INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

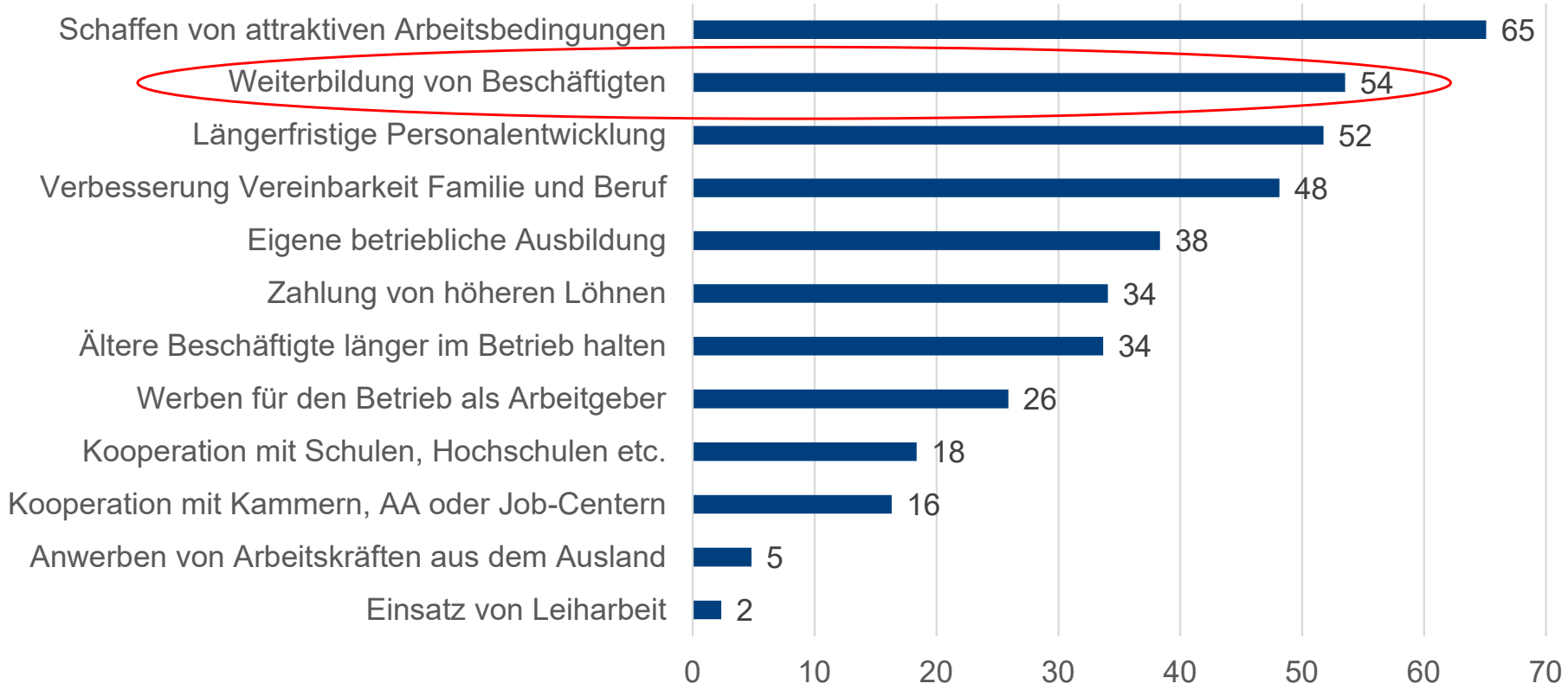
WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG FÜR BESCHÄFTIGTE – HÜRDEN DER INANSPRUCHNAHME

Fachtag „Dem Fachkräftemangel gemeinsam begegnen!“
Bottrop, 3. Dezember 2025

Dr. Ute Leber

WEITERBILDUNG IST FÜR BETRIEBE EINE ZENTRALE STRATEGIE DER FACHKRÄFTESICHERUNG

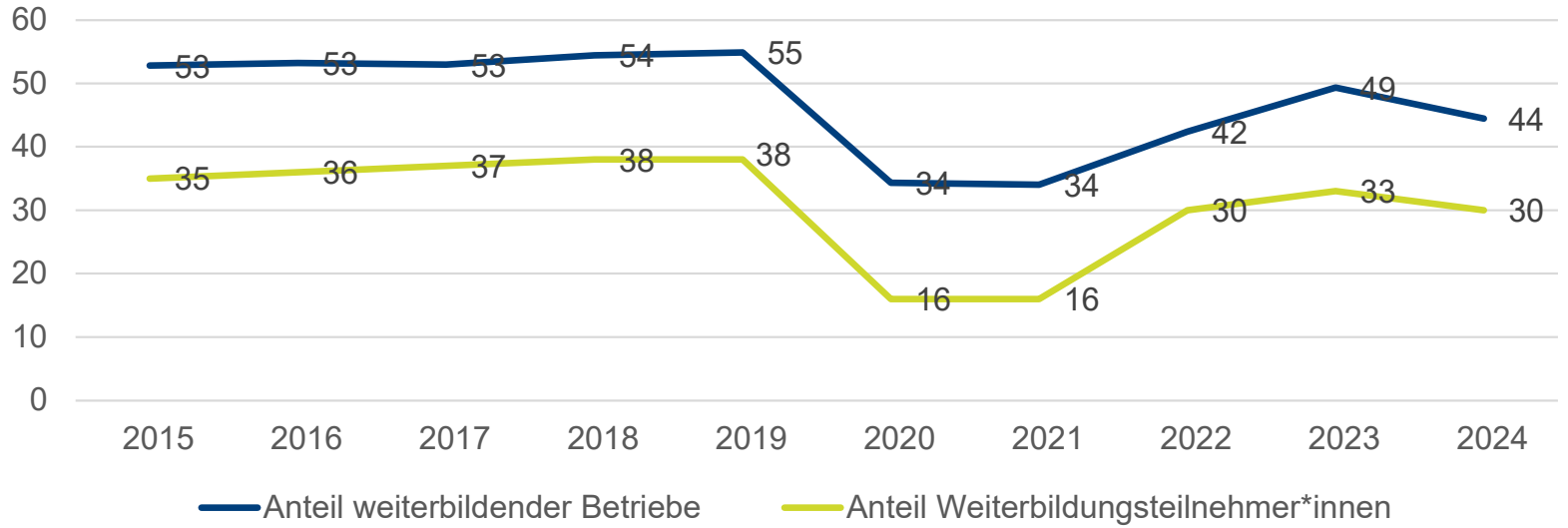
Anteil der Betriebe, die einzelnen Strategien zur Fachkräftesicherung eine hohe Bedeutung beimessen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Hohendanner et al. (2025)

TROTZ DER HOHEN BEDEUTUNG VON WEITERBILDUNG NEHMEN NICHT ALLE DARAN TEIL

Weiterbildungsangebot der Betriebe und Teilnahmequote der Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

Verschiedene Beschäftigtengruppen nehmen nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil:

- Geringqualifizierte
- Ältere
- Beschäftigte in Jobs mit einem hohen Risiko, automatisiert zu werden

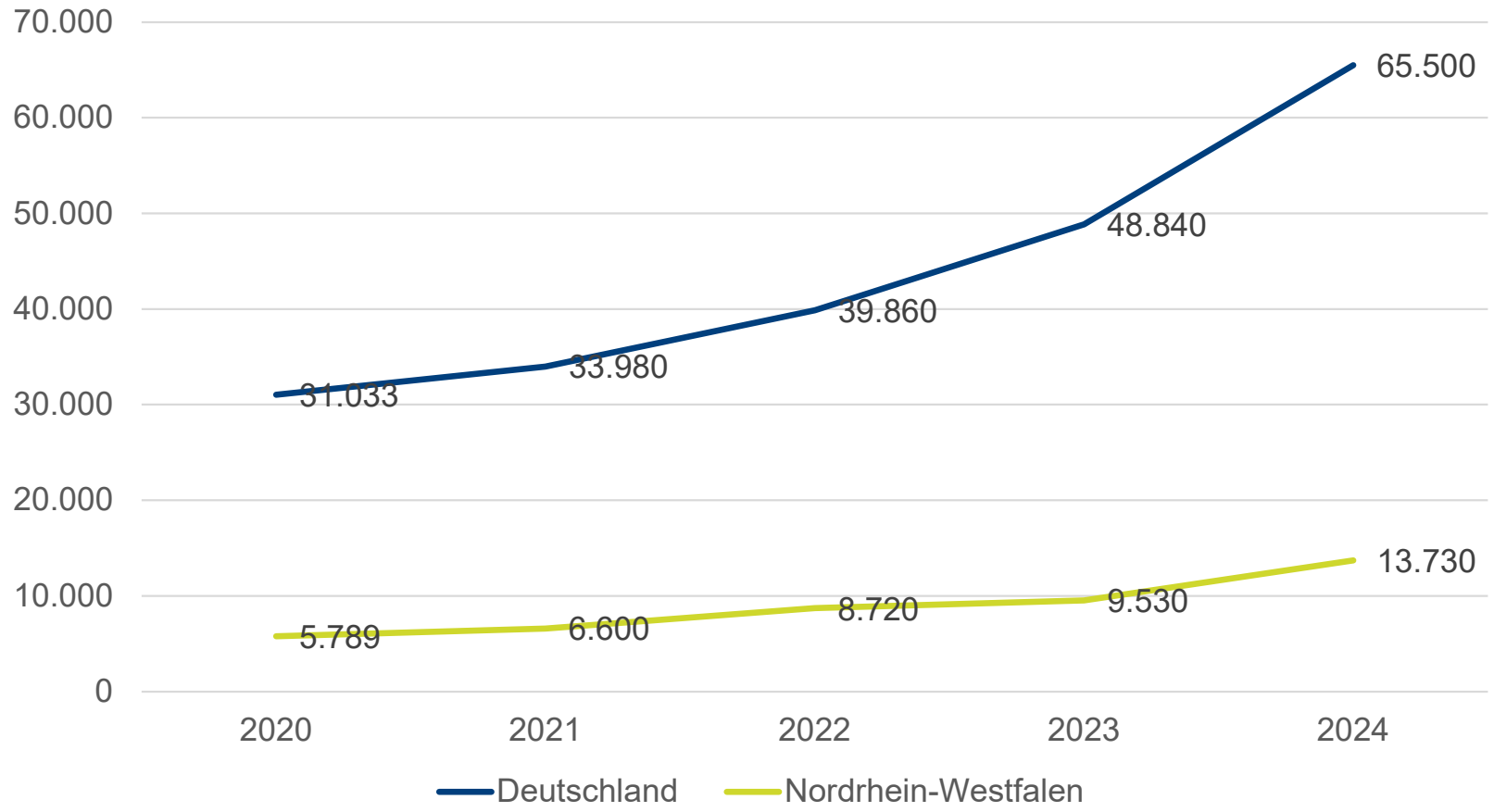
ARBEITSAGENTUREN UNTERSTÜTZEN DIE WEITERBILDUNG VON BESCHÄFTIGTEN

- **Basisförderung für alle Arbeitgeber und Beschäftigte (§ 82 SGB III)**
  - Die Förderung umfasst die Übernahme von Lehrgangskosten und die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen.
  - Voraussetzungen der Förderung:
    - Die berufliche Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden.
    - Die berufliche Weiterbildung und der Bildungsträger sind für die Förderung zugelassen.
    - Es werden Fähigkeiten vermittelt, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
  - Mehrfache Anpassungen/Ausweitungen der Förderung im Zeitverlauf (zuletzt 2024)
- **Qualifizierungsgeld bei besonderer Betroffenheit durch den Strukturwandel (§ 82a SGB III)**

DIE HÖHE DER ZUSCHÜSSE IST ABHÄNGIG VON DER BETRIEBSGRÖßE

IMMER MEHR BESCHÄFTIGTE NEHMEN AN GEFÖRDERTER WEITERBILDUNG TEIL

Eintritte in die Beschäftigtenförderung (Jahressummen)



Quelle: BA-Statistik (2025)

DIE WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG IST NICHT ALLEN BETRIEBEN BEKANNT – BERATUNG WIRKT SICH POSITIV AUS

Anteil der Betriebe in %

	Weiterbildungsförderung der BA	
	bekannt	genutzt
Betriebsgröße		
1 bis 9 Beschäftigte	26	6
10 bis 49 Beschäftigte	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	58	28
250 und mehr Beschäftigte	67	35
Gibt es im Betrieb eine für Weiterbildung zuständige Organisationseinheit oder Person?		
Ja	36	12
Nein	30	8
Weiterbildungsberatung der BA in Anspruch genommen?		
Ja	65	33
Nein	27	6
Insgesamt	**32**	9

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N=1.

Quelle: Kruppe/Lang/Leber 2021

BETRIEBE NEHMEN DIE WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG AUS VERSCHIEDENEN GRÜNDEN NICHT IN ANSPRUCH

Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in %
(Mehrfachangaben möglich)

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November 2020, N=1.759).
Basis: Betriebe, die die Förderung nicht in Anspruch genommen haben und angeben, die Fördervoraussetzungen zu erfüllen. © IAB

Quelle: Kruppe/Lang/Leber 2021

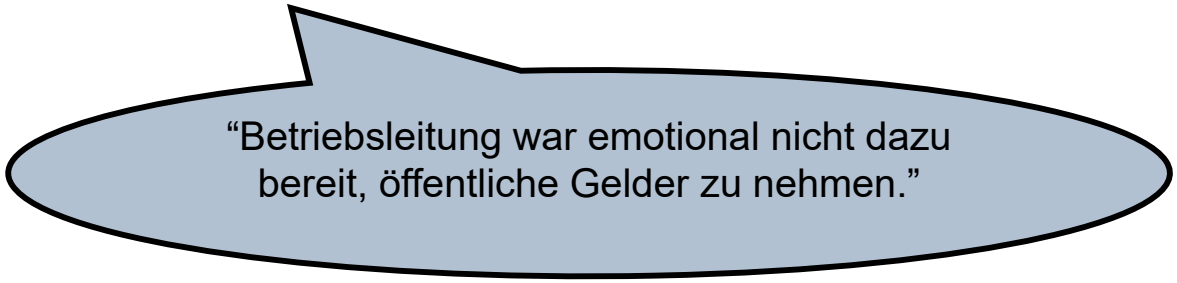
QUALITATIVE BEFRAGUNGEN VON AG-S UND BETRIEBEN LIEFERN WEITERE EINBLICKE IN HÜRDEN DER INANSPRUCHNAHME

Mangelnde Informationen:

- Begrifflichkeiten (QCG, AvmG) sind oft nicht bekannt
- Teils Annahme, die BA fördere nur die Weiterbildung von Arbeitslosen, nicht aber von Beschäftigten

Teils Vorbehalte gegenüber öffentlicher Förderung:

- Vereinzelt sehen Betriebe Gefahr einer Prestigeminderung im Falle einer öffentlichen Förderung



Quelle: Biermeier et al. (2023)

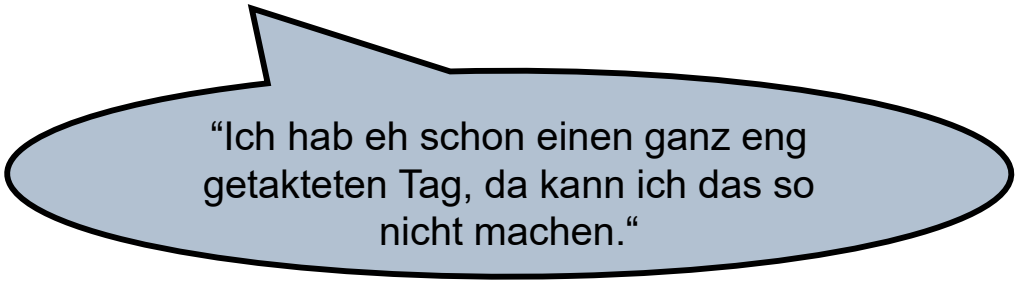
QUALITATIVE BEFRAGUNGEN VON AG-S UND BETRIEBEN LIEFERN WEITERE EINBLICKE IN HÜRDEN DER INANSPRUCHNAHME

Hürden bei Antrag und Administration:

- Herausforderndes Antragsverfahren aus Sicht einiger Betriebe *(aber: mittlerweile Vereinfachung des Verfahrens)*
- Konkrete Förderhöhe und Zustandekommen der Weiterbildung im Vorfeld ungewiss *(aber: mittlerweile weniger Ermessensleistungen)*

Hürden bei Beschäftigten:

- Teils schlechter Gesundheitszustand oder sprachliche Barrieren
- Eingeschränkte Teilhabe z.B. durch familiale Betreuungspflichten oder lange Fahrzeiten (v.a. im ländlichen Raum)



Quelle: Biermeier et al. (2023)

QUALITATIVE BEFRAGUNGEN VON AG-S UND BETRIEBEN LIEFERN WEITERE EINBLICKE IN HÜRDEN DER INANSPRUCHNAHME

Spezifische Hürden bei kleineren Betrieben:

- Teils kein (regelmäßiger) Kontakt zu Arbeitsagenturen
- Vorrang des Tagesgeschäfts
  - Zu geringe Personalressourcen für Auseinandersetzung mit Thema
  - Längere Weiterbildung bei voller Kapazitätsauslastung schwer plan- und durchführbar
- Schwierigkeit der Kompensation des Arbeitsausfalls während der Weiterbildung
  - Vertretung teils weder intern noch extern zu organisieren

„Der Mitarbeiter ist unser wichtigstes Gut, und wir können nicht Mitarbeiter drei Wochen in einen Lehrgang schicken. Also das muss dann schon parallel laufen.“

Quelle: Biermeier et al. (2023)

QUALITATIVE BEFRAGUNGEN VON AG-S UND BETRIEBEN LIEFERN WEITERE EINBLICKE IN HÜRDEN DER INANSPRUCHNAHME

Hürden durch Fördervoraussetzung „Mindestumfang der Weiterbildung“:

- Freistellung von Beschäftigten vor allem in KMU schwierig
- Benötigte Qualifikationen werden teils (nur) in kürzeren Maßnahmen vermittelt

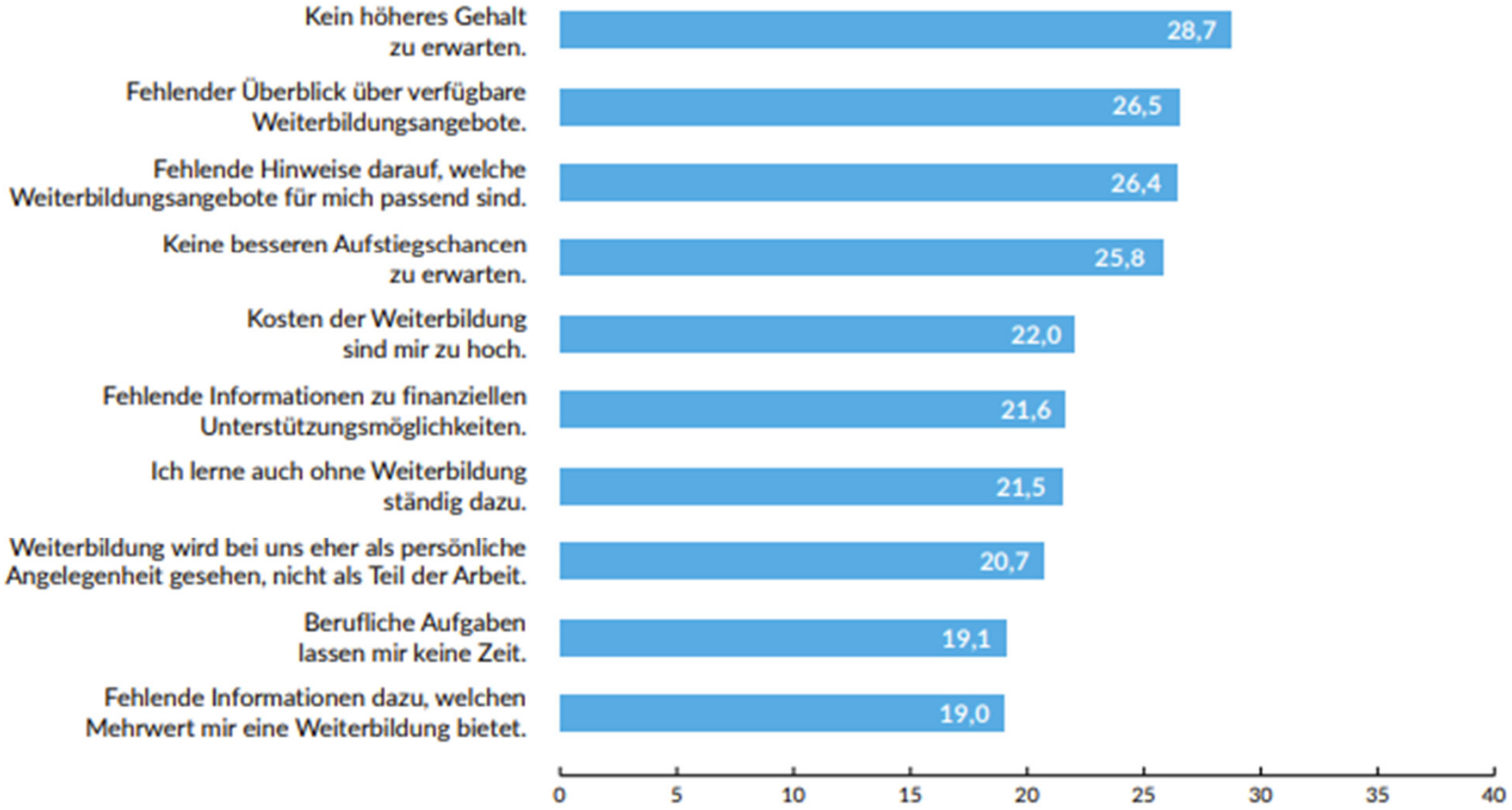
Hürden durch Fördervoraussetzung „Zertifizierung von Weiterbildungsträgern und –maßnahmen“:

- Mangelnde Passung von Bedarfen und Angeboten
  - Gewünschte Weiterbildungen nicht zertifiziert
  - Keine zertifizierten Weiterbildungen mit gewünschten Inhalten
- Zu wenige (zertifizierte) Angebote vor allem in ländlichen Gebieten
- Angebote der Träger teils auf Großbetriebe zugeschnitten

Quelle: Biermeier et al. (2023)

AUS SICHT VON BESCHÄFTIGTEN KÖNNEN WEITERE FAKTOREN EINER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG ENTGEGENSTEHEN

Fehlende Anreize und mangelnde Informationen

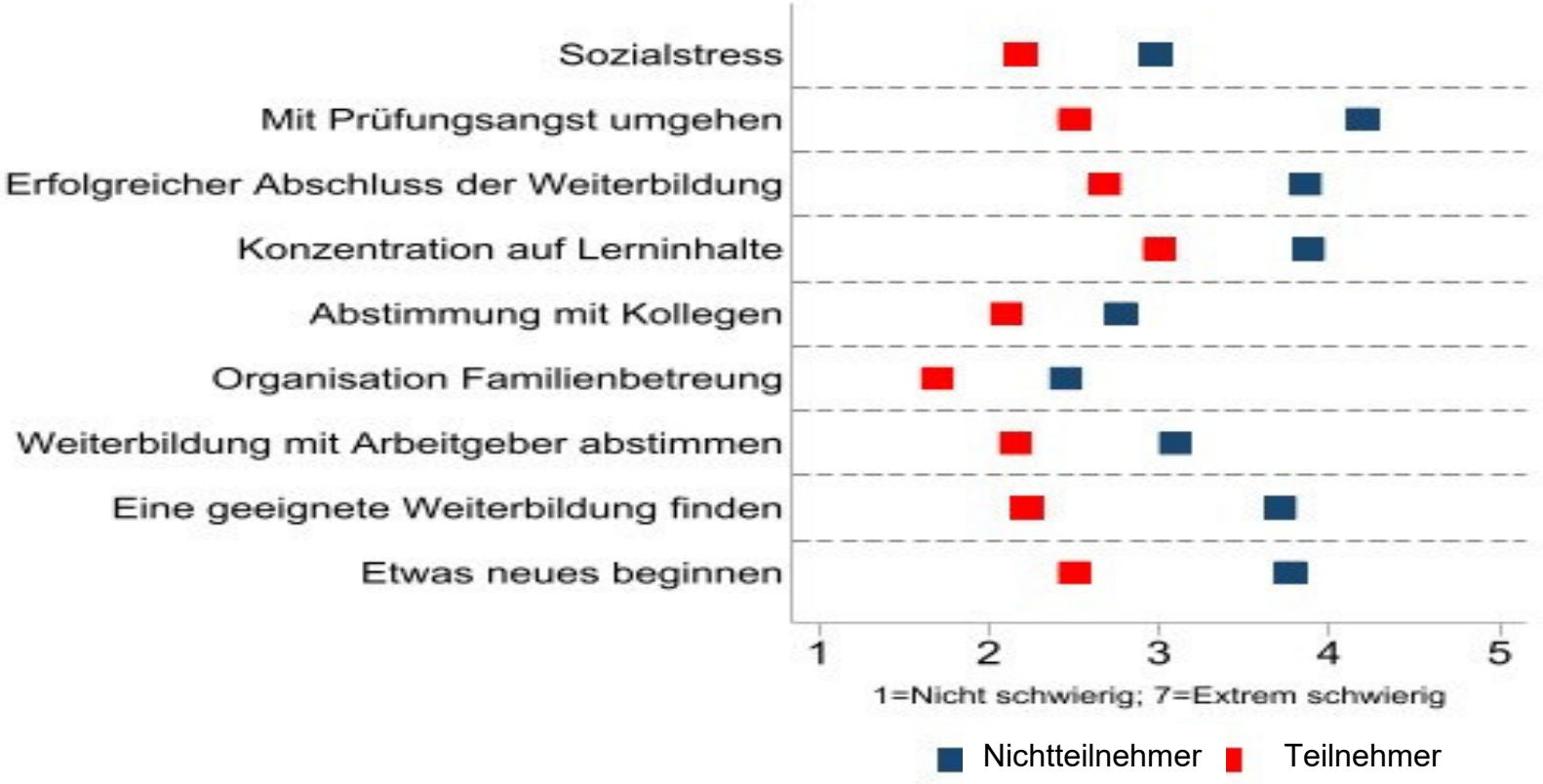


Quelle: Bertelsmann Stiftung (2025)

AUS SICHT VON BESCHÄFTIGTEN KÖNNEN WEITERE FAKTOREN EINER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG ENTGEGENSTEHEN

Angst vor dem Lernen

Einschätzung des persönlichen Aufwands für Weiterbildung

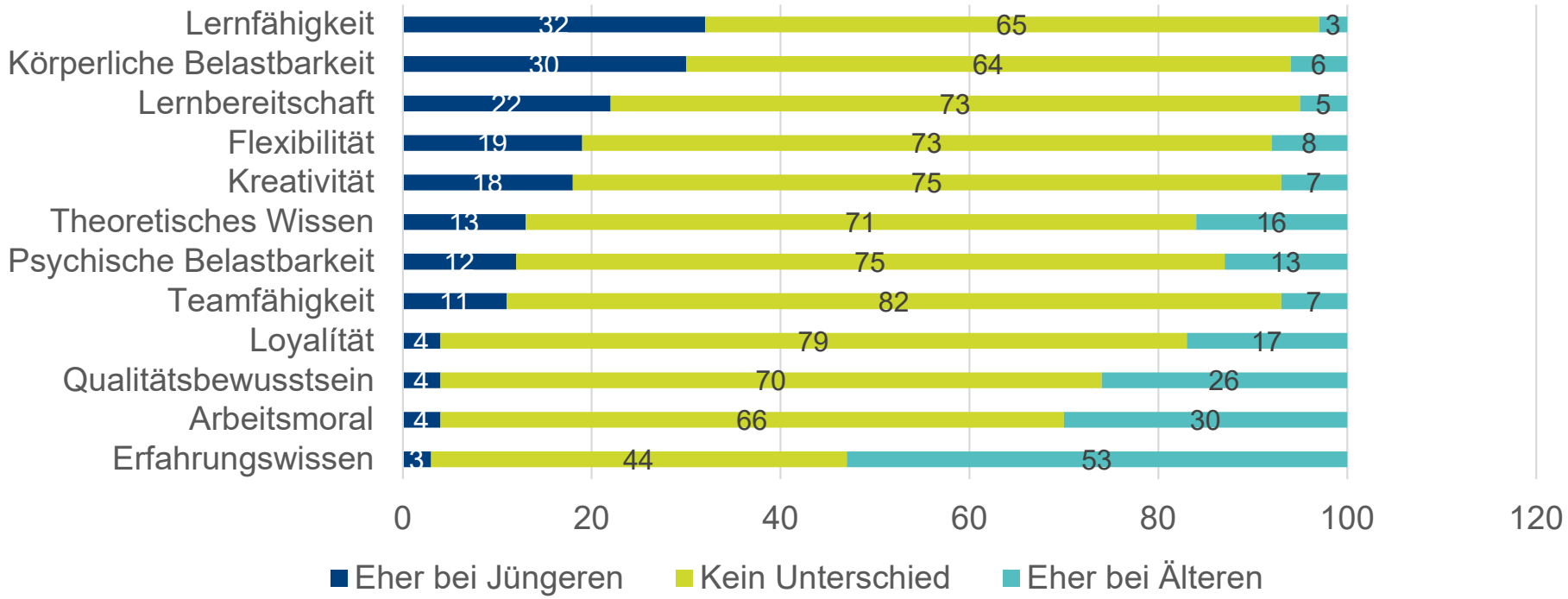


Quelle: IAB (2025)

AUS SICHT VON BESCHÄFTIGTEN KÖNNEN WEITERE FAKTOREN EINER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG ENTGEGENSTEHEN

Negative Altersbilder und Stereotype

Betriebliche Einschätzung der Eigenschaften von Älteren und Jüngeren; Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

WIE KANN DIE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG ERHÖHT WERDEN?

- Mehr (zielgruppengerechte) Informationen bereitstellen
  - Vorhandene Angebote der Weiterbildungsberatung stärker nutzen
  - Onlineplattformen nutzen (z.B. https://mein-now.de/)
  - Niedrigschwellige Angebote etablieren (z.B. Betriebliche Weiterbildungsmentor*innen)
  - Wichtig: Herstellung von Transparenz

- Motivation stärken, Ängste vor dem Lernen nehmen, Vorurteile abbauen
  - Mit Positivbeispielen arbeiten
  - Geeignete Weiterbildungsformate einsetzen

- Förderinstrumente stärker nutzen
  - Lockerung der Fördervoraussetzungen und Vereinfachung des Antragsverfahrens der Beschäftigtenförderung im April 2024
  - Hier dargestellte Ergebnisse von 2021/22 zeichnen womöglich ein zu negatives Bild

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

ute.leber@iab.de