



---

# Der Wert der Weiterbildenden: Warum wirtschaftliche Unabhängigkeit eine **Qualitätsfrage** ist.

Über die prekäre Lage derjenigen, die die Kompetenz einer Volkswirtschaft entwickeln. Und warum ihre Unabhängigkeit im Interesse ihrer Auftraggeber liegt.

Zweiter Teil der Reihe „Lehren aus KOMPASS“. Datengrundlage: Freelancer-Kompass 2026, wbmonitor (BIBB/DIE), Honorarempfehlungen der Verbände sowie Förder- und Rechtsquellen des Bundes.

**NET OF BRAINS Thinktank** · Träger des Deutschen Demografiepreises 2022

Autor: Dr. Franz Hütter (Dr. rer. medic., M.A.) · Juni 2026 · brain-hr.com



## Zusammenfassung

# Die unbequeme Frage hinter dem Förder-Andrang

Als das Förderprogramm KOMPASS 90 Prozent einer Qualifizierung von maximal 4.500 € übernahm, brach die Nachfrage alle Erwartungen, quer durch die Solo-Selbstständigkeit aller Branchen. Für die Weiterbildungsbranche ist das doppelt aufschlussreich: Das Geld fließt an Bildungsanbieter, deren Markt ohne den Zuschuss offenkundig kleiner wäre. Und unter den Antragstellenden waren auch Weiterbildende selbst. Eine Branche, die auf eine solche indirekte Stützung angewiesen ist, hat kein Förderproblem. Sie hat ein Wertschöpfungsproblem.

**Datenbasis.** Freelancer-Kompass 2026 (n=5.412), BIBB/DIE wbmonitor 2024, BDVT/VBT-Honorarempfehlung 2026, Rechtsprechungs- und Förderquellen (BSG-Urteil B 12 R 3/20 R und § 127 SGB IV zu Herrenberg; KOMPASS-Richtlinie BAnz AT 28.02.2025 B3, esf.de), Bundes- und EU-Dokumente zur Infrastruktur digitaler Bildungsnachweise (BMBFSFJ, Koalitionsvertrag 2025, EU-Ratsempfehlung Micro-Credentials, wba Österreich, SkillsFuture Singapur) sowie die in „Lehren aus KOMPASS“ (Policy Brief Nr. 1, DOI: 10.5281/zenodo.20670322) dokumentierte Evaluationslage. Verlässlichkeit jeder Quelle im Anhang klassifiziert.

- 1. Die Lage ist prekärer, als der Markt wahrhaben will.** Das Projekteinkommen im Freelancer-Markt fiel binnen eines Jahres um 21 Prozent auf 6.653 € monatlich; 61 Prozent nennen Auftragsmangel als Hauptsorge, bei gestiegener Wochenarbeitszeit (Freelancer-Kompass 2026, n=5.412).
- 2. Die Honorar-Schere ist dramatisch.** Zwischen den Empfehlungen für öffentlich finanzierte Träger (häufig unter 500 € pro Tag, BDVT 2026) und den Tagessätzen, die wissenschaftlich fundierte Corporate-Arbeit erzielt, liegt ein Faktor, der nicht Kompetenz abbildet, sondern Verhandlungsposition.
- 3. Abhängigkeit ist ein Qualitätsrisiko, kein Privatproblem.** Wer wirtschaftlich nicht Nein sagen kann, kann fachlich nicht widersprechen. Beratung, Training und Coaching leben aber exakt davon: einer Organisation auch das zu sagen, was sie nicht hören will. Andere Professionen haben die Unabhängigkeit ihrer Urteile deshalb institutionell geschützt.
- 4. Die Ursache ist dieselbe wie in „Lehren aus KOMPASS“ (Policy Brief Nr. 1):** Wo niemand Wirkung misst, wird Weiterbildung zur Vergleichsware, und Vergleichsware konkurriert über den Preis. Der Preisverfall der Branche ist die Rechnung für die fehlende Wirkungsmessung.
- 5. Es gibt zwei Auswege, und sie gehören zusammen.** Auftraggeber, die Wirkung einkaufen statt Tagessätze zu drücken, erhalten unabhängige statt gefälliger Berater. Und Weiterbildende, die Wirkungsnachweis und Hard Skills beherrschen, verlassen den Vergleichsmarkt aus eigener Kraft: Anbieter mit Firmenkundengeschäft melden das beste Branchenklima (+25 Punkte, wbmonitor), während öffentlich finanzierte bei -7 liegen.

### IMPLIKATION

Eine Volkswirtschaft, die ihre Zukunftsfähigkeit von Weiterbildung erwartet, kann sich prekäre Weiterbildende nicht leisten. Würde ist hier keine Sozialromantik. Sie ist eine Funktionsbedingung.

## Kapitel 1

# Die Lage: Zahlen, die man nicht wegmoderieren kann

Trainer:innen, Berater:innen und Coaches arbeiten überwiegend solo-selbstständig. Über ihre wirtschaftliche Lage wird selten öffentlich gesprochen; die Selbstdarstellung der Branche ist Stärke. Die Daten sprechen anders:

### EXHIBIT 1

#### Das Projekteinkommen bricht ein, die Arbeitszeit steigt

Monatliches Projekteinkommen im Freelancer-Markt, in Euro



Quelle: Freelancer-Kompass 2026 (freelancermap, n=5.412), via heise, 17.03.2026. Wochenarbeitszeit im selben Zeitraum von 40 auf 42 Stunden gestiegen.

## 61 %

nennen „zu wenige Aufträge“ als Hauptsorge; 43 % ohne gesicherte Auslastung für die kommenden Monate

Freelancer-Kompass 2026

## < 500 €

Tagessatz-Realität bei öffentlich finanzierten Trägern laut Honorarempfehlung der Verbände

BDVT/VBT-Honorarempfehlung 2026

Hinzu kommen die Herrenberg-Rechtsunsicherheit zur Sozialversicherungspflicht (Hintergrund im Kasten auf Seite 4; laut wbmonitor neben der Konjunktur Haupttreiber der Branchenstimmung, BIBB/DIE 2025) und der Andrang auf KOMPASS: 90 Prozent Erstattung bis 4.500 €, seit dem Frühjahr 2026 bundesweit kontingentiert.

Zur Einordnung: KOMPASS richtet sich an Solo-Selbstständige aller Branchen, nicht an Weiterbildende im Besonderen. Welche Berufsgruppen die Schecks tatsächlich nutzten, wurde nie veröffentlicht; auch hier gilt die Nicht-Erfassung, die „Lehren aus KOMPASS“ (Policy Brief Nr. 1) dokumentiert. Sichtbar ist dennoch zweierlei. Erstens belegt der Andrang die wirtschaftliche Lage der Solo-Selbstständigkeit insgesamt: Wer eine Investition von 4.500 € in die eigene Substanz nur mit 90-Prozent-Zuschuss stemmen kann, arbeitet ohne Rücklagen für die eigene Entwicklung. Zweitens hing die Weiterbildungsbranche doppelt an diesem Programm: Die Fördermittel flossen an Bildungsanbieter, deren Umsatz mit der Kontingentierung nun mit wegbricht, eine faktische, indirekte Stützung der Branche. Und unter den Antragstellenden waren Trainer:innen, Berater:innen und Coaches selbst. Niemand käme auf die Idee, Steuerberater:innen oder Fachärzt:innen ihre Fortbildung zu 90 Prozent zu bezuschussen; ihre Honorarstruktur trägt die eigene Entwicklung selbstverständlich mit.

**Hintergrund: Was das Herrenberg-Urteil ist.** Das Bundessozialgericht entschied am 28.06.2022 (Az. B 12 R 3/20 R), dass eine Musikschullehrerin der städtischen Musikschule Herrenberg trotz Honorarvertrag abhängig beschäftigt und damit sozialversicherungspflichtig war. Maßgeblich sind seither die tatsächlichen Verhältnisse, nicht der Vertragstext: Wer als Lehrkraft in die Organisation eines Trägers eingegliedert ist, gilt im Zweifel als angestellt. Für Bildungsträger bedeutet das Nachzahlungsrisiken über Jahre, für freie Trainer:innen, Dozent:innen und Coaches eine ungeklärte Statusfrage. Der Gesetzgeber hat mit einer Übergangsregelung reagiert (§ 127 SGB IV, in Kraft seit 01.03.2025, im März 2026 verlängert): Bis zum 31.12.2027 gelten Lehrkräfte bei beidseitig gewollter Selbstständigkeit und schriftlicher Zustimmung als selbstständig; ab dem 01.01.2028 greift die Versicherungspflicht. Eine dauerhafte Neuregelung der Selbstständigkeit von Lehrenden liegt erst im Entwurf vor (BMAS, Stand März 2026).

#### IMPLIKATION

Der KOMPASS-Andrang war keine Subventionsmentalität. Er war der Kassensturz der Solo-Selbstständigkeit, und für die Weiterbildungsbranche zugleich der Beleg, wie sehr ihr Markt am Förder-Tropf hängt.

## Kapitel 2

# Warum prekäre Berater schlechte Berater werden müssen

Man könnte die Lage der Weiterbildenden für deren Privatproblem halten. Das wäre ein teurer Irrtum, und zwar zuerst für die Auftraggeber.

Der Kern jeder Beratungs-, Trainings- und Coaching-Leistung ist ein unabhängiges Urteil: einer Organisation auch das zu sagen, was sie nicht hören will. Dass ein Projekt scheitern wird. Dass das Problem nicht im Team liegt, sondern in der Führung. Dass die gewünschte Maßnahme das falsche Mittel ist. Dieses Urteil hat einen wirtschaftlichen Preis: Wer es ausspricht, riskiert den Folgeauftrag.

Hier wird die Honorarfrage zur Qualitätsfrage. Wer von jedem einzelnen Auftrag existenziell abhängt, kann diesen Preis nicht zahlen. Er wird, oft ohne es zu merken, zum Erfüllungsgehilfen dessen, was die Organisation ohnehin hören wollte. Nicht aus Charakterschwäche, sondern aus Arithmetik: Die Möglichkeit, Nein zu sagen, ist eine Funktion der Auftragslage. Geistige Unabhängigkeit hat eine ökonomische Voraussetzung.

Andere Professionen haben diesen Zusammenhang längst institutionalisiert. Wirtschaftsprüfung, Richteramt und ärztliche Diagnostik schützen die Unabhängigkeit des Urteils strukturell, durch Honorarordnungen, Unabsetzbarkeit oder Berufsrecht, weil ein abhängiges Urteil wertlos ist, egal wie kompetent die Person. Die Weiterbildung kennt keinen solchen Schutz. Ihre Unabhängigkeit hängt allein an der wirtschaftlichen Substanz der Einzelnen, und genau die erodiert.

### IMPLIKATION

Ein Auftraggeber, der Tagessätze drückt, kauft sich keine günstige Beratung. Er kauft sich eine Beratung, die ihm nicht mehr widersprechen kann.

Dass die Befunde von „Lehren aus KOMPASS“ und dieses Papiers zusammenhängen, ist kein Zufall: Wo niemand Wirkung misst, lässt sich Qualität nicht von Gefälligkeit unterscheiden. Dann entscheidet der Preis, der Preis verfällt, und mit ihm die Unabhängigkeit derer, die von ihm leben. Die Zufriedenheits-Kultur der Branche und die Prekarität ihrer Anbieter sind zwei Seiten derselben Münze.

## Kapitel 3

# Der doppelte Ausweg: Anerkennung und Selbstermächtigung

Die Lage ist nicht ausweglos, und das Selbstmitleid wäre der falsche Ton. Die Daten zeigen einen Ausweg, der von beiden Seiten begehbar ist.

### Was die Nachfrageseite tun kann: Wirkung einkaufen, Unabhängigkeit honorieren

Unternehmen, die Weiterbildung nach Wirkung statt nach Tagessatz einkaufen, lösen zwei Probleme zugleich: Sie bekommen messbar bessere Leistung, und sie finanzieren die Unabhängigkeit, von der ihre Beratungsqualität lebt. Der wirksamste Beitrag der Auftraggeber ist keine Wohltat, sondern eine Einkaufsentscheidung: Wirkungsnachweis zur Vergabebedingung machen und ihn bezahlen.

### Was die Weiterbildenden selbst tun können: den Vergleichsmarkt verlassen

Die Daten zeigen, wo der Ausweg liegt: Anbieter mit Firmenkundengeschäft melden mit +25 Klimapunkten die beste Stimmung der Branche, öffentlich finanzierte liegen bei -7 (wbmonitor, BIBB/DIE 2025). Das anspruchsvolle Segment verlangt zweierlei: die Sprache der Entscheider (Betriebswirtschaft, Kennzahlen, Return) und belegbare Wirkung (Prä-Post-Designs, validierte Instrumente, Effektstärken). Beides ist erlernbar. Es sind Hard Skills, keine Begabungen.

Wer sie beherrscht, verändert seine Verhandlungsposition grundlegend: Ein Angebot mit Wirkungsnachweis ist keine Vergleichsware mehr und wird nicht mehr über den Tagessatz verhandelt, sondern über das Ergebnis. Die Investition in diese Fähigkeiten ist damit keine weitere Fortbildung im Bücherregal. Sie ist der Weg von der Preiskonkurrenz in die Preissetzung, und sie sollte einer Profession, die anderen das Lernen lehrt, aus eigener Kraft möglich sein.

#### IMPLIKATION

Würde ist keine Forderung an andere. Sie beginnt mit dem eigenen Wirkungsnachweis und wird vollendet von Auftraggebern, die ihn honorieren.

## Was die Politik tun kann: Strukturen statt Almosen

Förderung bleibt sinnvoll, aber auf der richtigen Ebene: Statt Einzelpersonen kleinteilige Zuschüsse zu gewähren, die im Verwaltungsstau enden, sollten Programme die Strukturen fördern, die Selbstständige unabhängig machen: Zugänge zu Wirkungsmessung und Forschung, verlässliche sozialrechtliche Rahmenbedingungen (die Herrenberg-Unsicherheit wirkt wie eine Sondersteuer auf Selbstständigkeit) und Vergabepraktiken der öffentlichen Hand, die nicht selbst der größte Preisdrücker sind. Honorarempfehlungen unter 500 € pro Tag bei öffentlichen Trägern senden derzeit das gegenteilige Signal.

Dieser Appell lässt sich präzise adressieren, denn die nötige Infrastruktur ist bereits beschlossen und bezahlt. Der Bund hat mit „Mein Bildungsraum“ von 2021 bis 2025 die technische Grundlage für digital gesiegelte, maschinenlesbare Bildungsnachweise entwickelt (rund 154 Mio. € verausgabte, heise 2025); der Ausstell- und Prüfdienst liegt seit Juli 2024 bei der Bundesagentur für Sprunginnovationen SPRIND und ist nach Auskunft des Ministeriums „technisch anpassbar“ für weitere Nachweistypen. Ab Anfang 2027 kommt die europäische digitale Brieftasche (EUDI-Wallet), in der Bürger:innen Bildungsnachweise lebensbegleitend hinterlegen können; erster Anwendungsfall ist das Abiturzeugnis. Die Weiterbildung, der größte Bildungsbereich Erwachsener, kommt darin bislang nicht vor. Daraus ergeben sich drei konkrete Schritte:

- 1. Weiterbildungszertifikate als zweiter Anwendungsfall der Digitalen Bildungsnachweise.** BMBFSFJ und SPRIND definieren vor der Festlegung des Betreibermodells einen Standard für digital gesiegelte Weiterbildungszertifikate (Anbieter, Umfang, Lernziele, Prüfungsform maschinenlesbar) und schließen Weiterbildungsanbieter an den bestehenden Prüfdienst an. Der Bund löste damit das eigene Versprechen ein, Bildungsnachweise von der Schule bis zur Erwachsenenbildung abzudecken, und gäbe der vom Bundesrechnungshof kritisierten Infrastruktur einen breitenwirksamen Anwendungsfall.
- 2. Ein Wirkungsstandard für Zertifikate.** Der Koalitionsvertrag 2025 kündigt eine „stärkere Standardisierung und Transparenz von Zertifikaten“ an, lässt aber offen, was ein Zertifikat über den Lernerfolg aussagen soll. Der Standard liegt nahe: Lernziel-Bezug plus valide Kompetenzmessung vor und nach der Maßnahme statt reiner Teilnahmebescheinigung. Die EU-Ratsempfehlung zu Micro-Credentials (16.06.2022) liefert die fertigen Standardelemente; Deutschland hat sie für die nicht-hochschulische Weiterbildung bisher nicht operationalisiert (NWS-Umsetzungsbericht 2025: nur „modellhafte Erprobung“).

**3. Ein Qualifikations-Credential für die Lehrenden selbst.** Wenn die Nachweise der Lernenden in die Wallet wandern, gehört der Qualifikationsnachweis der Lehrenden strukturell dazu: ein freiwilliges, digital prüfbares Credential, das wissenschaftliche Fundierung, didaktische Qualifikation und Evaluations-Kompetenz belegt. Die Vorbilder existieren: Österreichs Weiterbildungsakademie (wba) prüft genau diese drei Dimensionen in einem staatlich geförderten, freiwilligen System; Singapur koppelt ab dem 01.04.2026 den Zugang zu staatlich geförderten Trainings an ein Register mit Fortbildungs- und Evaluations-Anforderungen (TAEPP). Verpflichtend müsste das nur dort sein, wo öffentliche Fördermittel fließen: Die AZAV verlangt die methodisch-didaktische Eignung der Lehrkräfte schon heute (§ 2 Abs. 3), nur ohne standardisierten, portablen Nachweis.

Damit wäre Wirkungsmessung kein Appell mehr an den guten Willen, sondern in der Infrastruktur verankert: in den Zertifikaten der Lernenden wie im Qualifikationsnachweis der Lehrenden. Das Zeitfenster ist günstig. Bis zum 31.12.2027 läuft die Herrenberg-Übergangsfrist, ab 2028 soll eine Neuregelung der Selbstständigkeit greifen (BMAS-Referentenentwurf, Stand März 2026). Wer die Statusfrage der Lehrenden ohnehin neu regelt, kann professionelle Qualifikation gleich als positives Statusindiz verankern, statt sie Vertragsbausteinen zu überlassen.

## Die Perspektive: eine berufsständische Ordnung für die Profession

Zu Ende gedacht führt dieser Weg zu etwas, das jede andere Bildungsprofession längst hat: einer berufsständischen Ordnung. Keine Erzieherin arbeitet ohne staatlich anerkannte Ausbildung, kein Lehrer ohne Staatsexamen, kein Arzt ohne Approbation; die ärztliche Fortbildungspflicht ist als Punktesystem gesetzlich kodifiziert (§ 95d SGB V). Nur die Erwachsenenbildung, und mit ihr das betriebliche Learning & Development mit seinem Hebel auf Wirtschaft und Gesellschaft, kennt nichts dergleichen: Wer hier lehrt, dem sind Qualifikation und Fortbildung als Einzigem vollständig selbst überlassen. Eine digitale Bildungshistorie könnte beides tragen, den Qualifikationsnachweis wie die dokumentierte Fortbildung.

Das fachliche Leitbild dafür existiert seit der Boulder-Konferenz der American Psychological Association von 1949: das Scientist-Practitioner-Modell, das von Praktiker:innen verlangt, wissenschaftliche Evidenz nicht nur kompetent zu rezipieren, sondern die Wirkung der eigenen Arbeit selbst empirisch zu überprüfen (Baker & Benjamin 2000); schon 1984 wurde es ausdrücklich auf Bildungskontexte ausgedehnt (Barlow, Hayes & Nelson 1984). Das Modell ist bis heute lebendig: Die deutsche Approbationsordnung für Psychotherapeut:innen schreibt forschungsorientierte Praktika gesetzlich vor (§§ 13, 17 PsychThApprO), und die Medizin baut mit den Clinician-Scientist-Programmen der DFG (seit 2018, über 400 geförderte forschende Ärzt:innen) strukturierte Brücken zwischen Praxis und Forschung. Eine Profession, die Lernen lehrt, sollte sich an demselben Anspruch messen lassen. Wie nötig das wäre, zeigt die Empirie: 89 Prozent von über 15.000 befragten Lehrenden aus 18 Ländern glauben an den wissenschaftlich widerlegten Lernstil-Mythos (Newton & Salvi 2020). Eine solche Ordnung wäre keine Marktbarriere, sondern eine Qualitätsdifferenzierung: Sie unterscheidet professionelle Weiterbildende endlich sichtbar von der Beliebigkeit.

### IMPLIKATION

Der Bund muss kein neues Projekt starten. Er muss die bezahlte Infrastruktur nur für den größten Bildungsbereich Erwachsener öffnen, bevor das Betreibermodell ohne die Weiterbildung festgezurrert wird.

## Kapitel 4

# Vier Empfehlungen

### 1 · An die Weiterbildenden: Unabhängigkeit als Geschäftsziel behandeln

Wirkungsnachweis und betriebswirtschaftliche Sprache sind erlernbare Hard Skills und der direkteste Weg aus dem Vergleichsmarkt. Wer seine Wirkung belegen kann, verhandelt über Ergebnisse statt über Tagessätze. Das Leitbild ist der Scientist-Practitioner: Wissenschaft nicht nur rezipieren, sondern die eigene Wirkung selbst untersuchen können.

### 2 · An die Unternehmen: Unabhängigkeit einkaufen

Wirkungsnachweis zur Vergabebedingung machen und entsprechend honorieren. Der gedrückte Tagessatz ist die teuerste Form der Beschaffung: Er kauft Zustimmung statt Urteil.

### 3 · An die Verbände: die Wertdebatte führen

Honorartransparenz, Wirkungsstandards und das Selbstbewusstsein, beides öffentlich zu vertreten. Eine Profession, die ihren Wert nicht beziffert, überlässt die Bezifferung dem Einkauf.

### 4 · An die Politik: das Zeitfenster bis Ende 2027 nutzen

Weiterbildungszertifikate als zweiten Anwendungsfall an die bezahlte Bundesinfrastruktur der Digitalen Bildungsnachweise anschließen (EUDI-Wallet ab 2027), einen Wirkungsstandard für Zertifikate festlegen und ein Qualifikations-Credential für Lehrende nach österreichischem und singapurischem Vorbild schaffen, perspektivisch als berufsständische Ordnung mit dokumentierter Fortbildung (Kapitel 3). Dazu sozialrechtliche Klarheit vor Ablauf der Herrenberg-Übergangsfrist am 31.12.2027 (Kasten Seite 4), faire Vergabep Praxis der öffentlichen Hand und Förderung auf Struktur- statt Almosen-Ebene.

## Eine Einladung zum Gespräch

**Einladung zur Fach-Review:** Wir laden qualifizierte Institutionen, Verbände und Fachkolleg:innen ein, die Befunde kritisch zu prüfen; substanzielle Reviews fließen in Folgeausgaben ein und werden auf Wunsch namentlich verdankt.

Auch dieses Papier ist ein Diskussionsangebot. Wir stellen seine Thesen im NET OF BRAINS **Science Lunch** zur Diskussion, jeden Freitag von 12 bis 13 Uhr online, kostenfrei (Anmeldung über [brain-hr.com](https://brain-hr.com)). Verbänden, Einkäufern und politischen Akteuren stehen wir für Fachgespräche zur Verfügung. Und Kolleg:innen, die ihren eigenen Wirkungsnachweis aufbauen wollen, finden in unserem Netzwerk Methodik, Werkzeuge und Verbündete.

**Kontakt für Diskussion, Presse und Fachgespräche:** Dr. Franz Hütter · [fh@brain-hr.com](mailto:fh@brain-hr.com) · +49 171 99 79 519

## Anhang

# Quellen und Transparenz

AUSSAGE	QUELLE	DATUM/ABRUF
Projekteinkommen –21 % (8.432 → 6.653 €); 61 % Auftragsmangel; 43 % ohne gesicherte Auslastung; gestiegene Wochenarbeitszeit	<a href="#">Freelancer-Kompass 2026 (freelancermap, n=5.412), via heise</a>	17.03.2026
Honorarempfehlung öffentlich finanzierter Träger häufig unter 500 €/Tag	BDVT/VBT-Honorarempfehlung 2026	19.12.2025
Branchenklima: Anbieter mit Firmenkunden +25, mit SGB-Finanzierung –7; Treiber Konjunktur und Herrenberg-Rechtsprechung	BIBB/DIE wbmonitor 2024	26.11.2025
Herrenberg-Urteil: Musikschullehrerin trotz Honorarvertrag abhängig beschäftigt; maßgeblich die tatsächlichen Verhältnisse	<a href="#">BSG, 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R</a>	28.06.2022
Übergangsregelung bis 31.12.2027 (verlängert März 2026), Versicherungspflicht ab 01.01.2028	<a href="#">§ 127 SGB IV, geltende Fassung</a>	Abruf 12.06.2026
„Mein Bildungsraum“: Aufbauphase 2021–2025 beendet, Überführung in den Ausstell-/Prüfdienst für digitale Bildungsnachweise (SPRIND), EUDI-Wallet ab 2027, erster Anwendungsfall Abiturzeugnis, Dienst „technisch anpassbar“	<a href="#">BMBFSFJ, „Digitale Bildungsnachweise“</a>	Abruf 12.06.2026
Ausgaben „Mein Bildungsraum“: rund 154 Mio. € bis Ende 2024; Bundesrechnungshof-Kritik	<a href="#">heise online, 11.02.2025</a>	11.02.2025
Koalitionsvertrag 2025: „stärkere Standardisierung und Transparenz von Zertifikaten“ (ohne Wirkungs-Konzept); EU-Ratsempfehlung Micro-Credentials (16.06.2022) in der nicht-hochschulischen Weiterbildung nicht operationalisiert (NWS-Bericht 2025: „modellhafte Erprobung“)	Koalitionsvertrag CDU/CSU/SPD 2025, S. 74; NWS-Umsetzungsbericht März 2025	2025
wba Österreich: verpflichtende bildungstheoretische, didaktische und Evaluations-Kompetenz (NQR-eingetragen, freiwillig, staatlich gefördert)	<a href="#">wba, Qualifikationsprofil wba-Zertifikat</a>	Abruf 12.06.2026

AUSSAGE	QUELLE	DATUM/ABRUF
Singapur: Registerpflicht TAEPP für staatlich geförderte Trainings ab 01.04.2026, mit Fortbildungs- und Evaluations-Anforderungen	<a href="#">SkillsFuture Singapore, Information Memorandum</a>	Abruf 12.06.2026
Scientist-Practitioner-Modell: Boulder-Konferenz der APA 1949; doppelte Kompetenz, Forschung anzuwenden und selbst durchzuführen; 1984 ausdrücklich auf Bildungskontexte ausgedehnt	<a href="#">Baker &amp; Benjamin (2000), American Psychologist 55(2)</a> ; Barlow, Hayes & Nelson (1984), Pergamon Press	2000 / 1984
Forschungsorientierte Praktika gesetzlich verpflichtend in der deutschen Psychotherapie-Ausbildung; DFG fördert seit 2018 Clinician-Scientist-Programme (23 Programme, über 400 Geförderte)	<a href="#">§§ 13, 17 PsychThApprO</a> ; <a href="#">DFG-Förderinitiative Clinician Scientists</a>	Abruf 12.06.2026
89,1 % von 15.405 Lehrenden (18 Länder, 37 Stichproben 2009–2020, überwiegend Convenience-Samples) glauben an den widerlegten Lernstil-Mythos	<a href="#">Newton &amp; Salvi (2020), Frontiers in Education, systematisches Review</a>	2020
KOMPASS: 90 %/max. 4.500 €; Scheck-Ausgabe „Mai bis voraussichtlich Oktober 2026 bundesweit begrenzt“	<a href="#">Förderrichtlinie BAnz AT 28.02.2025 B3; esf.de</a>	Abruf 11./12.06.2026
Keine veröffentlichte Statistik, welche Branchen/Berufsgruppen die KOMPASS-Förderung nutzten	Recherche BMAS/esf.de-Veröffentlichungen; vgl. „Lehren aus KOMPASS“, DOI: <a href="#">10.5281/zenodo.20670322</a>	12.06.2026
Fehlende Wirkungsmessung: nur 32,1 % nutzen Evaluation systematisch	Haufe Akademie Benchmarking 2025; vgl. „Lehren aus KOMPASS“, DOI: <a href="#">10.5281/zenodo.20670322</a>	2025

## Über NET OF BRAINS

NET OF BRAINS ist ein Thinktank für Innovationen im Learning & Development: eine Community aus über 50 Forscher:innen, L&D-Praktiker:innen und Führungskräften, ausgezeichnet mit dem Deutschen Demografiepreis 2022 (Kategorie „New Work zum Leben erweckt“). Initiator ist Dr. Franz Korbinian Hütter (Dr. rer. medic., M.A.), Dozent für Applied Cognitive Neuroscience an der Hochschule für angewandtes Management, Teacher Status Member der American Psychological Association (APA), Mitglied des Beirats des dvct e. V. und des wissenschaftlichen Beirats des KKV Bildungswerk Bayern. Kontakt: fh@brain-hr.com · +49 171 99 79 519

**Transparenzhinweis.** Dieses Papier wurde von BRAIN-HR (Inhaber: Dr. Franz Hütter) initiiert und finanziert. BRAIN-HR bietet selbst Qualifizierungen zu Wirkungsnachweis und wissenschaftlicher Fundierung sowie entsprechende Software an; der Autor hat ein wirtschaftliches Interesse an einer stärkeren Wirkungsorientierung des Marktes. Alle Befunde stützen sich ausschließlich auf die angegebenen öffentlichen Quellen und sind unabhängig nachprüfbar. Beirats-Mitgliedschaften sind biografische Angaben; die genannten Organisationen haben dieses Papier weder beauftragt noch autorisiert.

© 2026 NET OF BRAINS · c/o BRAIN-HR, Dr. Franz Korbinian Hütter · Am Schlagbaum 1, 58285 Gevelsberg · brain-hr.com · Zitiervorschlag: NET OF BRAINS (2026): Der Wert der Weiterbildenden. Policy Brief Nr. 2, Juni 2026. DOI: [10.5281/zenodo.20670324](#) · In dieser Reihe außerdem: Policy Brief Nr. 1 „Lehren aus KOMPASS“ (DOI: [10.5281/zenodo.20670322](#)) und „Strategic Intelligence: Learning & Development 2026“, beide auf brain-hr.com/thinktank.