

Online Magazin IAB-Forum

Betriebliche Weiterbildung in Krisenzeiten: Die erhoffte Trendwende bleibt aus

15. April 2026 | Bernd Fitzenberger, Ute Leber, Barbara Schwengler



Nachdem die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den ersten beiden Jahren der Corona-Krise massiv eingebrochen waren, haben sie 2022 und 2023 wieder zugenommen. Angesichts der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche bleibt die Zahl der weiterbildenden Betriebe allerdings auch in jüngster Zeit deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Zugleich unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung nach wie vor deutlich zwischen verschiedenen Betriebs- und Beschäftigtengruppen. Das zeigen die aktuellen Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel.

Der betrieblichen Weiterbildung kommt in der modernen Arbeitswelt eine herausragende Bedeutung zu. Für Beschäftigte ist sie ein wichtiges Instrument, um ihre Fähig- und Fertigkeiten an sich stetig ändernde Anforderungen anzupassen und so ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Betriebe wiederum können durch Weiterbildung ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit stärken, Umstrukturierungen flankieren und ihren Bedarf an [Fachkräften](#) gerade in Zeiten eines demografiebedingt schrumpfenden [Arbeitskräfteangebots](#) und technologischer Umwälzungen sichern.

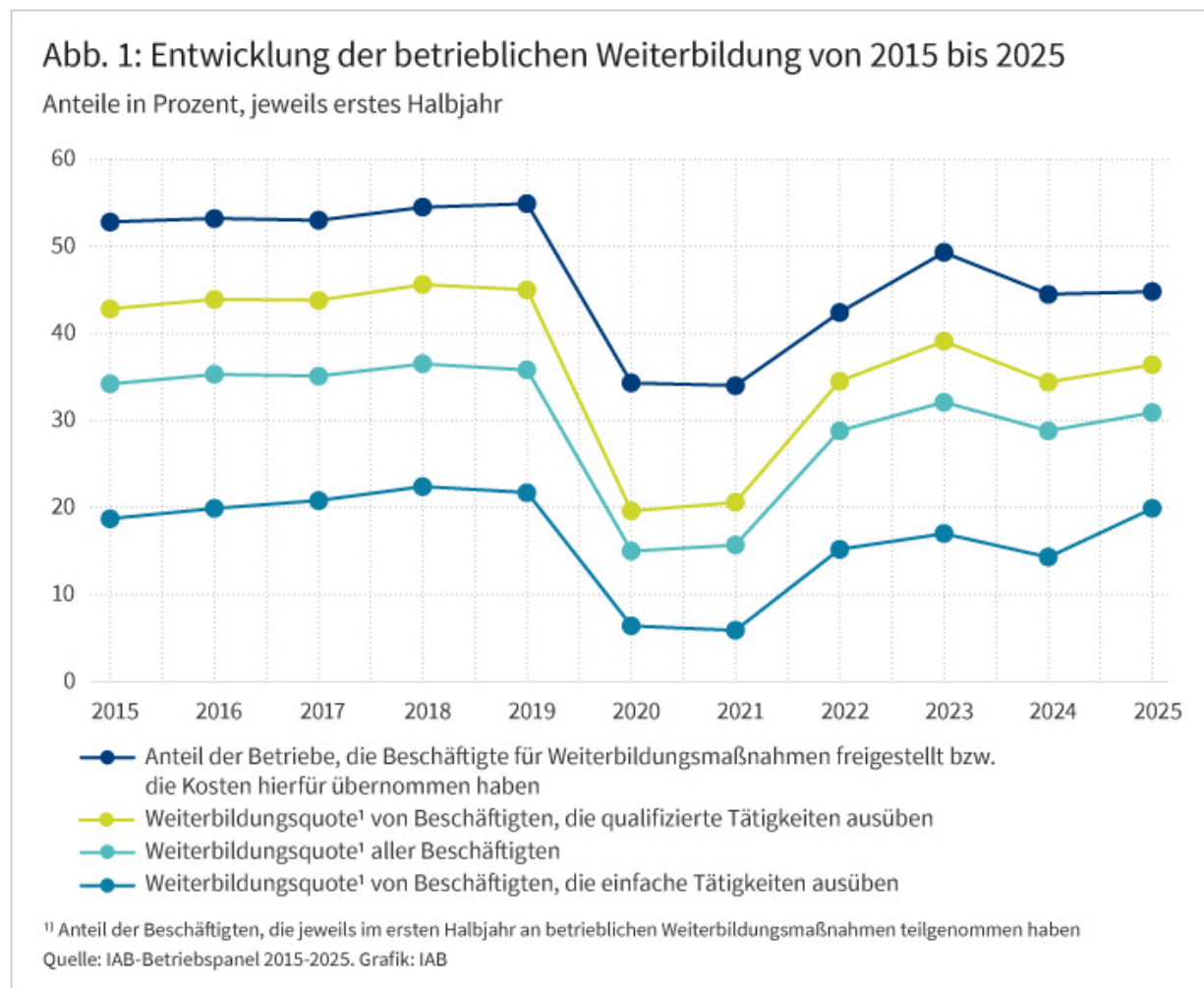
Bewegten sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe bis zum Ausbruch der Corona-Krise auf einem relativ stabilen Niveau, brachen sie in den Jahren 2020 und 2021 massiv ein. Auch wenn sie in den beiden folgenden Jahren wieder deutlich angestiegen sind, wurde das Niveau vor der Corona-Krise noch nicht wieder erreicht.

Ein Blick auf die jüngsten Zahlen, also für die Jahre 2024 und 2025, gibt Aufschluss darüber, inwieweit die aktuelle wirtschaftliche Schwächephase das betriebliche Weiterbildungs-geschehen beeinflusst hat. Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive sind hier zwei gegenläufige Kräfte wirksam: Bei schwächerer Auftragslage haben die Betriebe im Schnitt mehr Zeit und Raum, um Weiterbildungsaktivitäten durchzuführen. Gleichzeitig kann eine verschlechterte Geschäftslage Investitionen in Weiterbildung erschweren.

Tatsächlich ist der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern, in den Jahren 2024 und 2025 deutlich gesunken, aber der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, zuletzt nahezu konstant geblieben. Zugleich variiert das Niveau an Weiterbildungsaktivitäten je nach Branche, Betriebsgröße und Beschäftigten-gruppe erheblich. Dies zeigen aktuelle Daten aus dem [IAB-Betriebspanel](#).

45 Prozent aller Betriebe haben im ersten Halbjahr 2025 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert

45 Prozent aller Betriebe gaben an, im ersten Halbjahr 2025 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert zu haben, indem sie die Kosten hierfür übernommen und/oder die Beschäftigten für die Teilnahme freigestellt haben. Das waren ebenso viele wie im ersten Halbjahr 2024, aber 4 Prozentpunkte weniger als in der ersten Jahreshälfte 2023. Damit lag dieser Anteil zuletzt um 11 Prozentpunkte höher als in den ersten beiden Jahren der Corona-Krise 2020 und 2021, aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau der Jahre 2018 und 2019, als der Anteil jeweils 55 Prozent betrug (siehe Abbildung 1).



Wenig überraschend ist, dass Großbetriebe sehr viel häufiger Weiterbildung fördern als kleinere Betriebe. Der Grund ist banal: In größeren Betrieben ist schon aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl die Wahrscheinlichkeit größer als in kleineren, dass zumindest eine Person einen Weiterbildungsbedarf aufweist. Bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten waren es zuletzt 93 Prozent (wiederum bezogen auf das erste Halbjahr), bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten nur 35 Prozent (siehe Abbildung 2).

Was jedoch auffällig ist: Während die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im großbetrieblichen Segment gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte gesunken ist, hat sie im kleinstbetrieblichen Segment um 0,6 Prozentpunkte zugenommen. Das Vor-Corona-Niveau wurde allerdings in keiner Größenklasse erreicht.

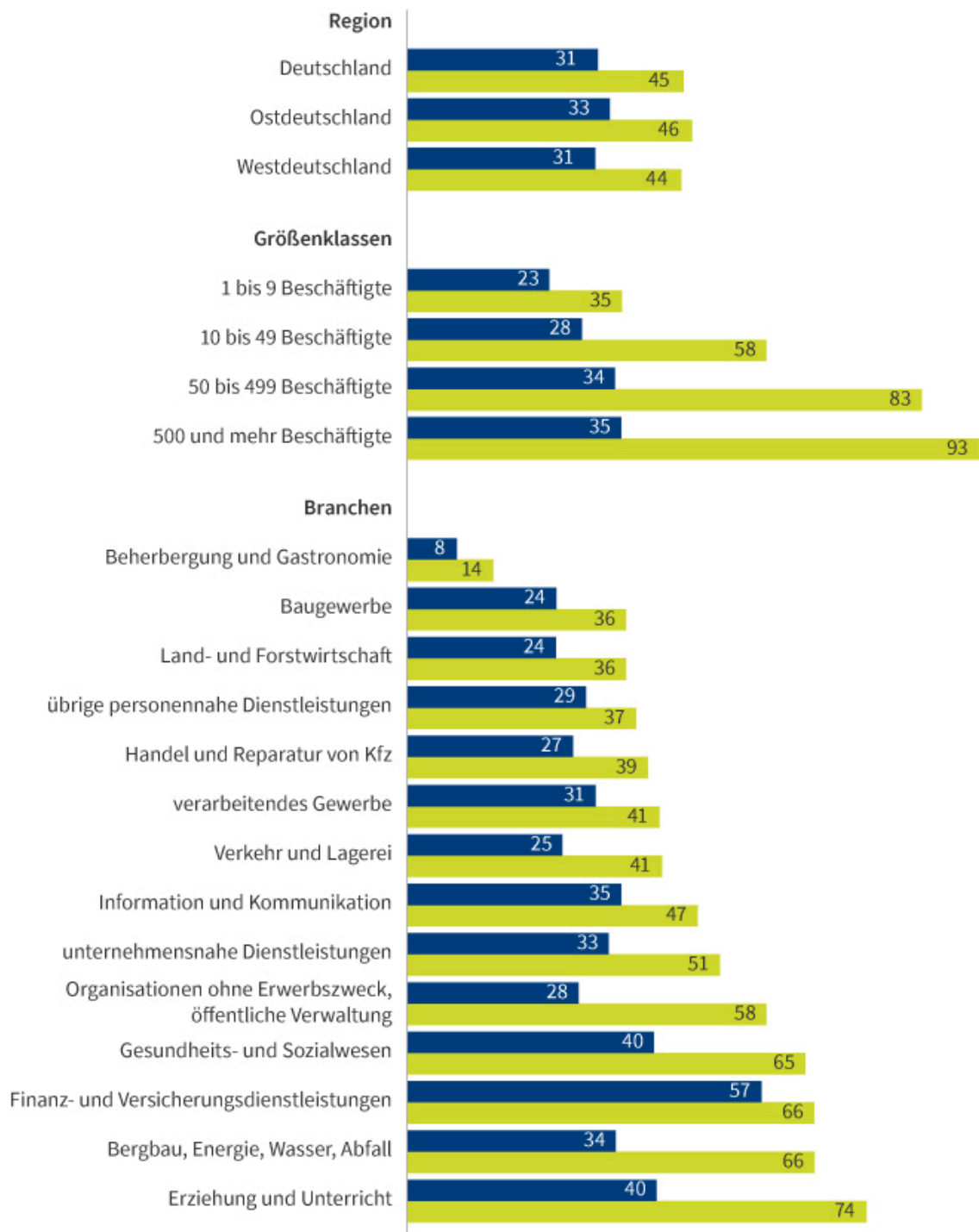
Zugleich lassen sich massive branchenspezifische Unterschiede feststellen: Den höchsten Anteil weiterbildender Betriebe weist der Bereich „Erziehung und Unterricht“ auf, wo zuletzt knapp drei von vier Betrieben Weiterbildungen förderten. Auch im Finanz- und Versicherungswesen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich „Bergbau, Energie- und Wasserversorgung“ lagen die Anteile mit jeweils rund zwei Drittel deutlich über dem Durchschnitt.

Eine weit unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist dagegen in der eher kleinbetrieblich strukturierten Gastronomie zu finden, wo im ersten Halbjahr 2025 nur 14 Prozent aller Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben. Auch im Baugewerbe und in der Landwirtschaft sind die Anteile mit jeweils 36 Prozent unterdurchschnittlich.

Im Vergleich zum Jahr 2019 gingen die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe am stärksten im Gesundheits- und Sozialwesen (-15 Prozentpunkte), bei den übrigen personennahen Dienstleistungen (-16 Prozentpunkte) sowie im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich „Organisationen ohne Erwerbszweck/Öffentliche Verwaltung“ (jeweils -12 Prozentpunkte) zurück.

Abb. 2: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Weiterbildungsquoten der Beschäftigten, erstes Halbjahr 2025

Nach Region, Branchen und Größenklassen, Anteile in Prozent



- Anteil der Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2025 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben
- Anteil der Betriebe, die Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten hierfür übernommen haben

Quelle: IAB-Betriebspanel 2015-2025. Grafik: IAB

Im ersten Halbjahr 2025 nahmen 31 Prozent der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil

Richtet man den Blick von der Ebene der Betriebe auf den Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, so ergibt sich für die jüngste Entwicklung ein etwas positiveres Bild. Im ersten Halbjahr 2025 haben 31 Prozent aller Beschäftigten an Weiterbildung teilgenommen – das sind 2 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor und rund doppelt so viele wie in den Jahren 2020 und 2021.

Verglichen mit dem Jahr 2019, als 36 Prozent der Beschäftigten in Weiterbildungen einbezogen wurden, bewegte sich die Teilnahmequote der Beschäftigten aber ebenfalls auf einem deutlich niedrigeren Niveau als vor der Corona-Krise. Allerdings fällt der Rückgang gegenüber 2019 mit 5 Prozentpunkten nur halb so stark aus wie beim Anteil der weiterbildenden Betriebe, der zwischen 2019 und 2025 von 55 auf 45 Prozent sank (siehe Abbildung 1).

Auch die Teilnahmequote der Beschäftigten unterscheidet sich zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen, doch sind die Unterschiede hier deutlich geringer als beim Anteil der Betriebe, die Weiterbildung unterstützen. Während die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im großbetrieblichen Segment zuletzt bei 35 Prozent lag, betrug sie in den Kleinstbetrieben 23 Prozent (siehe Abbildung 2).

Und auch bei diesem Indikator sind die Unterschiede von Branche zu Branche beträchtlich (siehe Abbildung 2). So zeigt sich die höchste Teilnahmequote im Finanz- und Versicherungswesen, wo 57 Prozent aller Beschäftigten im ersten Halbjahr 2025 an Weiterbildungen teilnahmen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“ absolvierten mit einem Anteil von jeweils 40 Prozent ebenfalls weit überdurchschnittlich viele Beschäftigte Weiterbildungen.

Dagegen profitierten Beschäftigte in der Gastronomie, wo die Teilnahmequote bei nur 8 Prozent lag, sowie im Baugewerbe und in der Landwirtschaft mit jeweils 24 Prozent vergleichsweise selten von betrieblicher Weiterbildung.

Keine nennenswerten Unterschiede sowohl bei der Weiterbildungsförderung durch die Betriebe als auch bei den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sind dagegen zwischen Ost- und Westdeutschland zu beobachten (siehe Abbildung 2).

Die Weiterbildungslücke zwischen Beschäftigten in einfachen und in qualifizierten Tätigkeiten hat sich etwas verringert

Wie unter anderem Laura Helbig und Kolleginnen im [IAB-Forschungsbericht 26/2025](#) zeigen, nehmen nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Vielmehr variiert die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von sozioökonomischen Merkmalen wie Qualifikation oder Geschlecht. Auch die aktuellen Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel bestätigen diese Zusammenhänge.

So nehmen Frauen etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer: Lag die Teilnahmequote der Frauen im vergangenen Jahr bei 32 Prozent, betrug die der Männer 29 Prozent (ohne Abbildung). Dies dürfte zumindest teilweise mit der branchenspezifischen Beschäftigtenstruktur zu tun haben. Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“ – also in sehr weiterbildungsintensiven Branchen.

Weitaus deutlicher sind die Unterschiede zwischen Personen, die Tätigkeiten auf unterschiedlichem [Anforderungsniveau](#) verrichten. Nahmen im ersten Halbjahr 2025 36 Prozent der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, an einer

Weiterbildung teil, so traf dies nur auf 20 Prozent der Beschäftigten zu, die einfache Tätigkeiten ausüben (siehe Abbildung 1).

Vergleicht man diese Werte mit denen vor der Corona-Krise, fällt jedoch auf, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen geringer geworden sind: Die Teilnahmequote der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten ist gegenüber 2019 um 9 Prozentpunkte gesunken, die der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten hingegen nur um 2 Prozentpunkte (siehe Abbildung 1). Die tätigkeitsspezifische Weiterbildungslücke hat sich folglich im Zeitverlauf verringert, ist aber nach wie vor deutlich ausgeprägt.

Während die Teilnahmequote bei einfachen Tätigkeiten im Jahr 2019 nur knapp halb so hoch war wie bei qualifizierten Tätigkeiten (48 %), stieg dieses Verhältnis bis 2025 auf 55 Prozent. Dass sich diese Lücke in den letzten Jahren etwas verringert hat, könnte damit zusammenhängen, dass Weiterbildung bei Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten in wirtschaftlichen Schwächephasen stärker zurückgefahren wird als Weiterbildung bei Menschen, die einfache Tätigkeiten verrichten.

Aus dem IAB-Betriebspanel liegen keine Informationen dazu vor, warum Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten nur vergleichsweise selten an Weiterbildung teilnehmen. Dies kann damit zusammenhängen, dass einfache Tätigkeiten per se weniger Weiterbildungsaktivitäten voraussetzen – zum Beispiel, weil die notwendigen Fertigkeiten vielfach direkt am Arbeitsplatz vermittelt werden können.

Weitere Hinweise lassen sich anderen Studien entnehmen. Pascal Heß und Ute Leber machen in einem aktuellen [Beitrag](#) für das IAB-Forum deutlich, dass höherqualifizierte Beschäftigte wesentlich häufiger konkrete Weiterbildungsangebote von ihrem Betrieb erhalten als geringer qualifizierte.

Ein 2018 im IAB-Forum erschienener [Beitrag](#) von Christopher Osiander und Gesine Stephan zeigt darüber hinaus, dass geringqualifizierte Beschäftigte im Schnitt schlechter über Beratungs- und Weiterbildungsangebote informiert sind und zugleich mehr Hürden sehen, wenn es darum geht, sich weiterzubilden.

Hinzu kommt, dass Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau weniger (positive) Lernerfahrungen gesammelt haben und Weiterbildungsangebote häufig eher auf Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau zugeschnitten sind. Beides kann das Weiterbildungsinteresse von Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau schmälern.

Neben betrieblichen Faktoren scheinen es folglich auch individuelle Faktoren zu sein, die einer Weiterbildungsteilnahme von Geringqualifizierten, die oftmals eine einfache Tätigkeit ausüben, entgegenstehen.

Fazit

Trotz der hohen Bedeutung von Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt ist der Anteil derjenigen Betriebe, die Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freistellen oder die Kosten hierfür übernehmen, in den vergangenen beiden Jahren wieder gesunken, nachdem er sich 2022 und 2023 vom Einbruch während der Corona-Krise teilweise wieder erholt hatte.

Die Teilnahmequote der Beschäftigten ging 2024 ebenfalls zurück, stieg aber 2025 wieder leicht an. Sie liegt jedoch weiterhin weit unter dem Vor-Corona-Niveau. Dies dürfte vor allem der angespannten wirtschaftlichen Lage geschuldet sein, in der sich viele Betriebe nach wie vor befinden.

Wie Ute Leber, Michael Oberfichtner und Barbara Schwengler in einem aktuellen [Beitrag](#) im IAB-Forum zeigen, erwartet ein nicht unbeachtlicher Teil der Betriebe einen Rückgang des Geschäftsvolumens und der Beschäftigung. Das kann Konsequenzen auch für ihre Bereitschaft oder Fähigkeit haben, in Weiterbildung zu investieren.

Wenn unklar ist, wie es mit dem Betrieb weitergeht, besteht die Gefahr, dass sich Weiterbildungsausgaben nicht amortisieren – etwa weil weitergebildete Beschäftigte den Betrieb verlassen (müssen). Dieser Effekt scheint schwerer zu wiegen als die Tatsache, dass Betriebe gerade dann Zeit und Raum für Weiterbildungsaktivitäten hätten, wenn die Auftragslage schwächer ist.

Obwohl einerseits viele Betriebe unter der konjunkturellen Schwäche leiden und teils sogar Personal abbauen müssen, haben andererseits viele Betriebe nach wie vor Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Zugleich erhöhen die digitale und die ökologische Transformation den Anpassungsdruck.

Vor diesem Hintergrund ist es zentral, vorhandene Potenziale am Arbeitsmarkt besser als bislang auszuschöpfen. Weiterbildung kann hierfür eine wichtige Rolle spielen. Im Fokus sollten vor allem jene Gruppen stehen, die bislang nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren. Hierbei handelt es sich insbesondere um Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten, auch wenn diese zuletzt etwas gegenüber den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten aufholen konnten.

Die im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Krise niedrigeren betrieblichen Weiterbildungsquoten erstaunen umso mehr, als die Politik in den letzten Jahren große Anstrengungen unternommen hat, die betriebliche Weiterbildung stärker zu fördern. Dazu zählen unter anderem das Qualifizierungschancengesetz, das Arbeit-von-Morgen-Gesetz und das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (einen Überblick bietet zum Beispiel ein 2023 im IAB-Forum erschienener [Beitrag von Thomas Kruppe und Julia Lang](#)).

In aller Kürze

- Der Anteil der Betriebe, die Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt oder die Kosten hierfür übernommen haben, ist in der Corona-Krise stark eingebrochen, hat sich 2022 und 2023 etwas erholt und sich danach wieder auf einem etwas niedrigeren Niveau eingependelt. 2025 lag der Anteil weiterhin deutlich niedriger als vor der Corona-Krise.
- 45 Prozent der Betriebe förderten im ersten Halbjahr 2025 die Weiterbildung ihrer Beschäftigten (2019: 55 %). Große Betriebe tun dies weit häufiger als Kleinstbetriebe.
- Auf Beschäftigtenebene nahmen 2025 31 Prozent an betrieblicher Weiterbildung teil (2019: 36 %). Besonders hoch sind die Quoten zum Beispiel im Finanz- und Versicherungswesen, besonders niedrig unter anderem in der Gastronomie.
- Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten bilden sich deutlich seltener weiter als Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten. Diese Lücke hat sich zwar etwas verringert, ist aber weiterhin ausgeprägt.

Literatur

Helbig, Laura; Hesener, Carlotta; Leber, Ute; Trahms, Annette; Vicari, Basha (2025): [Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungshürden bei Arbeitsuchenden und Erwerbstätigen](#). IAB-Forschungsbericht Nr. 26.

Heß, Pascal; Leber, Ute (2025): [Betriebe unterstützen die Teilnahme von Höherqualifizierten an Weiterbildungen häufiger als bei Geringqualifizierten](#). In: IAB-Forum, 14.4.2025.

Kruppe, Thomas; Julia Lang (2023): [Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau](#). In: IAB-Forum, 6.2.2023.

Leber, Ute; Oberfichtner, Michael; Schwengler, Barbara (2026): [Die wirtschaftliche Lage der Betriebe ist weiterhin angespannt](#). In: IAB-Forum, 12.2.2026.

Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): [Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden](#). In: IAB-Forum, 2.8.2018.

Bild: Andrey Popov/stock.adobe.com

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20260415.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20260415.01)

Zitationshinweis

Bernd Fitzenberger; Ute Leber; Barbara Schwengler (2026): Betriebliche Weiterbildung in Krisenzeiten: Die erhoffte Trendwende bleibt aus , In: Online Magazin IAB-Forum 15. April 2026, <https://iab-forum.de/betriebliche-weiterbildung-in-krisenzeiten-die-erhoffte-trendwende-bleibt-aus/>, Abrufdatum: 15. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>