



10. Februar 2025

Welche Betriebe nehmen die Weiterbildungsförderung der BA in Anspruch?



Dr. Ute Leber (wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit)

Einführung

Der beruflichen Weiterbildung kommt in der modernen Arbeitswelt eine hohe Bedeutung zu. Dies gilt für Beschäftigte, für die Weiterbildung ein wichtiges Mittel zur Sicherung ihrer Arbeitsmarktchancen ist, ebenso wie für Betriebe, die auf diesem Wege ihren Qualifikationsbedarf decken und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen können. Wie vorliegende Studien zeigen, ist die Weiterbildungsbeteiligung jedoch ungleich verteilt. So nehmen insbesondere Geringqualifizierte, aber auch Ältere sowie Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen nur vergleichsweise wenig an Weiterbildung teil (vgl. zum Beispiel Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024). Fragt man nach den Gründen für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung mancher Personengruppen, so deuten empirische Untersuchungen auf die Bedeutung einer Vielzahl an Faktoren hin. Neben mangelnden Informationen über die Bedeutung von Weiterbildung und Weiterbildungsangebote spielen dabei auch finanzielle und zeitliche Restriktionen eine Rolle.

Mit der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit (BA) steht ein Instrument zur Verfügung, das Betriebe beziehungsweise Beschäftigte bei einer Weiterbildungsteilnahme finanziell unterstützt. Zentrale Ansprechpartner für die Weiterbildungsförderung sind dabei die Betriebe; die Agenturen für Arbeit erstatten diesen die Kosten für Lehrgänge und leisten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt der Beschäftigten. War die Weiterbildungsförderung bei ihrer Einführung im Jahr 2006 noch auf bestimmte Beschäftigtengruppen beziehungsweise Betriebe beschränkt, steht sie mittlerweile allen offen. Nach einem Ausbau der Fördermöglichkeiten in den Jahren 2019 und 2020 wurde die Weiterbildungsförderung zuletzt im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsgesetzes im Jahr 2024 reformiert mit dem Ziel, die Transparenz der Förderung zu erhöhen und den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu erleichtern.

Wie die Daten der Statistik der BA (2024) zeigen, haben die Eintritte in die Weiterbildungsförderung in den vergangenen Jahren zwar zugenommen, doch bewegen sie sich nach wie vor auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. So nahm zuletzt nur rund eine von 1.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen innerhalb eines Jahres eine durch die BA geförderte Weiterbildung auf. Damit bleibt die Entwicklung der Inanspruchnahme hinter den Erwartungen zurück, die an die Ausweitung der Fördervoraussetzungen ab dem Jahr 2019 geknüpft wurden (Kruppe/Lang 2023). Was aber sind die Ursachen für die relativ geringe Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte? Und unterscheiden sich diese Gründe zwischen verschiedenen Betrieben? Antworten auf diese Fragen geben eine quantitative und eine qualitative Betriebsbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in den Jahren 2020 und 2021 durchgeführt hat. Die wesentlichen Erkenntnisse dieser Erhebungen werden im Folgenden zusammengefasst (zu einem ausführlichen Überblick über die Ergebnisse vgl. Biermeier et al. 2023 sowie Kruppe et al. 2021).

Nur relativ wenige Betriebe kennen und nutzen die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

Voraussetzung dafür, dass Betriebe die Weiterbildungsförderung in Anspruch nehmen, ist zunächst, dass ihnen die entsprechenden Fördermöglichkeiten überhaupt bekannt sind. Den Ergebnissen der quantitativen Betriebsbefragung des IAB zufolge traf dies im Jahr 2020 auf rund ein Drittel aller Betriebe zu (Tabelle). Dabei zeigt sich, dass größere Betriebe häufiger die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte kennen als kleinere Betriebe. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass die Weiterbildung in größeren Betrieben institutionell zumeist anders eingebettet ist als in kleineren Betrieben. So zeigen unsere Daten nämlich weiter, dass Betriebe, die eine eigene für Weiterbildungsfragen zuständige Organisationseinheit oder Person haben, die Förderung eher kennen als Betriebe ohne eine solche Anlaufstelle. Ein Zusammenhang besteht zudem zwischen der Kenntnis der Förderprogramme und der Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung: Betriebe, die schon einmal eine Weiterbildungsberatung bei einer Arbeitsagentur genutzt haben, kennen die Förderung deutlich häufiger als Betriebe, auf die dies nicht zutrifft. Unterschiede im Bekanntheitsgrad zeigen sich schließlich auch zwischen Betrieben verschiedener Branchen. Betrieben des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens ist die Weiterbildungsförderung eher bekannt als Betrieben anderer Branchen. Wie vorliegende Daten der BA-Statistik (2024) zeigen, spielen geförderte Weiterbildungen im Bereich der Alten- und Gesundheitspflege quantitativ die größte Rolle – was auch die hohe Bekanntheit der Förderung in diesem Wirtschaftszweig erklären kann.

Tabelle: Bekanntheit und Nutzung der Weiterbildungsförderung der BA nach ausgewählten Merkmalen, Anteil der Betriebe in Prozent

	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 von Oktober/November 2020

Die Erhebung des IAB gibt nicht nur Auskunft darüber, wie viele Betriebe die Weiterbildungsförderung kennen, sondern auch dazu, wie viele Betriebe sie schon einmal genutzt haben. Dies trifft nur auf einen relativ kleinen Anteil, nämlich auf weniger als zehn Prozent, aller Betriebe zu. Untersucht man, welche Betriebe die Förderung besonders häufig nutzen, dann zeigt sich ein Einfluss der gleichen Faktoren, die auch in einem Zusammenhang mit der Bekanntheit stehen. So nehmen größere Betriebe sowie Betriebe aus dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen die Weiterbildungsförderung überdurchschnittlich häufig in Anspruch. Förderlich auf die Nutzung wirkt sich zudem auch die Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung aus. Dies bestätigt die hohe Bedeutung, die Beratungsaktivitäten nicht nur für die Kenntnis, sondern auch die tatsächliche Nutzung von Förderinstrumenten zukommt.

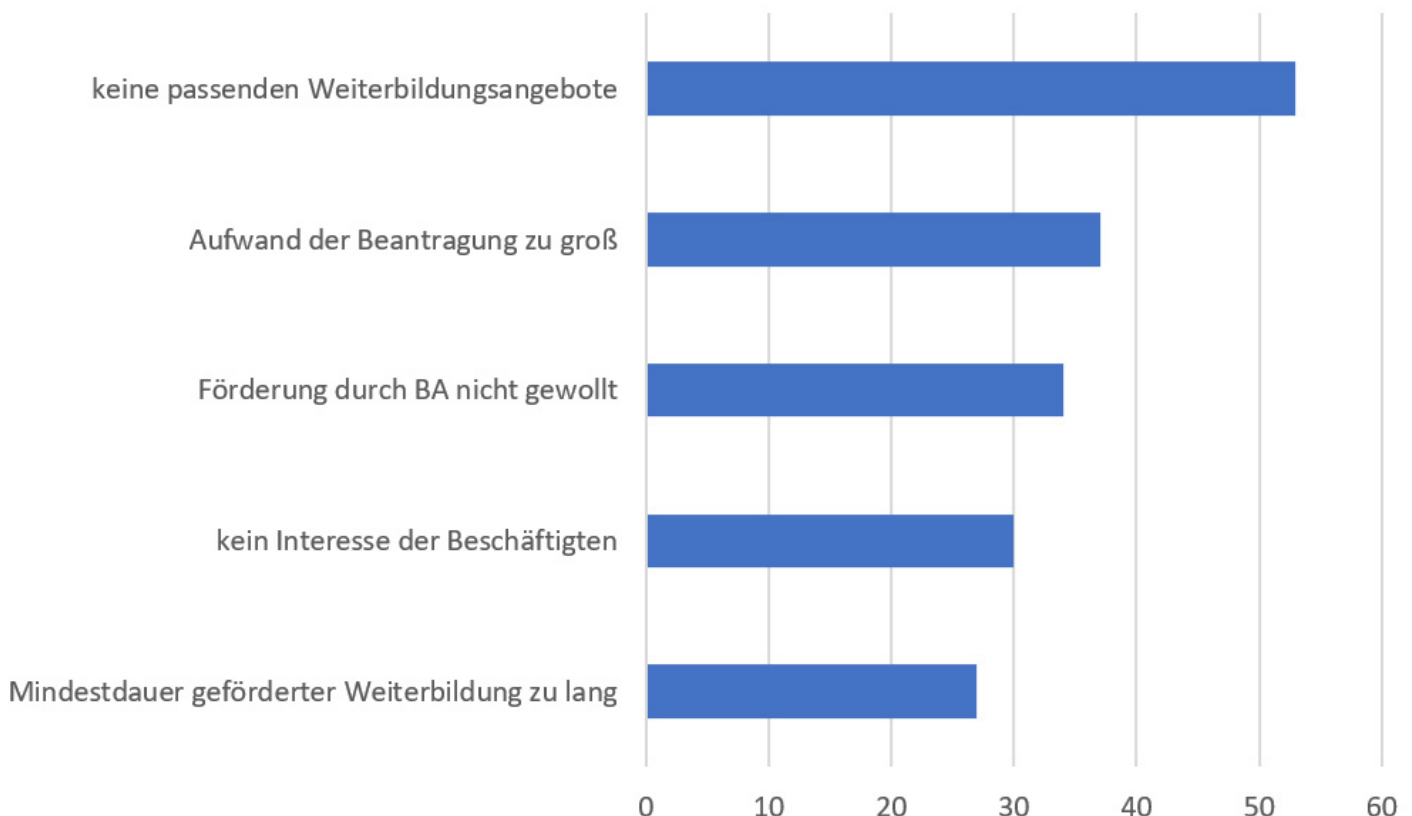
Die Gründe für die Nichtinanspruchnahme sind vielfältig

Woran aber liegt es, dass nur vergleichsweise wenige Betriebe die Weiterbildungsförderung der BA in Anspruch nehmen? Wie unsere Erhebungen zeigen, spielt in diesem Kontext eine ganze Reihe an Faktoren eine Rolle. In unserer quantitativen Befragung hat sich vor allem der Mangel an passenden Weiterbildungsangeboten als bedeutende Hürde erwiesen (Abbildung). So hat mehr als die Hälfte aller Betriebe angegeben, aus diesem Grund die Förderung nicht in Anspruch zu nehmen. Dabei sind es vor allem Betriebe im ländlichen Raum, die fehlende Weiterbildungsangebote beklagen.

Darüber hinaus schätzen aber auch viele Betriebe den Aufwand für die Beantragung der Fördermittel als zu groß ein. In unserer quantitativen Befragung traf dies auf gut ein Drittel aller Betriebe zu, und auch die Aussagen der Befragten in den qualitativen Interviews („bürokratisches Monster“, „größter Aufwand, den wir für Leistungen haben“) bestätigen die Bedeutung dieses Aspekts. Ebenfalls rund jeder dritte Betrieb gab zudem an, keine Förderung durch die BA zu wünschen. Vorbehalte gegenüber einer öffentlichen Weiterbildungsförderung wurden auch in der qualitativen Befragung geäußert – zum Beispiel, weil in der Vergangenheit negative Erfahrungen damit gemacht wurden oder die Gefahr einer Prestigeminderung gesehen wurde.

Weitere 30 Prozent der Betriebe gaben an, dass ihre Beschäftigten kein Interesse an einer Weiterbildung zeigten. Möglicherweise liegt dies daran, dass die Beschäftigten keinen Nutzen in der Weiterbildung erkennen oder den damit verbundenen Aufwand scheuen. Aus unserer qualitativen Befragung liegen in diesem Zusammenhang Hinweise darauf vor, dass Beschäftigte insbesondere dann einer Weiterbildung kritisch gegenüberstehen, wenn sie familiäre Betreuungs- oder Pflegeaufgaben zu bewerkstelligen haben und/oder lange Fahrzeiten zur Bildungsstätte auf sich nehmen müssen.

Abbildung: Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Weiterbildungsförderung der BA; Anteil der Betriebe in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise, Welle 5 von Oktober/November 2020

Ein letzter Punkt, der von gut einem Viertel der Betriebe als Grund für die Nichtnutzung genannt wurde, ist schließlich die Minstdauer der geförderten Weiterbildung von 120 Stunden, die als zu lang erachtet wurde. Daneben haben sich in den qualitativen Interviews auch weitere rechtliche

Fördervoraussetzungen als Hemmschuh der Inanspruchnahme erwiesen. Dies betrifft zum einen die (bisher geltende) Bestimmung, wonach zwischen der Förderung und einer abgeschlossenen Ausbildung oder einer früheren geförderten Weiterbildung der jeweiligen Person mindestens vier Jahre liegen müssen. Dies schließt aus Sicht mancher Betriebe die Förderung mancher sinnvoller Weiterbildungen aus – gerade in Bereichen mit einer hohen Dynamik, in der sich die Qualifikationsanforderungen schnell verändern. Zum anderen wurde aber auch die Vorgabe der Zertifizierung teils kritisch gesehen, da die zertifizierten Weiterbildungen nicht immer die gewünschten Inhalte böten.

Die Hürden der Inanspruchnahme unterscheiden sich zwischen Groß- und Kleinbetrieben

Unsere Daten zeigen weiter, dass sich die dargestellten Hemmnisse in einzelnen Betriebstypen teils verschieden darstellen. Dabei sind Unterschiede vor allem zwischen Groß- und Kleinbetrieben festzustellen. So sind es insbesondere kleinere Betriebe, die im bürokratischen Aufwand der Beantragung sowie in der Mindestdauer der Förderung eine Hürde sehen. Wie unsere qualitativen Interviews deutlich machen, hat dies unter anderem damit zu tun, dass kleinere und mittlere Betriebe oft über zu geringe Personalressourcen verfügen, um sich mit dem Thema Weiterbildungsförderung auseinanderzusetzen. Verstärkt wird dies dadurch, dass kleine Betriebe – anders als Großbetriebe – oftmals keinen (regelmäßigen) Kontakt zu den Arbeitsagenturen haben und Beratungsleistungen seltener in Anspruch nehmen. Gerade bei voller Kapazitätsauslastung ist es kleineren Betrieben darüber hinaus häufig nicht möglich, längere Weiterbildungen zu planen und durchzuführen. Zwar beinhaltet die Weiterbildungsförderung einen (anteiligen) Zuschuss zum Arbeitsentgelt, doch sind notwendige Vertretungen gerade in kleinen Betrieben oft nur schwer zu organisieren und finanzieren.

Anders stellt sich die Problemlage dagegen in Großbetrieben dar: Für sie ist eine Förderung aufgrund der für sie niedrigeren Fördersätze nicht immer attraktiv. So schätzen größere Betriebe die Relation zwischen Aufwand und Förderhöhe oft als ungünstig ein. Hinzu kommt, dass Großbetriebe häufig über passgenaue und flexible Alternativen in Form interner Schulungen sowie über hohe finanzielle Ressourcen verfügen und auf das Angebot der BA nicht immer angewiesen sind. Beispielsweise haben in unseren qualitativen Interviews einige Großbetriebe von eigenen Weiterbildungszentren berichtet, die Angebote konzipieren, welche ihren spezifischen Bedarfen eher gerecht würden als das Angebot zertifizierter externer Bildungsträger.

Fazit

Trotz der hohen Bedeutung der Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt und der Ausweitung der Fördermöglichkeiten in den vergangenen Jahren wird die Weiterbildungsförderung der BA für Beschäftigte nach wie vor nur vergleichsweise selten in Anspruch genommen. Wie die Ergebnisse zweier Betriebsbefragungen des IAB zeigen, hat dies verschiedene Gründe. Neben der mangelnden Kenntnis des Förderinstruments verweisen Betriebe in diesem Kontext vor allem auf das Fehlen passender Weiterbildungsangebote sowie den (vermeintlich) großen Aufwand der Beantragung. Darüber hinaus werden aber auch bestimmte Fördervoraussetzungen, und hier vor allem der Mindestumfang der geförderten Weiterbildung von 120 Stunden, als problematisch erachtet.

Mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte im vergangenen Jahr reformiert. Dabei wurden auch verschiedene Aspekte aufgegriffen, die sich in unseren Befragungen aus den Jahren 2020 beziehungsweise 2021 als Hemmschuh der Inanspruchnahme erwiesen haben. Dies betrifft etwa den Abbau von Ermessensleistungen, die in der Vergangenheit mit einer ungewissen Förderhöhe einhergingen, oder die Verkürzung von Ausschlussfristen, die früher mancher unter Arbeitsmarktgesichtspunkten sinnvollen Weiterbildung entgegenstand (vgl. hierzu auch Dietrich et al. 2023).

Um die Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung weiter zu erhöhen, erscheinen darüber hinaus aber noch weitere Schritte erforderlich. Wie unsere Ergebnisse deutlich gemacht haben, kommt in diesem Kontext vor allem der Weiterbildungsberatung eine große Bedeutung zu. Bei einem Ausbau entsprechender Aktivitäten sollten dabei verstärkt jene Betriebe in den Blick genommen werden, die die Förderinstrumente bislang nicht kennen oder nutzen. Dies gilt vor allem für kleinere Betriebe sowie für Betriebe, in denen die Weiterbildung institutionell wenig verankert ist. Zudem erscheint es wichtig, Betriebe wie auch Beschäftigte noch stärker als bisher für die hohe Bedeutung von Weiterbildung in der heutigen Arbeitswelt zu sensibilisieren. Dabei sollten explizit auch etwaige Vorbehalte gegenüber einer öffentlichen Förderung in den Blick genommen werden. Neben der Weiterbildungsberatung der BA und weiterer Träger können dabei auch betriebliche Weiterbildungsmentor*innen eine wichtige Rolle spielen, die eine niedrigschwellige Beratung auf Augenhöhe bieten und damit möglicherweise gerade auch weiterbildungsferne Gruppen erreichen können (zu den Weiterbildungsmentor*innen vgl. z.B. Jaich 2022).

Literatur:

Biermeier, S.; Dony, E.; Greger, S.; Leber, U.; Schreyer, F.; Strien, K. (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten – Hürden der Inanspruchnahme aus Sicht von Arbeitsagenturen und Betrieben. IAB-Forschungsbericht 13/2023, Nürnberg

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Berlin.

Dietrich, H.; Fitzenberger, B.; Janssen, S.; Kruppe, T.; Lang, J.; Leber, U.; Osiander, C.; Seibert, H.; Stephan, G. (2023): Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und zum zugehörigen Antrag der Fraktion DIE LINKE. Stellungnahme des IAB zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 22.5.2023. IAB-Stellungnahme 04/2023, Nürnberg

Jaich, R. (2022): Weiterbildungsmentoren. Eine neue schillernde Figur mit vielfältigen Aufgaben in der betrieblichen Arena. In: Denk-doch-Mal.de, 01-2022.

Kruppe, T.; Lang, J. (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau. In: IAB-Forum H. 06.02.2023, Nürnberg.

Kruppe, T.; Lang, J.; Leber, U. (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit. In: IAB-Forum H. 17.05.2021, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Förderung der beruflichen Weiterbildung, Nürnberg.

Autor



[Dr. Ute Leber](#)

Dr. Ute Leber studierte Volkswirtschaft an der Universität Erlangen-Nürnberg. Seit 1999 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die betriebliche Aus- und Weiterbildung sowie die Beschäftigung Älterer.

[Alle Beiträge ansehen](#)