftlichen Folgen unzureichender Bildung zeigen sich in Unternehmen und am Arbeitsmarkt. Der langfristige Wert von Bildung wird jedoch weder in öffentlichen Haushalten noch bei unternehmerischen Entscheidungen ausreichend berücksichtigt. Die Gründe dafür sind unterschiedlich: Im Staat fallen die Ausgaben für Bildung und ihre wirtschaftlichen Erträge zeitlich weit auseinander. In Unternehmen wird in Technologien und neue Geschäftsfelder investiert, ohne die dafür notwendige Kompetenzentwicklung mit derselben Konsequenz voranzutreiben. Wie groß die wirtschaftliche Bedeutung tatsächlich erworbener Kompetenzen ist, belegen internationale Untersuchungen und langfristige Projektionen. Ein Vergleich von 50 Ländern über vier Jahrzehnte fragt, warum manche Volkswirtschaften schneller gewachsen sind als andere (Hanushek/Woessmann 2012). Berücksichtigt man die durchschnittliche Bildungsdauer und das anfängliche Einkommensniveau, lassen sich statistisch etwa ein Viertel der Unterschiede im langfristigen Wirtschaftswachstum erklären. Werden zusätzlich die tatsächlich erworbenen Kompetenzen der Bevölkerung einbezogen, steigt dieser Anteil auf rund drei Viertel (Hanushek/Woessmann 2012).

Über den Wohlstand eines Landes entscheidet also nicht, wie lange seine Menschen lernen, sondern was sie lernen. Welche wirtschaftlichen Größenordnungen eine Verbesserung dieser Kompetenzen erreichen könnte, verdeutlicht eine Projektion des ifo Instituts für die Bertelsmann Stiftung (Werkmeister/Wößmann 2025). Würde der Anteil der Schülerinnen und Schüler unter den Mindeststandards halbiert und erreichten zugleich mehr von ihnen die mittleren und oberen Leistungsniveaus, summierte sich die zusätzliche Wirtschaftsleistung Deutschlands auf knapp 21 Billionen Euro, etwa das Fünffache des heutigen Bruttoinlandsprodukts. Die Rechnung reicht bis ins Jahr 2105, weil Kinder, die heute besser gefördert werden, bis dahin im Erwerbsleben stehen und die Wirtschaft so lange von ihren Fähigkeiten profitiert.

Bildung wirkt über Generationen. Die Politik rechnet in Haushaltsjahren

Warum der wirtschaftliche Wert von Bildung bislang unterschätzt wird, zeigt sich schon in den öffentlichen Haushalten. Investiert der Staat in schulische und frühe Bildung, belasten die Kosten den Haushalt des laufenden Jahres. Der wirtschaftliche Ertrag entsteht erst viele Jahre später und wird der ursprünglichen Investition in den öffentlichen Haushalten nicht unmittelbar zugerechnet. Ein aktuelles Beispiel ist das Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetz für die Kindertagesbetreuung, dessen Entwurf das Bundeskabinett im September 2026 beschlossen hat. Es sieht vor, spätestens im fünften Lebensjahr den Sprach- und Entwicklungsstand der Kinder festzustellen und sie bei Bedarf zu fördern (§ 22b SGB VIII-E). Der Bund beteiligt sich daran bis 2034 mit rund 9,2 Milliarden Euro (Bundesregierung 2026). Ob sich diese Investition für die Wirtschaft auszahlt, lässt sich frühestens Anfang der 2040er Jahre beurteilen, wenn die ersten geförderten Kinder eine Ausbildung beginnen. Wie hoch der Ertrag tatsächlich ausfällt, hängt allerdings davon ab, ob die Förderung in der Grundschule und den weiterführenden Schulen fortgesetzt wird und die erworbenen Kompetenzen systematisch weiterentwickelt werden. Ein Haushaltsplan reicht jedoch nur wenige Jahre weit, und wer heute investiert, kann diesen Ertrag später selten für sich verbuchen. Mögliche zusätzliche Steuereinnahmen und geringere Sozialausgaben kommen dann anderen öffentlichen Haushalten unter anderen Regierungen zugute.

Dass der spätere Ertrag von Bildung in politischen Entscheidungen so wenig Gewicht hat, liegt auch an der Art, wie staatliche Ausgaben wirtschaftlich erfasst werden. Errichtet der Staat eine Straße oder ein Schulgebäude, wird dies in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung als Investition verbucht und erhöht das staatliche Anlagevermögen. Die Ausgaben für den Unterricht in dieser Schule gelten dagegen als laufende Ausgaben, als staatlicher Konsum (Eurostat 2013). Das Wissen und Können, das sie hervorbringen und das über Jahrzehnte Wert schafft, wird nicht als Vermögen erfasst. Bildungsinvestitionen werden politisch deshalb vor allem dort sichtbar, wo sie Geld kosten, und kaum dort, wo sie Wert schaffen. Darin liegt das strukturelle Anreizproblem.

Am wenigsten sichtbar ist der Ertrag dort, wo Bildung vorbeugend wirkt. Die geplante Sprachförderung der Vierjährigen verdeutlicht diesen präventiven Ansatz: Ihr Erfolg soll darin bestehen, dass spätere Probleme ausbleiben. Weniger Ausbildungsabbrüche, geringerer Nachqualifizierungsbedarf oder bessere Beschäftigungschancen bringen erhebliche wirtschaftliche Vorteile, die jedoch nicht automatisch als Ertrag früherer Bildungsinvestitionen erfasst werden. Das ist das Paradox der Prävention: Je erfolgreicher eine Bildungsinvestition spätere Probleme verhindert, desto schwerer lässt sich erkennen, welche wirtschaftlichen Belastungen durch sie vermieden wurden. Um diesen Wert belastbar zu bestimmen, muss auch untersucht werden, welche Entwicklung ohne die jeweilige Maßnahme zu erwarten gewesen wäre. Eine verantwortungsvolle Wirtschaftspolitik muss deshalb neben den unmittelbaren Ausgaben auch nachweisbare langfristige Erträge und vermiedene Folgekosten berücksichtigen (vgl. § 7 Abs. 2 BHO), ohne Wirkungen zu unterstellen oder mehrfach anzusetzen. Denn eine Einsparung im Bildungshaushalt ist noch kein wirtschaftlicher Gewinn, wenn sie später höhere Qualifizierungskosten in Unternehmen, geringere Produktivität oder zusätzliche öffentliche Ausgaben nach sich zieht.

Der Tragfähigkeitsbericht des Bundes, mit dem das Bundesfinanzministerium die Entwicklung der öffentlichen Finanzen über Jahrzehnte untersucht, arbeitet bereits mit Szenarien zu Demografie und Produktivität (Bundesministerium der Finanzen 2024). Künftig sollte er auch ausweisen, welche Folgen unterschiedliche Entwicklungen der Kompetenzen für Produktivität, Beschäftigung und öffentliche Haushalte hätten. So würden die möglichen wirtschaftlichen Erträge von Bildungsinvestitionen in einem Instrument sichtbar, das langfristige finanzpolitische Entscheidungen vorbereitet.

Wer Weiterbildung als Kostenfaktor betrachtet, unterschätzt ihren wirtschaftlichen Wert

Der wirtschaftliche Wert von Weiterbildung bemisst sich nicht daran, wie viele Schulungen ein Unternehmen einkauft oder welche Budgets es dafür bereitstellt. Entscheidend ist, ob dadurch die Fähigkeiten entstehen, die das Unternehmen für seine künftige Wertschöpfung benötigt. Dass dieser Wert häufig unterschätzt wird, hat auch mit der wirtschaftlichen Erfassung von Investitionen zu tun. Während neue Anlagen als Vermögenswerte bilanziert und über ihre Nutzungsdauer abgeschrieben werden, gelten die Ausgaben für die Qualifizierung der Beschäftigten grundsätzlich als Aufwand des laufenden Geschäftsjahres (IAS 38.69(b); IFRS Interpretations Committee 2020). Die erworbenen Kompetenzen erscheinen nicht als Vermögen des Unternehmens, weil es über die Fähigkeiten seiner Beschäftigten nicht wie über eine Maschine verfügen kann (§ 246 Abs. 1 HGB; IAS 38.15). Die Bilanz macht damit die Kosten der Weiterbildung unmittelbar sichtbar, nicht aber ihren wirtschaftlichen Wert.

Den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsinvestition und wirtschaftlichem Ertrag bildet die Bilanz nicht ab. Unternehmen müssen ihn selbst herstellen, und viele tun dies bereits mit etablierten Verfahren der Personalentwicklung. Ihre Wirkung zu erfassen, erfordert jedoch mehr Aufwand als die Erfassung von Teilnahmen. Teilnahmequoten dokumentieren den Mitteleinsatz, nicht seine Wirkung; Abschlusstests erfassen den Wissensstand am Ende einer Schulung, nicht die Anwendung im Arbeitsprozess. Maßstab ist die Unternehmensstrategie: Wer eine neue Technologie einführt, ein Geschäftsfeld erschließt oder Prozesse automatisiert, muss wissen, welche Beschäftigten ihre Fähigkeiten für die bestehende Aufgabe erweitern müssen (Upskilling) und welche für eine neue Tätigkeit umqualifiziert werden müssen (Reskilling). Daran muss sich die Weiterbildung ausrichten, und daran muss sie gemessen werden. Datengestützte Kompetenzanalysen leisten das: Sie erfassen die Fähigkeiten der Beschäftigten nicht einmalig, sondern fortlaufend, gleichen sie mit den Anforderungen heutiger und künftiger Geschäftsmodelle ab und zeigen, wo Qualifizierung den größten wirtschaftlichen Ertrag verspricht. Es geht dabei nicht um die Überwachung von Beschäftigten, sondern um ihre gezielte Entwicklung für die Tätigkeiten, von denen der Erfolg des Unternehmens abhängt. So lässt sich Kompetenzentwicklung als wirtschaftliche Investition planen und ihr Beitrag zu Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit nachvollziehbar überprüfen.

„Wohlstand für alle“ setzt heute „Bildung für alle“ voraus

Die Soziale Marktwirtschaft verbindet unternehmerische Eigenverantwortung mit der Aufgabe des Staates, verlässliche Rahmenbedingungen für wirtschaftlichen Erfolg und Aufstieg durch eigene Leistung zu schaffen. Der Wirtschaftsrat versteht Ludwig Erhards „Wohlstand für alle“ (Erhard 1957) in diesem Sinne als Aufstiegsversprechen, nicht als Verteilungsversprechen (Wirtschaftsrat der CDU e.V. 2022). Eingelöst werden kann es nur, wenn der Staat die Menschen in die Lage versetzt, sich aus eigener Kraft zu bewähren. Dazu gehört heute mehr denn je ein leistungsfähiges Bildungssystem, das allen Menschen die grundlegenden Kompetenzen vermittelt, um ihre beruflichen Chancen nutzen zu können. Auf dieser Grundlage ist es Sache der Unternehmen, ihre Beschäftigten entsprechend den betrieblichen Anforderungen zu qualifizieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Verantwortung der Unternehmen hat jedoch Grenzen, die auch wirtschaftlich begründet sind. Unternehmen können nicht dauerhaft grundlegende Bildungsdefizite ausgleichen, deren Behebung zu den öffentlichen Aufgaben gehört. Ebenso wenig lässt sich jede berufliche Qualifizierung ausschließlich nach dem Nutzen für den einzelnen Betrieb beurteilen. Werden Fähigkeiten vermittelt, die auch in anderen Unternehmen und Tätigkeitsfeldern einsetzbar sind, kann ein Teil des wirtschaftlichen Ertrags anderen Arbeitgebern zugutekommen. Für Unternehmen entsteht dadurch ein Anreiz, weniger in solche übertragbaren Qualifikationen zu investieren, als gesamtwirtschaftlich sinnvoll wäre (Becker 1964; Acemoglu/Pischke 1999). Öffentliche Förderung ist deshalb dort begründet, wo Unternehmen aus eigener Kraft zu wenig in Qualifizierung investieren, weil ein Teil des wirtschaftlichen Nutzens anderen Arbeitgebern zugutekommt oder insbesondere kleine und mittlere Betriebe die erforderlichen Investitionen nicht allein finanzieren können. Voraussetzung ist, dass die Förderung zusätzliche Qualifizierung ermöglicht, die ohne öffentliche Unterstützung unterbliebe, und einen wirtschaftlichen Nutzen erwarten lässt. Auf diese Weise ergänzt sie die Eigenverantwortung der Betriebe, ohne sie zu ersetzen, und bleibt an ihrer tatsächlichen Wirkung überprüfbar.

3. Was Staat und Unternehmen jetzt ändern müssen

Aus der wirtschaftlichen Bedeutung von Bildung ergeben sich konkrete Anforderungen an Staat und Unternehmen. Nicht überall braucht es neue Programme. Entscheidend ist, grundlegende Kompetenzen frühzeitig zu sichern, die Qualität bestehender Angebote zu verbessern und vorhandene Förderinstrumente wirksamer zu nutzen. Digitale und KI-gestützte Verfahren können jede dieser Aufgaben unterstützen; maßgeblich bleibt, welche Kompetenzen Menschen dadurch erwerben und wie sie diese wirtschaftlich nutzen. Die folgenden sieben Vorschläge zeigen, wo dafür angesetzt werden muss.

Erstens: Mindeststandards frühzeitig sichern, statt Defizite Jahre später festzustellen

Wer mit fünfzehn die Mindeststandards verfehlt, hatte häufig schon Jahre zuvor Lernschwierigkeiten, auf die nicht rechtzeitig mit gezielten Fördermaßnahmen reagiert wurde. Große Vergleichsstudien dokumentieren diese Defizite erst, wenn sie längst entstanden sind. Während Unternehmen ihre Entwicklung anhand laufender Kennzahlen verfolgen und bei Fehlentwicklungen gegensteuern, erfährt das Bildungssystem vielfach erst Jahre später, wie sich grundlegende Kompetenzen entwickelt haben. Lernfortschritte in Lesen, Schreiben und Mathematik müssen deshalb kontinuierlich erfasst werden, damit Lehrkräfte im Unterricht, Schulleitungen in ihrer Schule und die Länder in ihrem Bildungssystem frühzeitig reagieren können. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz hat die Bedeutung datengestützter Schulentwicklung herausgearbeitet (SWK 2026). Digitale und KI-gestützte Verfahren eröffnen neue Möglichkeiten, die Entwicklung von Kompetenzen kontinuierlich zu erfassen und gezielt zu fördern, ohne Lehrkräfte durch zusätzliche Dokumentationspflichten zu belasten. Die Länder müssen dafür sorgen, dass diese Möglichkeiten flächendeckend genutzt werden können, und die technischen, organisatorischen und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen schaffen. Aus punktuellen Lernstandserhebungen muss eine verlässliche Grundlage für die kontinuierliche Förderung der Lernenden und die Steuerung des Bildungssystems werden. Der Erfolg dieser Steuerung bemisst sich daran, ob Lernschwierigkeiten frühzeitig erkannt und gezielt gefördert werden, sich die Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler über alle Leistungsniveaus hinweg verbessern und der Anteil unter den Mindeststandards langfristig sinkt.

Zweitens: Berufsorientierung braucht verbindliche Qualität statt immer neuer Angebote

Deutschland verfügt über zahlreiche Initiativen zur Berufsorientierung, doch ihre Qualität und Wirksamkeit unterscheiden sich erheblich. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission hat auf Defizite bei der Qualitätssicherung hingewiesen (SWK 2025). Die Länder müssen deshalb gemeinsame, bundesweit vergleichbare Qualitätsindikatoren entwickeln und regelmäßig überprüfen, welche Ergebnisse die Berufsorientierung an den einzelnen Schulen erzielt. Zugleich müssen sie festlegen, welche beruflichen Erfahrungen alle Jugendlichen bis zum Ende der Sekundarstufe I gemacht haben müssen, ausdrücklich auch an Gymnasien. Zur Qualitätssicherung gehören Einblicke in die schulische Praxis sowie eine verbindliche Qualifizierung der verantwortlichen Lehrkräfte einschließlich regelmäßiger betrieblicher Praxiserfahrungen. Erfolgreiche Ansätze sollten wissenschaftlich identifiziert, gezielt gefördert und über einzelne Schulen und Regionen hinaus verbreitet werden. Alle Jugendlichen müssen unabhängig von Schulform und Wohnort Zugang zur Vielfalt der Arbeitswelt erhalten. Wo betriebliche Kontakte begrenzt sind, können digitale Formate zusätzliche Berufsfelder erschließen und unmittelbare Praxiserfahrungen ergänzen. Maßstab für den Erfolg der Berufsorientierung ist nicht die Zahl der Angebote, sondern ob Jugendliche auf Grundlage eigener beruflicher Erfahrungen fundierte Entscheidungen über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg treffen können.

Auch der Zuschnitt der Ausbildungsberufe beeinflusst, wie gut sich Jugendliche in der Berufswelt orientieren können. Er ist jedoch kein Ersatz für eine qualitativ hochwertige Berufsorientierung. Der Bundesrat hat im September 2026 gefordert, artverwandte Ausbildungsberufe zu Kernberufen zu bündeln und die Zahl der Fachrichtungen und Schwerpunkte zu verringern (Bundesrat 2026). Der Wirtschaftsrat unterstützt eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Berufsbilder, die von den Sozialpartnern unter Einbeziehung betrieblicher Sachverständiger gestaltet wird. Wo verwandte Berufe gemeinsame Anforderungen aufweisen, sollten Möglichkeiten zur Bündelung geprüft werden, ohne die Ausbildungsfähigkeit insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe zu beeinträchtigen. Technologieoffene Ausbildungsordnungen und flexible Qualifikationsmöglichkeiten tragen dazu bei, unterschiedliche betriebliche Anforderungen abzubilden. Maßgeblich für den Zuschnitt der Ausbildungsberufe müssen die tatsächlichen Anforderungen der Unternehmen sein, nicht die Kosten der schulischen Ausbildung.

Drittens: Die Assistierte Ausbildung muss Betriebe erreichen, bevor Ausbildung scheitert

Viele Betriebe gleichen fehlende Grundkompetenzen ihrer Auszubildenden heute auf eigene Kosten aus. Dabei steht mit der Assistierten Ausbildung bereits eine öffentlich finanzierte Förderleistung zur Verfügung, die Jugendliche und Ausbildungsbetriebe gezielt unterstützen soll (§ 74 SGB III). Die Bundesagentur für Arbeit beauftragt dafür Bildungsträger, die Jugendliche vor und während der Ausbildung begleiten. Sie bieten Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung und entlasten die Betriebe bei Organisation und Verwaltung. Für den Betrieb ist die Förderung kostenfrei (Bundesagentur für Arbeit o. J. a). Nach dem IAB-Betriebspanel kannten 2023 jedoch nur 7 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe dieses Angebot (Leber/Schwengler 2025). Das IAB verweist zudem auf sinkende Teilnehmerzahlen und hohen Verwaltungsaufwand.

Die Assistierte Ausbildung gehört systematisch in die Beratung von Ausbildungsbetrieben durch die Bundesagentur für Arbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sollte diese Aufgabe in seinen Zielvereinbarungen mit der Bundesagentur verankern. Auch die Kammern sind gefordert, das Instrument im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsauftrags (§ 76 BBiG) aktiv bekannt zu machen. Wenn Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, Ausbildungsverträge geschlossen werden oder ein Ausbildungsverhältnis gefährdet ist, bietet sich die Gelegenheit, den Unterstützungsbedarf frühzeitig zu klären und die Assistierte Ausbildung gezielt anzubieten. Ein vereinfachtes Antragsverfahren erleichtert den Betrieben den Zugang. Ob die Neuausrichtung erfolgreich ist, lässt sich anhand der Bekanntheit und tatsächlichen Inanspruchnahme der Förderung regelmäßig überprüfen. Die Förderung muss die Betriebe erreichen, bevor aus einem erkennbaren Unterstützungsbedarf ein Ausbildungsabbruch wird.

Viertens: Ein Studium muss auf den Beruf vorbereiten, nicht nur auf die nächste Prüfung

Mehr Praxisbezug im Studium wird seit Jahren gefordert. Die Befähigung zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit gehört bereits zu den verbindlichen Zielen eines Hochschulstudiums (Art. 2 Abs. 3 Nr. 1 Studienakkreditierungsstaatsvertrag). Ob die Absolventinnen und Absolventen anschließend eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung finden, bleibt bei der staatlichen Hochschulsteuerung jedoch weitgehend unberücksichtigt. Die Bundesmittel des Zukunftsvertrags Studium und Lehre in Höhe von jährlich 2,05 Milliarden Euro werden zu 80 Prozent nach der Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie der Studierenden und zu 20 Prozent nach der Zahl der Absolventinnen und Absolventen auf die Länder verteilt (Bund und Länder 2019). Der berufliche Verbleib spielt bei dieser Mittelverteilung ebenso wenig eine Rolle wie als verbindlicher Ergebnismaßstab der Akkreditierung, die bislang vor allem die Qualifikationsziele und ihre Umsetzung im Studiengang prüft. Dass die Verbindung von akademischer Bildung und beruflicher Praxis auf Nachfrage trifft, zeigt die Entwicklung des dualen Studiums: Seit 2004 hat sich die Zahl der dual Studierenden auf rund 113.000 nahezu verdreifacht (BIBB 2025a).

Bund und Länder sollten deshalb einen bundesweit vergleichbaren Indikator entwickeln, der die beruflichen Wege der Absolventinnen und Absolventen erfasst und Aufschluss darüber gibt, inwieweit die im Studium erworbenen Kompetenzen im Berufsleben genutzt werden. Bei der nächsten Fortschreibung des Zukunftsvertrags soll dieser Indikator in den Verteilungsschlüssel aufgenommen werden. Bestehende Absolventenstudien bieten dafür eine Grundlage, sofern Unterschiede zwischen Studienfächern, regionalen Arbeitsmärkten und beruflichen Entwicklungsverläufen berücksichtigt werden. Der Erfolg eines Studiums lässt sich dabei nicht allein an der unmittelbaren Aufnahme einer dem Studienfach entsprechenden Beschäftigung messen. Akademische Qualifikationen eröffnen vielfältige, fachübergreifende Berufswege, deren wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wert sich häufig erst im weiteren Erwerbsverlauf zeigt. Auch in der Akkreditierung sollen die tatsächlichen Berufswege künftig als ein Ergebnismaßstab neben anderen berücksichtigt werden. Hochschulautonomie, Lehrfreiheit und die eigenständige wissenschaftliche und gesellschaftliche Funktion universitärer Bildung bleiben davon unberührt. Der Staat bestimmt nicht, wie Hochschulen lehren, trägt aber Verantwortung dafür, dass die von ihm finanzierten Studienangebote ihre erklärten Qualifikationsziele erreichen.

Fünftens: Berufsabschlüsse müssen auch auf einem zweiten Weg erreichbar sein

In Deutschland haben 2,76 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss und befinden sich auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium (BIBB 2026). In dieser Gruppe liegt ein erhebliches Arbeitskräftepotenzial, das Deutschland angesichts des demografischen Wandels besser erschließen muss. Ein Weg zum nachträglichen Berufsabschluss sind Teilqualifikationen. Sie werden von Bildungsträgern angeboten und ermöglichen es insbesondere Erwachsenen ohne Berufsabschluss, die Kompetenzen eines anerkannten Ausbildungsberufs schrittweise zu erwerben. Dafür wird ein Ausbildungsberuf in mehrere

aufeinander aufbauende, qualitätsgesicherte Abschnitte gegliedert, die einzeln geprüft und bescheinigt werden und zusammen die Qualifikation für den gesamten Beruf vermitteln.

Bislang führt der erfolgreiche Abschluss sämtlicher Teilqualifikationen jedoch nicht automatisch zur Zulassung zur regulären Abschlussprüfung (vgl. § 45 Abs. 2 BBiG). Für einen verlässlichen Weg zum Berufsabschluss sind die zuständigen Stellen gefordert, die Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (Empfehlung Nr. 185) flächendeckend umzusetzen und einen gleichberechtigten Zugang zur Abschlussprüfung sicherzustellen. Dabei müssen qualitätsgesicherte Teilqualifikationen nach den BIBB-Standards ebenso anerkannt werden wie solche nach den Konstruktionsprinzipien der Bundesagentur für Arbeit. Voraussetzung ist, dass die erfolgreich absolvierten Module sämtliche erforderlichen Kompetenzen des jeweiligen Ausbildungsberufs abdecken. Auch die Förderverfahren sind anzupassen, sodass aufeinander aufbauende Module bei einem Wechsel in Beschäftigung ohne Unterbrechungen fortgesetzt werden können. So entsteht aus einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen ein verlässlicher Weg zum anerkannten Berufsabschluss (BIBB, Hauptausschuss 2025b).

Sechstens: Weiterbildung muss Teil der Transformation werden, nicht ihre Reparatur

Wenn Unternehmen neue Technologien einführen oder ihre Arbeitsprozesse verändern, hängt der wirtschaftliche Erfolg davon ab, ob ihre Beschäftigten über die notwendigen Fähigkeiten verfügen. Die entsprechende Qualifizierung muss deshalb bereits bei Investitionsentscheidungen berücksichtigt werden. Umfangreichere Qualifizierungsmaßnahmen erfordern eine zeitweise Freistellung der Beschäftigten, die insbesondere kleinere Unternehmen personell und finanziell belastet. Im ersten Halbjahr 2025 förderten nur 35 Prozent der Kleinstbetriebe Weiterbildung, gegenüber 93 Prozent der Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten (Fitzenberger/Leber/Schwengler 2026).

Mit dem Qualifizierungsgeld steht seit 2024 ein Instrument zur Verfügung, das Unternehmen bei strukturwandelbedingter Weiterbildung unterstützt. Ähnlich wie beim Kurzarbeitergeld erhalten Beschäftigte während der Qualifizierung einen staatlichen Entgeltersatz; die Weiterbildungskosten trägt der Arbeitgeber. Für viele mittelständische Betriebe ist der Zugang jedoch erschwert: Ab zehn Beschäftigten ist grundsätzlich eine Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende tarifvertragliche Regelung erforderlich (§ 82a SGB III; Bundesagentur für Arbeit o. J. b). Eine Betriebsvereinbarung setzt einen Betriebsrat voraus. Über einen solchen verfügen jedoch nur 15 Prozent der Betriebe mit 21 bis 50 Beschäftigten (Hohendanner/Kohaut 2025). Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten können stattdessen eine schriftliche Arbeitgebererklärung vorlegen. Der Bund sollte diese Möglichkeit auf Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten ausweiten, sofern keine entsprechende betriebliche oder tarifvertragliche Regelung besteht.

Berufliche Weiterbildung kann die technologische Transformation der Unternehmen nur unterstützen, wenn die Angebote den Veränderungen betrieblicher Tätigkeiten und Arbeitsprozesse folgen. Der im Koalitionsvertrag angekündigte Digitalpakt Weiterbildung wird von

der Bundesregierung bislang geprüft (CDU/CSU/SPD 2025; Deutscher Bundestag 2025). Sollte er umgesetzt werden, muss er daran gemessen werden, ob die geförderten Angebote den tatsächlichen Qualifizierungsbedarf der Unternehmen decken und zur Entwicklung der benötigten Kompetenzen beitragen.

Auch die Zulassungsverfahren für öffentlich geförderte Weiterbildung beeinflussen, unter welchen Bedingungen solche Angebote bereitgestellt werden können. Die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) setzt dafür Qualitätsstandards (Bundesagentur für Arbeit 2026), verursacht durch Prüf- und Dokumentationsverfahren jedoch erheblichen Aufwand bei den Bildungsanbietern (BBB 2026). Eine Reform sollte Bürokratie abbauen, ohne die Qualitätssicherung zu schwächen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist gefordert, bereits geprüfte Nachweise anzuerkennen und digitale Prüfungen zum Regelfall zu machen. Bei der Erstzulassung bleiben nachvollziehbare Qualitätskonzepte maßgeblich. Die Überwachung bestehender Angebote sollte sich dagegen stärker an den tatsächlichen Ergebnissen orientieren und Träger mit dauerhaft nachgewiesener Qualität durch vereinfachte Prüfverfahren entlasten. Dabei sind die Erfolgsindikatoren nach Zielgruppen zu unterscheiden: Bei der Weiterbildung Arbeitsloser zählen insbesondere die Eingliederung in Beschäftigung und erfolgreiche Abschlüsse, bei bereits Beschäftigten der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierung. Abbruchquoten sind jeweils im Verhältnis zur Zielgruppe und ihren Ausgangsvoraussetzungen zu bewerten. So werden Prüfressourcen gezielter eingesetzt und die Voraussetzungen für einen leistungsfähigen Weiterbildungsmarkt verbessert.

Siebtens: Bei Weiterbildung zählt die Wirkung, nicht der Aufwand

Viele Unternehmen investieren bereits erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, wissen aber oftmals nicht, ob dadurch die Fähigkeiten entstehen, die sie für neue Technologien, veränderte Arbeitsprozesse und Geschäftsmodelle benötigen. Teilnahmequoten, Lernstunden und bestandene Tests sagen darüber wenig aus. Der Ausgangspunkt strategischer Weiterbildung muss deshalb die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sein. Daraus lässt sich ableiten, welche Kompetenzen künftig benötigt werden und wo Qualifizierungsbedarf besteht. Datengestützte Kompetenzanalysen zeigen, wo Kompetenzlücken entstehen, bevor sie die betriebliche Entwicklung bremsen. Auf dieser Grundlage lassen sich Lerninhalte und Formate gezielt auf die jeweiligen Tätigkeiten und den individuellen Entwicklungsbedarf abstimmen, statt Beschäftigte unabhängig von ihren Voraussetzungen durch dieselben Standardschulungen zu führen. KI-gestützte Lernformate können Lernwege individualisieren und den Aufbau neuer Fähigkeiten unmittelbar im Arbeitsprozess unterstützen.

Wie bei anderen Investitionen entscheidet auch bei Weiterbildung der tatsächliche wirtschaftliche Ertrag über ihren Erfolg. Maßgeblich sind dabei nicht allein die erworbenen Kompetenzen, sondern auch deren wirtschaftliche Nutzung: Können Beschäftigte neue Aufgaben übernehmen, Technologien produktiver einsetzen, Fehler und Nacharbeit reduzieren oder veränderte Arbeitsprozesse zuverlässig bewältigen? Auch die Bindung von Beschäftigten kann ein relevanter Indikator sein. Digitale Lernsysteme helfen, Lernfortschritte sichtbar zu machen. Ob die erworbenen

Fähigkeiten im Arbeitsalltag tatsächlich angewendet werden und welchen Beitrag sie zum Unternehmenserfolg leisten, erfordert darüber hinaus eine Überprüfung der betrieblichen Ergebnisse. Bleibt die erwartete Wirkung aus, bieten die Ergebnisse eine Grundlage, um Weiterbildungsmaßnahmen gezielt weiterzuentwickeln und ihren weiteren Einsatz wirtschaftlich zu beurteilen. Das erfordert ein Bildungscontrolling, das Weiterbildung mit derselben wirtschaftlichen Konsequenz steuert, mit der Unternehmen andere Investitionen beurteilen. Zusätzliche gesetzliche Berichtspflichten für Unternehmen sind dafür nicht erforderlich.

Bildung ist zu wichtig, um nur Sache der Bildungspolitik zu sein

Dass Bildung die wichtigste Ressource unseres Landes ist, gehört seit Jahrzehnten zum politischen Selbstverständnis. An Reformen, Programmen und Studien hat es nicht gefehlt. Was fehlt, sind durchgreifende Erfolge: Ein Drittel eines Jahrgangs verfehlt die Mindeststandards, die Weiterbildungsbeteiligung sinkt, und die Folgen kommen in den Unternehmen an, wo sie als Fachkräftemangel, Qualifizierungskosten und entgangene Produktivität sichtbar werden. Woran es bisher gefehlt hat, ist nicht die Einsicht in die Bedeutung von Bildung, sondern die Bereitschaft, daraus Entscheidungen abzuleiten. Deshalb muss die wirtschaftliche Perspektive stärker in die bildungspolitischen Entscheidungen einfließen. Unternehmen erleben die Folgen unzureichender Bildung unmittelbar und haben ein eigenes Interesse daran, dass sich daran etwas ändert. Der Wirtschaftsrat bringt diese Perspektive mit dem vorliegenden Papier in die Debatte ein. Dahinter steht auch das Aufstiegsversprechen der Sozialen Marktwirtschaft: „Wohlstand für alle“ setzt voraus, dass Menschen die Fähigkeiten erwerben, ihre beruflichen Chancen zu nutzen. Eingelöst wird es nur, wenn aus „Bildung für alle“ mehr wird als ein Bekenntnis.

Literatur

Acemoglu, D. / Pischke, J.-S. (1999): Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: The Economic Journal 109 (453), S. F112–F142.

Becker, G. S. (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research.

Bertelsmann Stiftung (2026): Ausbildungsperspektiven 2026. Eine repräsentative Befragung junger Menschen zwischen 14 und 25 Jahren. Durchgeführt von iconkids & youth. Gütersloh.

Bund und Länder (2019): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über den Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken. Bundesanzeiger AT vom 4. September 2019 B3.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Der Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr 2024/25. Presseinfo Nr. 45 vom 30. Oktober 2025 und Statistik zum 30. September 2025. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2026): Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen. Stand 17. Juni 2026. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (o. J. a): Assistierte Ausbildung. Information für Betriebe (ba014812). Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (o. J. b): Merkblatt Qualifizierungsgeld für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (ba047767). Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2025a): Das duale Studium bleibt ein Erfolgsmodell. Auswertung der Daten-bank AusbildungPlus 2024. Pressemitteilung 25/2025 vom 28. August 2025. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Hauptausschuss (2025b): Empfehlung Nr. 185 vom 10. Dezember 2025 zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen. Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2026): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Kapitel „Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss“. Bonn.

Bundesministerium der Finanzen (2024): Sechster Bericht zur Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen. Deutscher Bundestag, Drucksache 20/11235 vom 22. April 2024. Berlin.

Bundesrat (2026): Entschließung des Bundesrates „Reduzierung der Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe in der dualen Berufsausbildung“. Drucksache 241/26 (Beschluss), 1068. Sitzung vom 25. September 2026. Berlin.

Bundesregierung (2026): Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Startchancen von Kindern und zur Qualitätsentwicklung in der Kindertagesbetreuung (Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetz, SCQEG). Deutscher Bundestag, Drucksache 21/8239 vom 28. September 2026. Berlin.

Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) (2026): Reform des AZAV-Systems: Bürokratie abbauen, Qualität stärken, Innovation ermöglichen. Forderungspapier, veröffentlicht am 2. September 2026.

CDU/CSU/SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages. Berlin, April 2025, S. 74.

Deutscher Bundestag (2025): Digitale Weiterbildungsangebote. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Drucksache 21/3446 vom 19. Dezember 2025. Berlin.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) (2026): Ausbildung 2026. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin, Juli 2026.

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. Bearbeitet von U. Heublein, C. Hutzsch und R. Schmelzer. DZHW Brief 05/2022. Hannover.

Erhard, L. (1957): Wohlstand für Alle. Düsseldorf: Econ.

Eurostat (2013): Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen, ESVG 2010. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Fitzenberger, B. / Leber, U. / Schwengler, B. (2026): Betriebliche Weiterbildung im ersten Halbjahr 2025. IAB-Forum, 15. April 2026. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Fuchs, J. / Söhnlein, D. / Weber, B. (2021): Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht 25/2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hanushek, E. A. / Woessmann, L. (2012): Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation. In: Journal of Economic Growth 17 (4), S. 267–321.

Heublein, U. / Ebert, J. / Hutzsch, C. / Isleib, S. / König, R. / Richter, J. / Woisch, A. (2017): Zwischen Studienerwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen. Forum Hochschule 1/2017. Hannover: DZHW.

Hohendanner, C. / Kohaut, S. (2025): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. In: WSI-Mitteilungen 78 (4), S. 297–303.

ifo Institut (2026): PISA-Abstieg gefährdet unseren Wohlstand. Pressemitteilung vom 8. September 2026. München.

IFRS Interpretations Committee (2020): Agenda Decision „Training Costs to Fulfil a Contract (IFRS 15)“. IFRIC Update, März 2020. London: IFRS Foundation.

Leber, U. / Schwengler, B. (2025): Nur wenige Betriebe kennen die „Assistierte Ausbildung flexibel“. IAB-Forum, Grafik aktuell, 15. Januar 2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. DOI 10.48720/IAB.FOO.GA.20250115.01.

OECD (2026): PISA 2025 Results. Country Note Germany. Paris, 8. September 2026.

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2025): Kompetenzen für den erfolgreichen Übergang von der Sekundarstufe I in die berufliche Ausbildung sichern. Gutachten. Bonn, März 2025.

Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) (2026): Datengestützte Entwicklung und Steuerung in Schulen und frühkindlicher Bildung. Gutachten. Bonn, 26. März 2026.

Weber, E. (2026): Arbeitsmarktprognose 2026/2027. IAB-Kurzbericht 17/2026 mit Presseinformation vom 24. September 2026. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Werkmeister, L. / Wößmann, L. (2025): Volkswirtschaftliche Erträge besserer Bildung. Eine Projektion für Deutschland und die Bundesländer. ifo Institut im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, Dezember 2025.

Wirtschaftsrat der CDU e.V. (2022): Rückkehr zur Sozialen Marktwirtschaft. Aufstiegsversprechen statt Verteilungsversprechen! Positionspapier. Berlin, September 2022.

Rechtsquellen

Achtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII), § 22b in der Fassung des Entwurfs des Startchancen- und Qualitätsentwicklungsgesetzes (Feststellung des Sprach- und Entwicklungsstands).

Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) vom 2. April 2012 in der jeweils geltenden Fassung.

Berufsbildungsgesetz (BBiG), § 45 Abs. 2 (Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen), § 76 (Überwachung und Beratung durch die zuständige Stelle).

Bundeshaushaltsordnung (BHO), § 7 Abs. 2 (Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen).

Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), § 74 (Assistierte Ausbildung), § 82a (Qualifizierungsgeld).

Handelsgesetzbuch (HGB), § 246 Abs. 1 (Vollständigkeitsgebot, Begriff des Vermögensgegenstands).

International Accounting Standard 38 (IAS 38) Immaterielle Vermögenswerte, Paragrafen 15 und 69(b), in der durch Verordnung (EG) Nr. 1126/2008 in das Unionsrecht übernommenen Fassung.

Staatsvertrag über die Organisation eines gemeinsamen Akkreditierungssystems zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre an deutschen Hochschulen (Studienakkreditierungsstaatsvertrag), Art. 2 Abs. 3 Nr. 1 (Qualifikationsziele, Befähigung zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit).