

Betriebliche Aus- und Weiterbildung in Zeiten von Transformation durch Strukturwandel, Wirtschaftslage, Digitalisierung und KI

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025

Dr. Stephan Sielschott, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**



HESSEN
Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie, Verkehr,
Wohnen und ländlichen Raum



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Gefördert von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft,
Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1. Ausbildungsbeteiligung im Jahr 2025.....	2
1.1 Anteil ausbildender Betriebe erreicht neuen Tiefstwert	2
1.2 Höchste Ausbildungsbeteiligung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe.....	4
2. Angebot und Besetzung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2024/25	6
2.1 Jeder vierte Ausbildungsplatz bleibt unbesetzt	6
2.2 Höchste Besetzungsquote in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck.....	6
3. Erfolgreich beendete Ausbildungen und Übernahmen im Jahr 2025	8
3.1 Übernahmequote von Auszubildenden steigt an auf neuen Höchstwert.....	8
3.2 Hohe Übernahmequote auch in Sonstigen Dienstleistungen	8
4. Abschluss neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2025/26	10
4.1 Deutlich geringere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im neuen Ausbildungsjahr	10
4.2 Geringere Ausbildungsbeteiligung in allen Wirtschaftszweigen.....	10
5. Zusammenhänge zwischen Ausbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen.....	12
6. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten.....	13
6.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hat wieder zugenommen.....	13
6.2 Höchste Weiterbildungsquote im Baugewerbe und in Großbetrieben	14
7. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung	16
6.1 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als wichtigstes Weiterbildungsformat	16
7.2 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als wichtigstes Weiterbildungsformat in allen Wirtschaftszweigen.....	16
8. Betrieblich geförderte Weiterbildung während der Arbeits- bzw. Freizeit.....	18
8.1 Weiterbildung in knapp drei Viertel der Betriebe während der Arbeitszeit.....	18
8.2 Weiterbildung teilweise in der Freizeit in knapp einem Drittel der Betriebe in Handel und Reparatur und in Sonstigen Dienstleistungen.....	18
9. Kostenübernahme für betrieblich geförderte Weiterbildung.....	20
9.1 Sieben von zehn Betrieben übernehmen Kosten für Weiterbildung vollständig.....	20
9.2 Geringe Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen	20
10. Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen.....	22
11. Resümee	23
12. Methodische Hinweise.....	25
13. Literatur	26

Einleitung

In den kommenden Jahren gehen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den geburtenstarken Jahrgängen in den Ruhestand, während kleinere Alterskohorten nachrücken. Bis zum Jahr 2030 werden in Hessen viele Fachkräfte fehlen, mehr als 160.000 Fachkräfte mit Berufsausbildung (Larsen et al. 2024). Wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, stellt Fachkräftemangel seit vielen Jahren das von den Betrieben in Deutschland am häufigsten erwartete Personalproblem dar (Hohendanner et al. 2025). Gleichzeitig verändern sich Arbeitstätigkeiten fundamental, u. a. durch fortschreitende Digitalisierung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) (Sielschott et al. 2026).

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung werden in Report 2 zum IAB-Betriebspanel 2025 als Strategien zur Arbeits- und Fachkräftesicherung analysiert. Während in der Berufsausbildung junge Menschen praxisnah und bedarfsgerecht qualifiziert und frühzeitig an ihren Ausbildungsbetrieb gebunden werden, stärkt betriebliche Weiterbildung die Mitarbeitendenbindung und befähigt zugleich Betriebe wie auch Beschäftigte, den Herausforderungen des gesellschaftlichen und technologischen Wandels erfolgreich zu begegnen.

Allerdings ist die aktuelle Lage bei Aus- und Weiterbildungen vor dem Hintergrund verschiedener Transformationsprozesse zu betrachten. Beispielsweise führt der Strukturwandel im Verarbeitenden Gewerbe dazu, dass viele Betriebe in schwierigen wirtschaftlichen Lagen weniger oder gar nicht mehr ausbilden und Weiterbildungsaktivitäten quantitativ zurückgefahren und wenige qualitativ neu justiert werden. Dies bedeutet, dass sich Transformationsprozesse durchaus auf die Ausbildungs- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe auswirken können. Entsprechend zeigen aktuelle Zahlen, dass die angespannte wirtschaftliche Lage die Ausbildungs- wie auch die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe deutschlandweit abschwächen kann. Die Zahl der Ausbildungsplätze ist im Vergleich zum Vorjahr in Deutschland bis Ende September 2025 um 4,6 Prozent zurückgegangen, während die Zahl unversorgter Bewerberinnen und Bewerber um rund 20 Prozent gestiegen ist (Christ et al. 2025). Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland lag gemäß IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2025 mit 45 Prozent deutlich unterhalb des Niveaus vor der Corona-Krise 2019 (55 Prozent) (Fitzenberger et al. 2026). Der vorliegende Report geht der Frage nach, inwieweit sich die skizzierten Entwicklungen auch in den Aus- und Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe messbar niederschlagen.

Die Analysen zum IAB-Betriebspanel 2025 stehen unter dem Rahmenthema „Ambivalenzen bei der Sicherung von Fach- und Arbeitskräften in verschiedenen Branchen – hessische Betriebe in Zeiten von Strukturwandel und neuen Impulsen durch KI“. Report 1 analysierte Personaldynamiken zwischen Fachkräftesicherung, Stellenabbau und KI-Nutzung. Der hier vorliegende zweite Report fokussiert den Stand der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Zeiten der Transformation durch Strukturwandel, angespannte Wirtschaftslage und Digitalisierung/KI. Kapitel 1 widmet sich der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2025, bevor Kapitel 2 das Angebot und die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2024/25 beleuchtet. Kapitel 3 beantwortet Fragen zur Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse und zur Übernahmequote im Jahr 2025, während Kapitel 4 den Stand der zum Befragungszeitpunkt abgeschlossenen und geplanten Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2025/26 abbildet. Kapitel 5 untersucht Zusammenhänge zwischen Ausbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen. Kapitel 6 behandelt im Anschluss die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten, bevor Kapitel 7 die Formate betrieblich geförderter Weiterbildung analysiert. Kapitel 8 widmet sich der Frage, inwieweit Weiterbildungen während der Arbeitszeit stattfinden, und Kapitel 9 nimmt die Kostenübernahme durch Betriebe und Beschäftigte in den Blick. Bevor der Report mit einem Resümee abgeschlossen wird, betrachtet Kapitel 10 Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen.

1. Ausbildungsbeteiligung im Jahr 2025

Um im dualen System ausbilden zu dürfen, müssen Betriebe gesetzliche Voraussetzungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) erfüllen. Für schulische Ausbildungen außerhalb des dualen Systems, etwa in Pflegeberufen, gelten eigene gesetzliche Regelungen wie das Pflegeberufegesetz (PflBG). Das gleiche gilt auch für das große Aus- und Weiterbildungsfeld in der Erziehung. Sowohl die Ausbildungsstätte als auch das Ausbildungspersonal müssen für die Berufsausbildung geeignet sein. Ein Betrieb oder eine öffentliche Einrichtung beteiligte sich im Betrachtungszeitraum per definitionem an der Ausbildung, wenn zusätzlich zur Ausbildungsberechtigung mindestens eine der folgenden im IAB-Betriebspanel 2025 abgefragten Bedingungen erfüllt war:

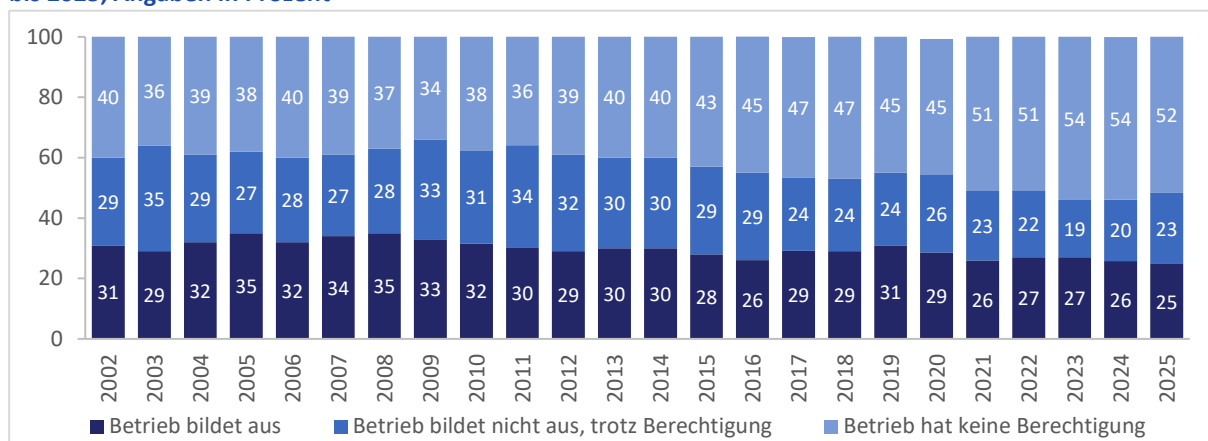
- (1.) Auszubildende (oder Beamtenanwärter/innen) im Betrieb am 30.6.2024 oder am 30.6.2025,
- (2.) nicht besetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2024/25,
- (3.) Abschluss von Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2024/25 oder 2025/26,
- (4.) geplanter Abschluss von Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2025/26,
- (5.) Auszubildende mit vollzogenem oder erwartetem erfolgreichen Abschluss im Jahr 2025.

In den Blick genommen werden zunächst die Anteile an ausbildungsaktiven, ausbildungspassiven und nicht ausbildungsberechtigten Betrieben sowie die Ausbildungsquote der Betriebe im Zeitraum 2002 bis 2025 (vgl. Abschn. 1.1). Dem folgt eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzierte Analyse der Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe im Jahr 2025 (vgl. Abschn. 1.2).

1.1 Anteil ausbildender Betriebe erreicht neuen Tiefstwert

Die konjunkturelle und strukturelle Wirtschaftskrise wirkte sich 2025 auch auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Hessen aus. Die Befragungen zum IAB-Betriebspanel des Jahres 2025 zeigen, dass im Betrachtungszeitraum lediglich 25 Prozent der Betriebe in Hessen ausgebildet haben (vgl. Abb. 1). In Westdeutschland insgesamt waren es 30 Prozent. Damit erreichte die Ausbildungsbeteiligung in Hessen den niedrigsten Wert seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2002. Im Jahr 2025 waren zudem 23 Prozent der Betriebe zwar ausbildungsberechtigt, haben ihr Ausbildungsrecht aber nicht wahrgenommen. Somit investierten nur rund 52 Prozent (25 von 48 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe in eigene Auszubildende, in Westdeutschland insgesamt waren es 57 Prozent. Der Anteil nicht ausbildungsberechtigter Betriebe war im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht rückläufig, jedoch bestätigte sich der seit 2021 beobachtbare Trend, dass über die Hälfte der Betriebe und öffentlichen Einrichtungen über keine Ausbildungsberechtigung verfügten.

Abb. 1: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2001 bis 2025, Angaben in Prozent*

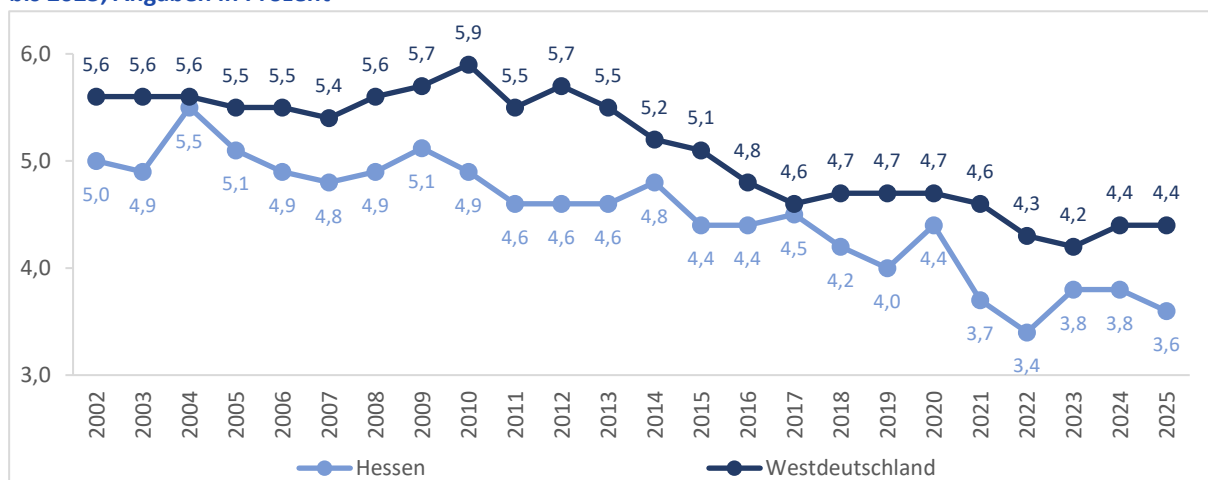


Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

Die Ausbildungsquote misst den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.¹ Die Zeitreihen belegen einen rückläufigen Trend der Ausbildungsquote sowohl für Hessen als auch für Westdeutschland insgesamt seit dem Jahr 2010 (vgl. Abb. 2). Dabei fiel die Ausbildungsquote in Hessen durchweg geringer aus als in Westdeutschland insgesamt. 2025 ist die Quote in Hessen im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 3,6 Prozent gesunken, während in Westdeutschland insgesamt nach wie vor 4,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Auszubildende waren. Zu beachten ist, dass der Rückgang der Ausbildungsquote vermutlich auch auf den Anstieg der Beschäftigtenzahlen zurückzuführen ist. Seit 2010 ist die Zahl der Beschäftigten in Hessen um rund 22 Prozent gestiegen. Dadurch kann die Ausbildungsquote sinken, ohne dass sich die Zahl der Auszubildenden entsprechend verringert. Tatsächlich ist die Anzahl der Auszubildenden seit 2010 lediglich um etwa zwei Prozent zurückgegangen (TNS Infratest Sozialforschung 2011; Verian 2026).

Abb. 2: Ausbildungsquote in den Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils zum 30.6. der Jahre 2002 bis 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2025, eigene Berechnungen.

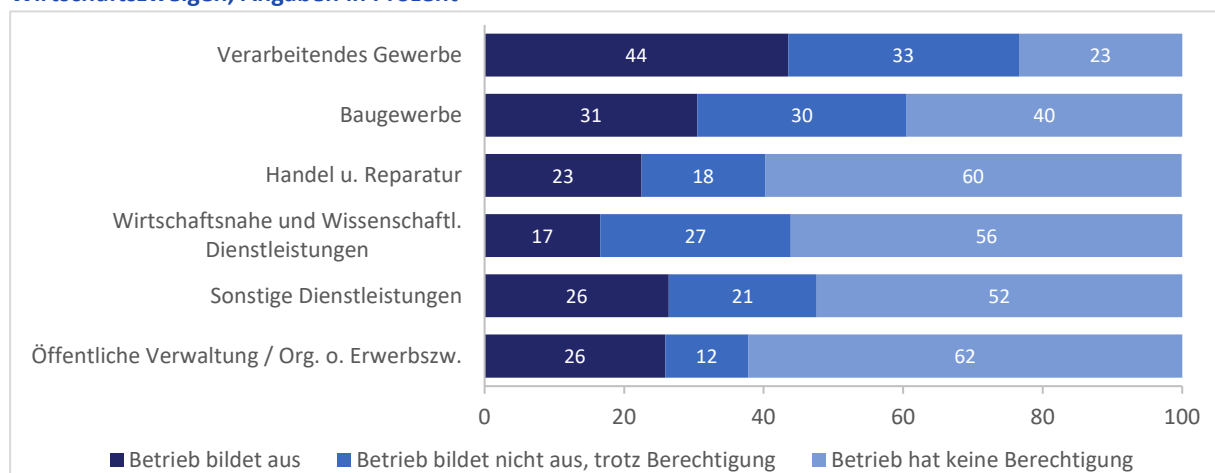
¹ Dabei werden alle Betriebe und öffentliche Einrichtungen berücksichtigt, also auch Betriebe ohne Auszubildende. Die Ausbildungsquote wird berechnet, indem die Anzahl der Auszubildenden aller Betriebe durch die Anzahl der Beschäftigten aller Betriebe geteilt wird. Nicht berücksichtigt werden bei den Beschäftigten Beamtinnen und Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte.

1.2 Höchste Ausbildungsbeteiligung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe

In hessischen Betrieben war die höchste Ausbildungsbeteiligung im Jahr 2025, wie in den Vorjahren, im Verarbeitenden Gewerbe (44 Prozent) und im Baugewerbe (31 Prozent) zu verzeichnen (vgl. Abb. 3). Im Baugewerbe zeigte sich im Vergleich zum Jahr 2023 jedoch ein deutlicher Rückgang um 16 Prozentpunkte. In den anderen Wirtschaftszweigen gab es keine größeren Veränderungen. Anders als im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe war ein Großteil der Betriebe in den übrigen Wirtschaftszweigen 2025 nicht ausbildungsberechtigt, die Ausbildungsbeteiligung fiel hier dementsprechend gering aus. So engagierten sich Betriebe aus den Sonstigen Dienstleistungen (26 Prozent), der Öffentlichen Verwaltung sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck (26 Prozent) und aus Handel und Reparatur (23 Prozent) deutlich seltener in der Ausbildung. Betriebe aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen wiesen im Jahr 2025, wie bereits in den meisten Vorjahren, die geringste Ausbildungsbeteiligung auf (17 Prozent).

Im Baugewerbe ist die Ausbildungsquote 2025 im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gesunken. Mit 7,2 Prozent lag sie jedoch – wie bereits in den Vorjahren – deutlich höher als in den anderen Wirtschaftszweigen. Erneut erreichten Wirtschaftsnahе und Wissenschaftliche Dienstleistungen 2025 mit 2,0 Prozent die geringste Ausbildungsquote. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass in diesem Wirtschaftszweig besonders viele Fachkräfte mit Hochschulabschluss und Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten ohne Berufsabschluss eingestellt werden (Sielschott et al. 2026). In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Ausbildungsquote im mittleren Bereich: bei 4,0 im Verarbeitende Gewerbe, bei 3,9 in Sonstigen Dienstleistungen, bei 3,7 in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck sowie bei 3,5 Prozent in Handel und Reparatur.

Abb. 3: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

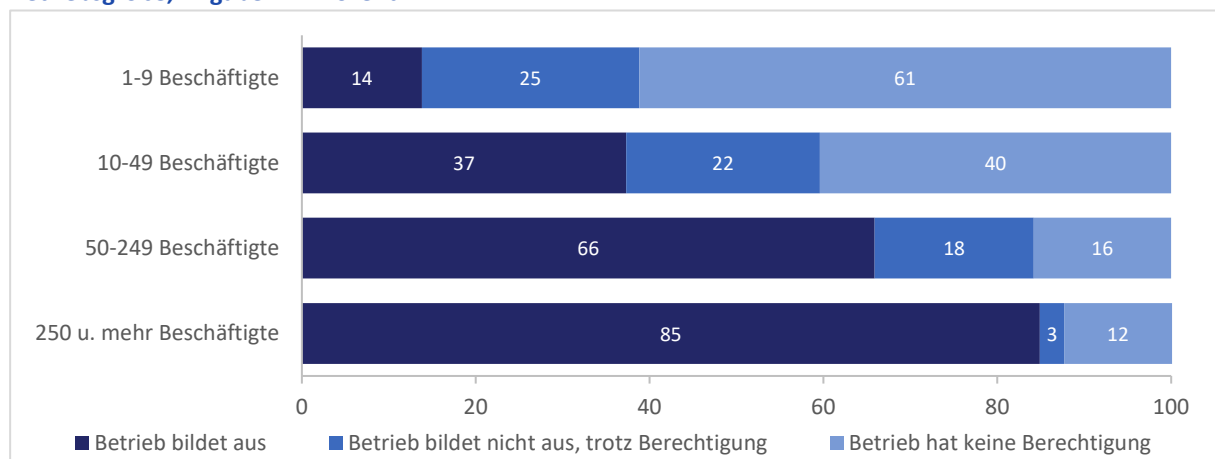
* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

Mit der Größe der Betriebe stieg im Jahr 2025 sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an (vgl. Abb. 4). Das Engagement in Ausbildung erfordert zeitliche, personelle und finanzielle Investitionen, die in kleineren Betrieben in einem geringeren Ausmaß vorhanden sein dürften. 2025 engagierten sich 85 Prozent der Großbetriebe aktiv in der betrieblichen Ausbildung. Dagegen bildeten nur 14 Prozent der Kleinstbetriebe selbst aus. 61 Prozent der Kleinstbetriebe waren 2025 nicht ausbildungsberechtigt, und auch der Anteil der trotz Berechtigung nicht ausbildenden Kleinstbetriebe fiel mit 25 Prozent vergleichsweise hoch aus. Dies könnte teilweise auch

darauf zurückzuführen sein, dass Kleinstbetriebe einen Großteil der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten (vgl. Abb. 7).

Ergänzend zu Abbildung 4 kann festgestellt werden, dass sich kleinere Betriebe zwar häufiger nicht an der Ausbildung beteiligten, im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten jedoch in ähnlichen Größenordnungen ausgebildet haben wie größere Betriebe. Bei hessischen Kleinstbetrieben lag die Ausbildungsquote im Jahr 2025 bei 3,1 Prozent, Kleinbetriebe erreichten 3,7 Prozent und mittelgroße Betriebe ebenfalls 3,1 Prozent. Auch wenn sich Großbetriebe fast durchweg an der Ausbildung beteiligten, fiel die Ausbildungsquote hier mit 4,4 Prozent nur unwesentlich höher aus.

Abb. 4: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung in den Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

2. Angebot und Besetzung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2024/25

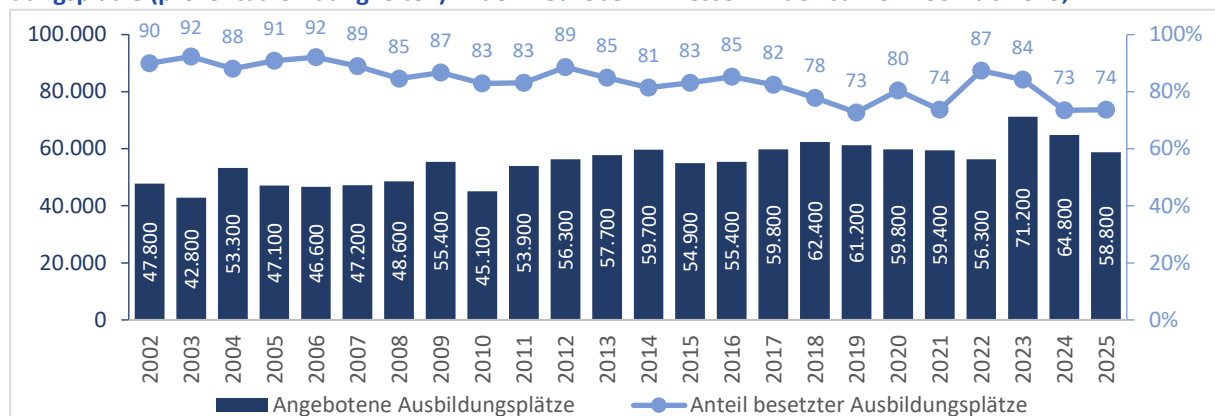
Das Ausbildungsjahr 2024/25 begann in der Regel am 1. August oder 1. September 2024 und endete am 31. Juli oder 31. August 2025. In Abschnitt 2.2 wird zunächst die Entwicklung der Anzahl angebotener Ausbildungsplätze und des Anteils besetzter Ausbildungsplätze in den Jahren 2002 bis 2025 dargestellt. Im Anschluss folgt mit Blick auf das Ausbildungsjahr 2024/25 eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen strukturierte Analyse des Ausbildungsangebotes und der Besetzungsquote in hessischen Betrieben (vgl. Abschn. 2.2).

2.1 Jeder vierte Ausbildungsplatz bleibt unbesetzt

Die infolge der konjunkturellen und strukturellen Wirtschaftskrise zurückgegangene Ausbildungsbe-reitschaft der Betriebe in Hessen zeigt sich auch mit Blick auf das Ausbildungsjahr 2024/25. Die Betriebe in Hessen haben im Ausbildungsjahr 2024/25 hochgerechnet rund 58.800 Ausbildungsplätze angeboten (vgl. Abb. 5). Die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze ist das zweite Jahr in Folge gesunken und erreichte 2025 in etwa wieder das Niveau der Jahre 2017 bis 2022.

Damit einher ging 2025 im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Anstieg der Besetzungsquote um einen Prozentpunkt auf 74 Prozent. Im Langzeitvergleich verblieb die Besetzungsquote jedoch auf einem niedrigen Niveau. Dementsprechend ist für das Ausbildungsjahr 2024/25 festzustellen, dass mit 26 Prozent wieder ein relativ hoher Anteil der Ausbildungsplätze unbesetzt blieb. In Westdeutschland insgesamt war mit 30 Prozent allerdings eine noch höhere Nicht-Besetzungsquote zu verzeichnen.

Abb. 5: Angebotene Ausbildungsplätze (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Anteil besetzter Ausbildungsplätze (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2002 bis 2025,



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2025, eigene Berechnungen.

2.2 Höchste Besetzungsquote in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck

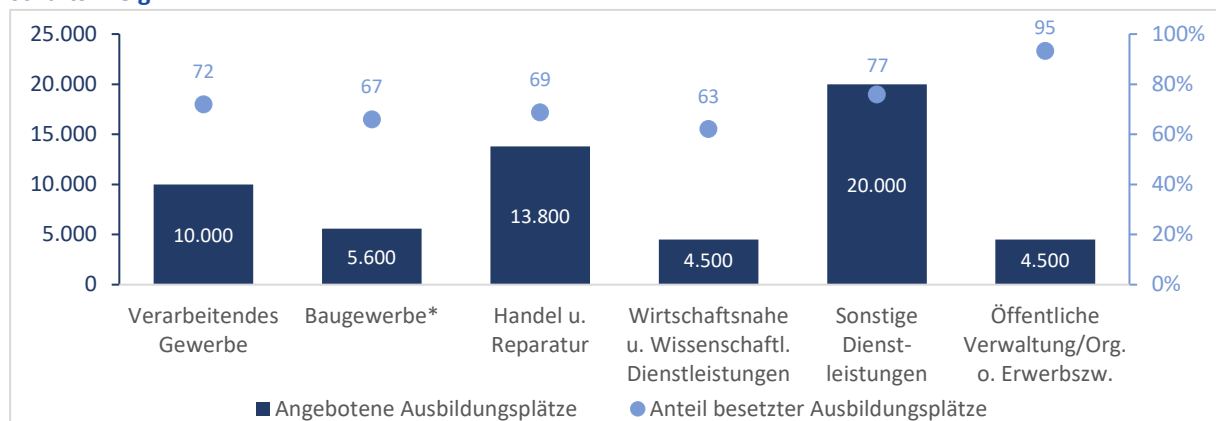
Wie in den Vorjahren wurden die meisten Ausbildungsplätze (20.000) auch im Ausbildungsjahr 2024/25 in den Sonstigen Dienstleistungen² angeboten (vgl. Abb. 6), dem Wirtschaftszweig mit den meisten Beschäftigten. In Handel und Reparatur standen 13.800 und im Verarbeitenden Gewerbe 10.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Deutlich geringer fiel das Angebot an Ausbildungsstellen im

² Der Wirtschaftszweig umfasst die Branchen Beherbergung und Gastronomie, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.

Baugewerbe (5.600), in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (4.500) sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck (4.500) aus.

Der Anteil besetzter Ausbildungsplätze fiel in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck mit Abstand am höchsten aus (95 Prozent). In den anderen Wirtschaftszweigen lag die Besetzungsquote zwischen 63 Prozent (Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen) und 77 Prozent (Sonstige Dienstleistungen). Im Vergleich zum Vorjahr zeigten sich diesbezüglich keine größeren Veränderungen.

Abb. 6: Angebotene Ausbildungsplätze (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Anteil besetzter Ausbildungsplätze (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2024/25 nach Wirtschaftszweig

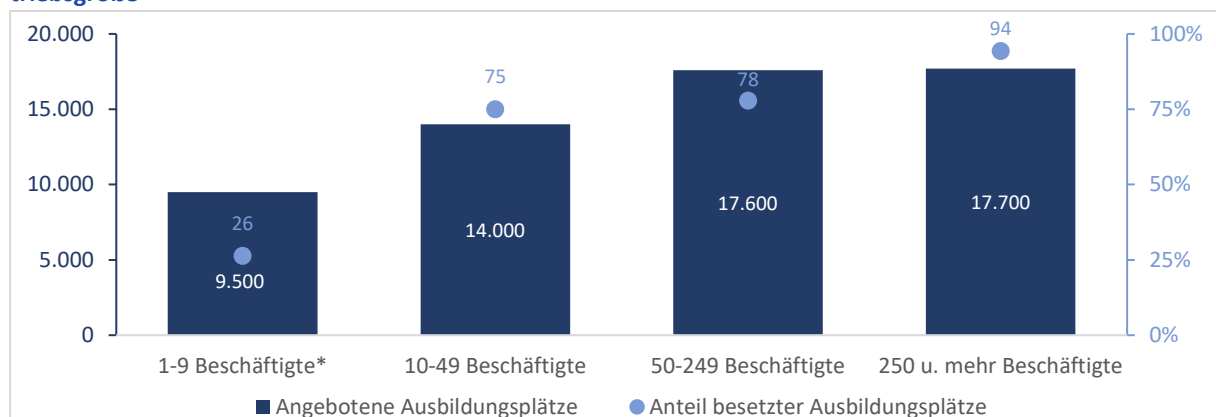


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich bezüglich des Anteils besetzter Ausbildungsplätze für das Baugewerbe nur eine Tendenz abbilden.

Wie im Vorjahr wurden im Ausbildungsjahr 2024/25 in mittelgroßen Betrieben (17.600) und Großbetrieben (17.700) jeweils mehr Ausbildungsplätze angeboten als in Kleinbetrieben (14.000) und nahezu doppelt so viele wie in Kleinstbetrieben (9.500) (vgl. Abb. 7). Noch deutlicher fiel der Betriebsgrößeneffekt bezüglich der Besetzungsquote aus: In Kleinstbetrieben wurde nur etwa jeder vierte angebotene Ausbildungsplatz besetzt (26 Prozent), während die Großbetriebe ihre Plätze fast vollständig vergeben konnten (94 Prozent).

Abb. 7: Angebotene Ausbildungsplätze (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Anteil besetzter Ausbildungsplätze (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2024/25 nach Betriebsgröße



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich bezüglich des Anteils besetzter Ausbildungsplätze für Kleinstbetriebe nur eine Tendenz abbilden.

3. Erfolgreich beendete Ausbildungen und Übernahmen im Jahr 2025

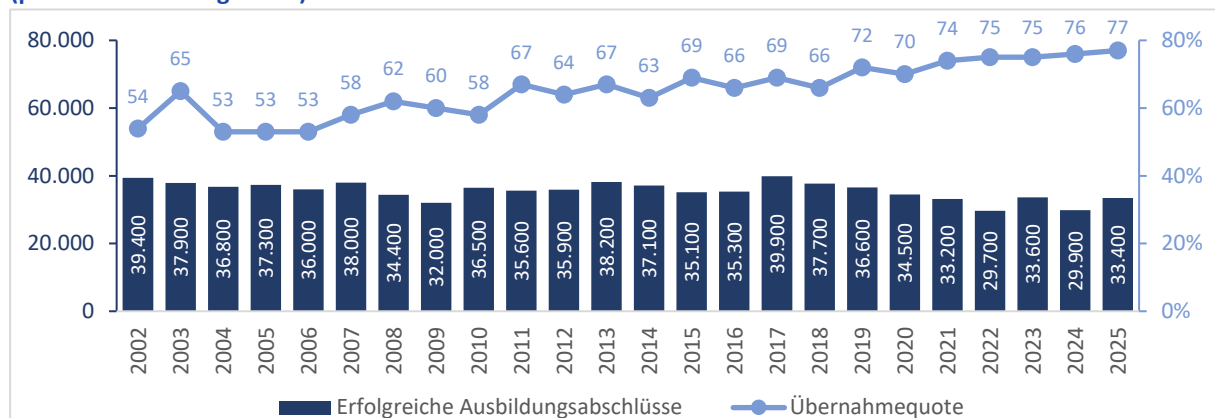
Die ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen wurden 2025 auch wieder nach erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und nach der Übernahme von Absolventinnen und Absolventen gefragt. Kapitel 3 widmet sich diesen Fragestellungen zunächst im Zeitvergleich (vgl. Abschn. 3.1) und anschließend differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen (vgl. Abschn. 3.2).

3.1 Übernahmequote von Auszubildenden steigt an auf neuen Höchstwert

Die hochgerechnete Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse ist in hessischen Betrieben 2025 im Vergleich zum Vorjahr von 29.900 auf 33.400 gestiegen (vgl. Abb. 8). Ein neuer Höchstwert war zum wiederholten Male bei der Übernahmequote zu verzeichnen. Diese ist in den vergangenen 20 Jahren bis 2025 relativ kontinuierlich von ehemals 53 Prozent auf 77 Prozent angestiegen. In Westdeutschland insgesamt lag die Übernahmequote 2025 bei 74 Prozent.

Es ist zu berücksichtigen, dass die Daten des IAB-Betriebspanels bisher keinen Rückschluss auf die Ursachen nicht erfolgter Übernahmen zulassen.³ Enthalten sind hier sowohl Fälle, bei denen betriebliche Gründe den Ausschlag gaben, als auch Fälle, in denen Auszubildende ein Übernahmeangebot abgelehnt haben.

Abb. 8: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Übernahmequote (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen in den Jahren 2002 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2025, eigene Berechnungen.

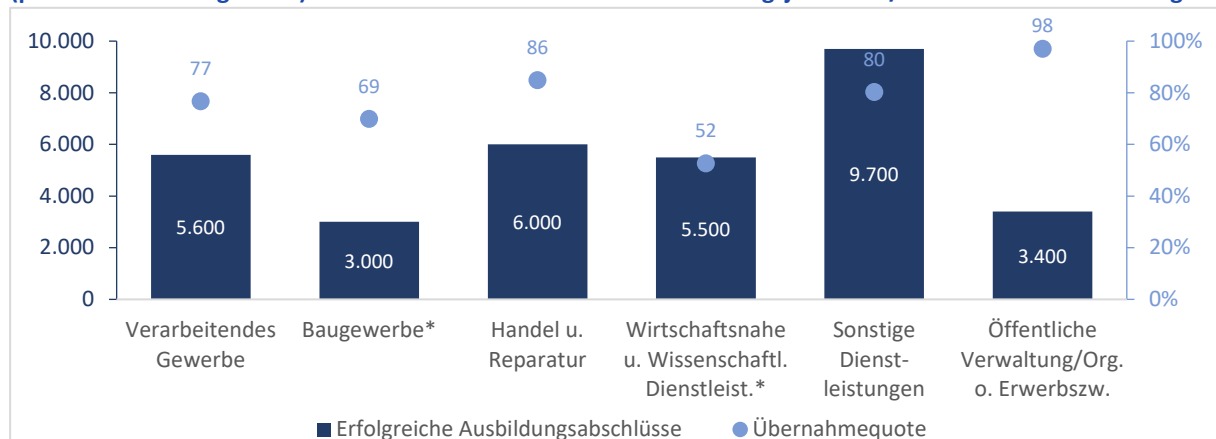
3.2 Hohe Übernahmequote auch in Sonstigen Dienstleistungen

Der Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen hat im Ausbildungsjahr 2024/25 die meisten Ausbildungsplätze angeboten (vgl. Abb. 6) und hatte 2025 auch deutlich mehr Ausbildungsabschlüsse vorzuweisen als die anderen Wirtschaftszweige (vgl. Abb. 9). Während es in den Sonstigen Dienstleistungen 9.700 Ausbildungsabschlüsse gab, lag die Zahl der Abschlüsse in den anderen Wirtschaftszweigen zwischen 3.000 (Baugewerbe) und 6.000 (Handel und Reparatur). Im Jahr 2025 wurde in den Sonstigen Dienstleistungen auch ein relativ hoher Absolvierenden-Anteil übernommen (80 Prozent), während dies in den Vorjahren jeweils nur für etwas mehr als 60 Prozent der Absolvierenden galt. Wie in den Vorjahren wurden 2025 in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck fast alle Absolvierenden übernommen (98 Prozent). In den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen wurde 2025 hingegen nur jede/r zweite Absolvierende übernommen (52 Prozent), während es hier in den letzten vier Jahren immer 70 bis 80 Prozent waren. Dies könnte u. a. darauf

³ Für das IAB-Betriebspanel 2026 ist geplant, die Betriebe nach den Gründen für Nicht-Übernahmen zu fragen.

zurückzuführen sein, dass in der IT-Branche zuletzt aufgrund der Auftragseinbrüche relativ viele Absolvierende nicht übernommen werden konnten.⁴

Abb. 9: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Übernahmequote (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2024/25 nach Wirtschaftszweig

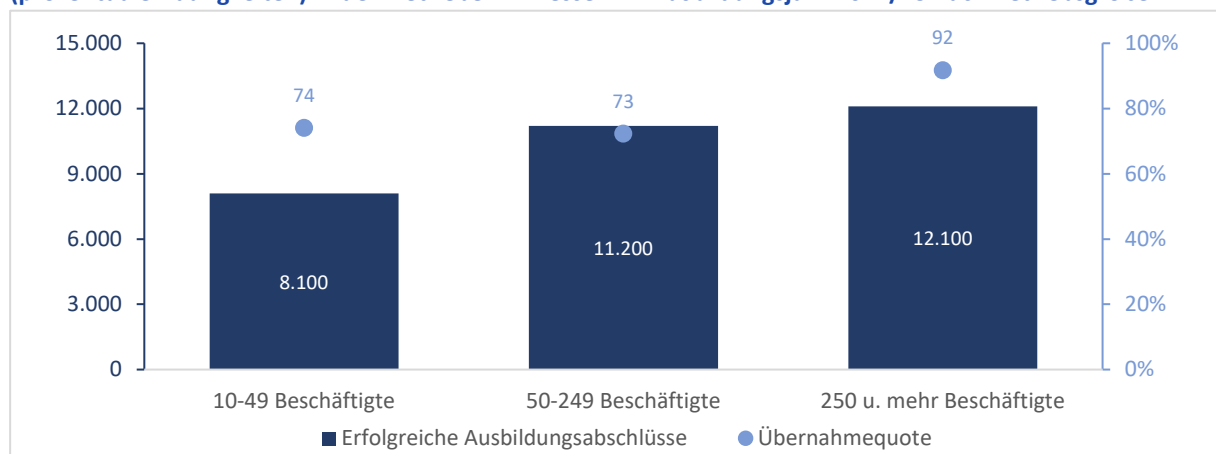


Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

*Aufgrund einer geringen Fallzahl lässt sich für das Baugewerbe und für Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen jeweils nur eine Tendenz abbilden.

Wie in den Vorjahren waren auch 2025 in Großbetrieben die meisten erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse zu verzeichnen (12.100). Ebenso fiel die Übernahmequote hier mit 92 Prozent zum wiederholten Male am höchsten aus (vgl. Abb. 10). Mittelgroße Betriebe (11.200) brachten im Vergleich zu Kleinbetrieben (8.100) deutlich mehr Absolvierende hervor, die Übernahmequoten fielen bei mittelgroßen Betrieben (73 Prozent) und Kleinbetrieben (74 Prozent) ähnlich aus.

Abb. 10: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse (hochgerechnete absolute Häufigkeiten) und Übernahmequote (prozentuale Häufigkeiten) in den Betrieben in Hessen im Ausbildungsjahr 2024/25 nach Betriebsgröße*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Kleinstbetriebe werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

⁴ Dies kann aufgrund einer zu geringen Fallzahl für Hessen nicht überprüft werden. Für Westdeutschland insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass die Übernahmequote in der Branche Information und Kommunikation bei lediglich 62 Prozent lag.

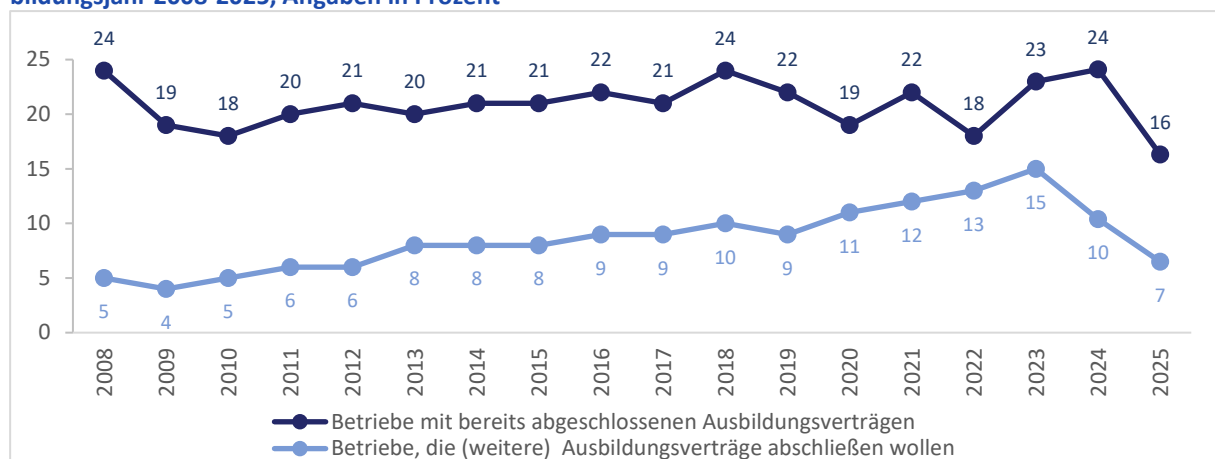
4. Abschluss neuer Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2025/26

Die Interviews zum IAB-Betriebspanel 2025 wurden in der Zeit von Juli bis November 2025 durchgeführt, während das Ausbildungsjahr 2025/26 am 1. August oder 1. September begonnen hatte. Kapitel 4 befasst sich mit den zum Befragungszeitpunkt bereits abgeschlossenen und noch geplanten Abschlüssen von Ausbildungsverträgen. Das Augenmerk liegt zunächst wieder auf dem zeitlichen Trend (vgl. Abschn. 4.1), es folgen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen gegliederte Betrachtungen (vgl. Abschn. 4.2).

4.1 Deutlich geringere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe im neuen Ausbildungsjahr

Die verschlechterte wirtschaftliche Lage kam bereits durch das reduzierte Angebot an Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2024/25 zum Ausdruck (vgl. Abschn. 2.1). Im Ausbildungsjahr 2025/26 zeigten sich die Auswirkungen der wirtschaftlichen Krise noch deutlicher auf dem Ausbildungsmarkt. Zum Befragungszeitpunkt hatten erst 16 Prozent der Betriebe in Hessen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2025/26 abgeschlossen (vgl. Abb. 11). Im Vergleich zum Vorjahr war damit ein deutlicher Rückgang um acht Prozentpunkte und ein Tiefstwert seit Beginn der Zeitreihe 2008 zu verzeichnen. Zudem planten im laufenden Ausbildungsjahr nur sieben Prozent der Betriebe, (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen, drei Prozentpunkte weniger als im Vorjahr und nicht einmal mehr halb so viele Betriebe wie bei der Befragung 2023. Auch im Vergleich zu Westdeutschland insgesamt fallen die Anteilswerte in Hessen relativ gering aus. 22 Prozent der Betriebe in Westdeutschland insgesamt hatten für das aktuelle Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze vergeben, und zehn Prozent berichteten entsprechende Pläne.

Abb. 11: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für das jeweils beginnende Ausbildungsjahr 2008-2025, Angaben in Prozent



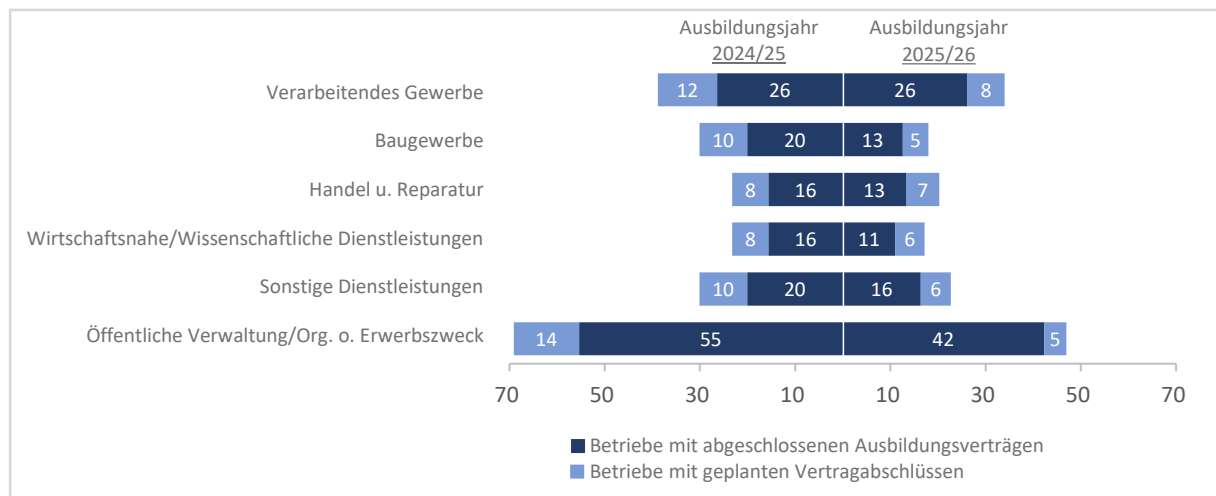
Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2025, eigene Berechnungen.

4.2 Geringere Ausbildungsbeteiligung in allen Wirtschaftszweigen

Der Anteil der Betriebe mit zum Befragungszeitpunkt abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel 2025/26, wie auch im Ausbildungsjahr zuvor, in der Öffentlichen Verwaltung sowie in Organisationen ohne Erwerbszweck mit großem Abstand am höchsten aus (42 Prozent) (vgl. Abb. 12). Wie im Vorjahr stand das Verarbeitende Gewerbe an zweiter Stelle (26 Prozent). In den anderen Wirtschaftszweigen hatten zum Befragungszeitpunkt erneut deutlich weniger Betriebe bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen. Auffällig ist, dass für das Ausbildungsjahr 2025/26, mit Ausnahme des Verarbeitenden Ge-

werbes, in allen Wirtschaftszweigen weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen waren als im Ausbildungsjahr 2024/25. Der Anteil der Betriebe mit geplanten Vertragsabschlüssen war in allen Wirtschaftszweigen rückläufig.

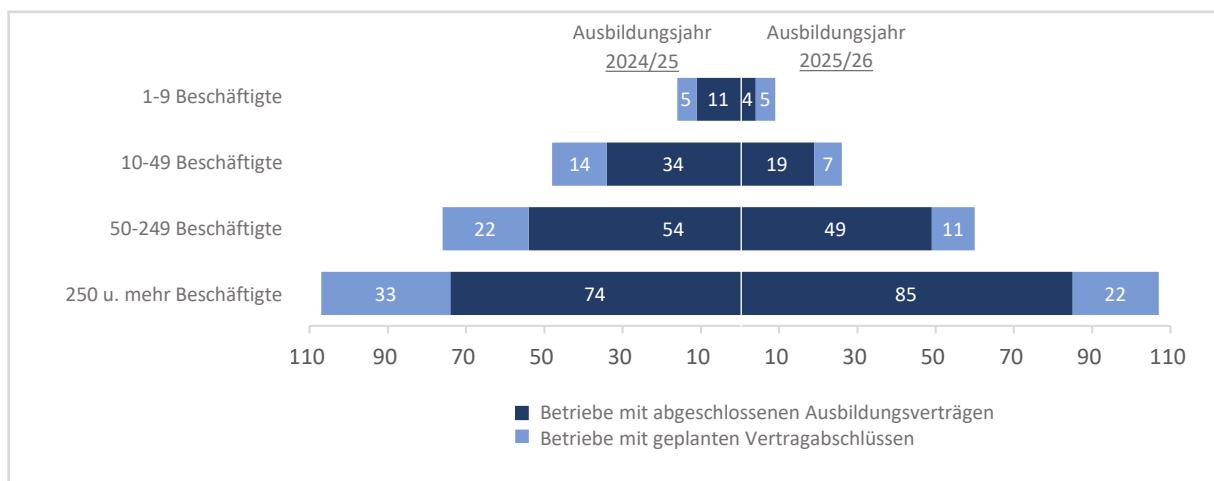
Abb. 12: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2024/25 und 2025/26 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024-2025, eigene Berechnungen.

Bei der differenzierten Betrachtung nach Betriebsgrößen ergaben sich bezüglich der vollzogenen und geplanten Abschlüsse von Ausbildungsverträgen eindeutige Betriebsgrößeneffekte: Je größer der Betrieb, desto höher war die Wahrscheinlichkeit, sowohl für bereits vollzogene als auch für noch geplante Vertragsabschlüsse (vgl. Abb. 13). 2025/26 waren die Anteile der Kleinbetriebe, Kleinbetriebe und mittelgroßen Betriebe mit vollzogenen und geplanten Vertragsabschlüssen im Vergleich zum letzten Ausbildungsjahr rückläufig. Großbetriebe hatten anteilig zwar häufiger Ausbildungsplätze vergeben, der Anteil der Betriebe mit geplanten Platzvergaben fiel jedoch auch hier geringer aus als im Ausbildungsjahr zuvor.

Abb. 13: Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen mit bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und mit geplanten Abschlüssen von (weiteren) Ausbildungsverträgen für die Ausbildungsjahre 2024/25 und 2025/26 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2024-2025, eigene Berechnungen.

5. Zusammenhänge zwischen Ausbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen

Die rückläufige Zahl angebotener Ausbildungsstellen korrespondiert zeitlich mit dem Einstieg vieler Betriebe in die Nutzung generativer Künstlicher Intelligenz (gKI) und mit dem Abbau von Arbeitsplätzen im Zuge der wirtschaftlichen Krise. In aktuellen Diskussionen wird die Einführung von KI teilweise als ursächlicher Faktor für das zurückhaltende Agieren vieler Betriebe auf dem Ausbildungsmarkt betrachtet. Insbesondere Berufseinsteigenden wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert, vor allem in Berufen, in denen Arbeit automatisiert werden kann, wie z. B. Softwareentwicklung und Kundensupport (Brynjolfsson et al. 2025). Die Vermutung liegt außerdem nahe, dass Betriebe, die Personal abbauen, auch weniger in die Ausbildung investieren. Abschließend soll deshalb untersucht werden, ob sich in den Daten des IAB-Betriebspanels Hessen Zusammenhänge zwischen dem rückläufigen Angebot an Ausbildungsplätzen und zum einen der gKI-Nutzung sowie zum anderen dem Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Betrieb⁵ nachweisen lassen.

Im Ergebnis wurde bei den hochgerechnet rund 78.000 ausbildungsberechtigten hessischen Betrieben unabhängig davon, ob sie gKI nutzen oder nicht, die gleiche Ausbildungsquote festgestellt. Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag zum 30. Juni 2025 jeweils bei 5,6 Prozent. Auch bei der Anzahl der im Ausbildungsjahr 2024/25 angebotenen Ausbildungsplätze – im Mittel jeweils 0,8 – zeigte sich kein Unterschied zwischen ausbildungsberechtigten Betrieben mit und ohne gKI-Nutzung.⁶ Kein Zusammenhang zeigte sich auch zwischen der Ausbildungsquote eines Betriebes am 30.6.2025 auf der einen Seite und andererseits der Anzahl der Personalabgänge in der ersten Jahreshälfte 2025.⁷

Die Annahme eines Zusammenhangs zwischen rückläufigen Ausbildungszahlen und KI bzw. Stellenabbau kann hier mit Blick auf die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen nicht bestätigt werden. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass ein solcher Zusammenhang trotzdem besteht oder sich zukünftig entwickeln könnte. In den meisten Betrieben gab es in der ersten Jahreshälfte 2025 nach wie vor keine Personalabgänge, während die betriebliche gKI-Nutzung 2025 noch am Anfang der Entwicklung stand (Sielschott et al. 2026). Dementsprechend ist der Nachweis statistischer Effekte auf der bestehenden Datengrundlage aktuell nicht zu führen.

⁵ Gemeint sind Entlassungen, Kündigungen, Versetzungen in andere Betriebe des Unternehmens, Abgänge nach der Ausbildung, Altersruhestand, Auslauf von Zeitverträgen und Tod.

⁶ Da die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze stark von der Betriebsgröße abhängt, wurde eine Kovarianzanalyse (ANCOVA) durchgeführt. Dabei wurde die Betriebsgröße als Kontrollvariable berücksichtigt. Bei den Mittelwerten handelt es sich um korrigierte Mittelwerte, bei denen der Einfluss der Kontrollvariable herausgerechnet wurde.

⁷ Die Pearson-Korrelation ergab $r = -0,09$.

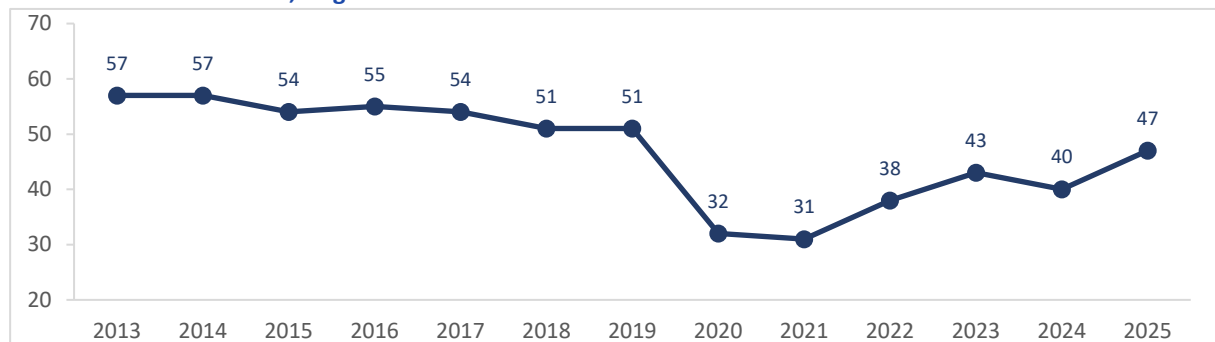
6. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten

Neben der Ausbildung stellt die Weiterbildung eine zweite Säule der betrieblichen Fachkräftesicherung dar. Kapitel 6 widmet sich der Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe im ersten Halbjahr 2025. Zunächst steht in Abschnitt 6.1 die Frage im Vordergrund, wie viele Betriebe sich an der Weiterbildung beteiligt haben und wie viele Beschäftigte damit erreicht wurden. Im Anschluss werden diese Fragestellungen mit Blick auf Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen beantwortet (vgl. Abschn. 6.2).

6.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hat wieder zugenommen

Die Beteiligungsquote gibt Aufschluss über den Anteil der Betriebe in Hessen, die im ersten Halbjahr 2025 Arbeitskräfte zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. Weiterbildungskosten ganz oder teilweise übernommen haben. Die Beteiligungsquote war im Jahr 2020, dem ersten Jahr der Corona-Pandemie, rapide von 51 auf 32 Prozent gesunken (vgl. Abb. 14). 2022 und 2023 hatte sich mit Blick auf das betriebliche Weiterbildungsengagement zunächst eine Erholung abgezeichnet, bevor die Beteiligungsquote im Jahr 2024 erneut rückläufig war. Im ersten Halbjahr 2025 stieg die Beteiligungsquote in hessischen Betrieben um sieben Prozentpunkte auf 47 Prozent und näherte sich damit dem Vor-Pandemie-Niveau an. Die Quote fiel auch etwas höher aus als in Westdeutschland insgesamt (44 Prozent).

Abb. 14: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen (Beteiligungsquote) jeweils im ersten Halbjahr in den Jahren 2013 bis 2025, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2025, eigene Berechnungen.

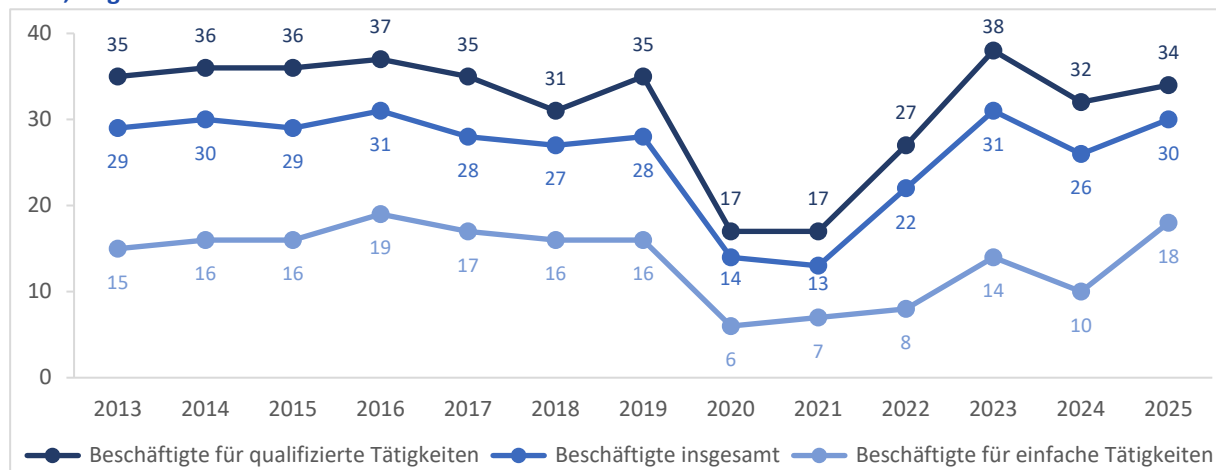
Die Weiterbildungsquote bezieht sich auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr.⁸ Dabei werden alle Betriebe berücksichtigt, also auch Betriebe ohne Weiterbildungsbeteiligung. Wie die Beteiligungsquote war auch die Weiterbildungsquote pandemiebedingt eingebrochen und hat sich im Anschluss wieder erholt. Das Vor-Pandemie-Niveau wurde im Jahr 2023 sogar übertroffen (vgl. Abb. 15). Nachdem die Weiterbildungsquote 2024 – unabhängig vom Qualifikationsniveau – für Beschäftigte insgesamt zurückgegangen ist, war im ersten Halbjahr 2025 ein Anstieg um vier Prozentpunkte auf 30 Prozent zu verzeichnen (Westdeutschland insgesamt: 29 Prozent). Besonders bemerkenswert ist die Steigerung der Quote bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten um acht Prozentpunkte auf 18 Prozent. Bei Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten zeichnete sich ein Anstieg um zwei Prozentpunkte auf 34 Prozent ab. Diesbezüglich kann in Ergänzung

⁸ Dazu zählen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Angestellte und Auszubildende), geringfügig Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte sowie weitere nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Inhabende, Vorstände, Geschäftsführungen, mithelfende Familienangehörige und sonstige Beschäftigte).

zu Abbildung 15 festgehalten werden, dass die Quote bei Fachkräften mit Hochschulabschluss im ersten Halbjahr 2025 bei 37 Prozent lag, während 33 Prozent der Fachkräfte mit Berufsabschluss eine Weiterbildung besuchten.

Die Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe ist angesichts der wirtschaftlichen Krise stark erklärungsbedürftig. In den nachfolgenden Abschnitten wird deshalb genauer darzulegen sein, welche Faktoren diese Entwicklung ermöglicht haben. Wichtige Aspekte sind dabei der vermehrte Einsatz kostengünstiger Formate (vgl. Abschn. 7), die teilweise Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten (vgl. Abschn. 8), Abstriche bei der Kostenübernahme durch die Betriebe (vgl. Abschn. 9) sowie die Einführung generativer Künstlicher Intelligenz (gKI) als Weiterbildungstreiber (vgl. Abschn. 10).

Abb. 15: Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Hessen jeweils im ersten Halbjahr in den Jahren 2013 bis 2025, Angaben in Prozent

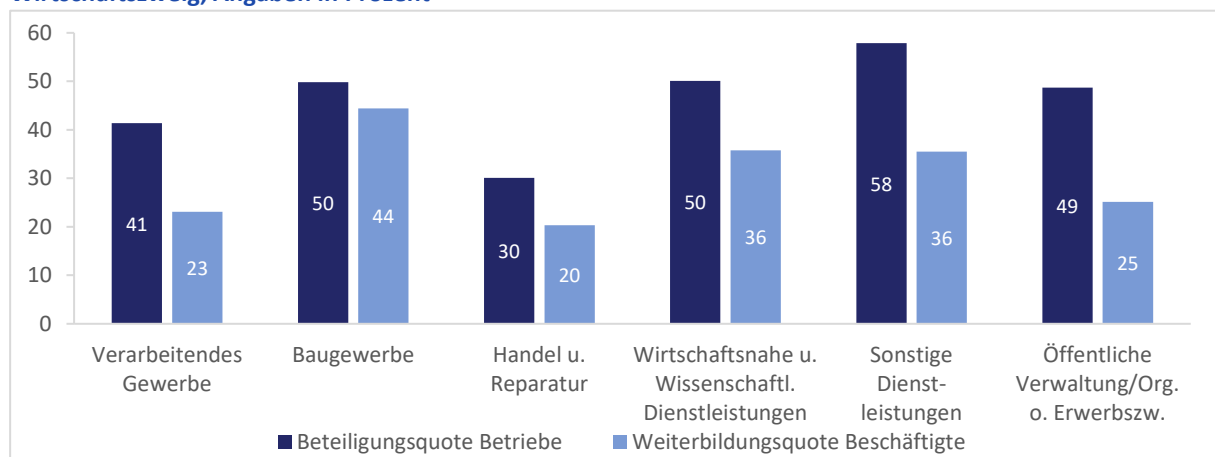


Quelle: IAB-Betriebspanel 2013-2025, eigene Berechnungen.

6.2 Höchste Weiterbildungsquote im Baugewerbe und in Großbetrieben

Eine deutlich überdurchschnittliche Beteiligungsquote war im ersten Halbjahr 2025 bei Betrieben im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (58 Prozent) zu beobachten (vgl. Abb. 16). Der höchste Anteil weitergebildeter Beschäftigter ergab sich hingegen im Baugewerbe (44 Prozent), wo sich die Quote gegenüber dem Vorjahr (22 Prozent) verdoppelt hat. Dies könnte allerdings auch mit den besonders hohen Personalabgängen im ersten Halbjahr 2025 zusammenhängen (Sielschott et al. 2026). In diesem Fall wäre die Weiterbildungsquote gestiegen, ohne dass die absolute Zahl der weitergebildeten Beschäftigten entsprechend zugenommen hätte. Unterdurchschnittliche Beteiligungsquoten verzeichneten dagegen Betriebe in Handel und Reparatur (30 Prozent), in denen zugleich auch die geringste Weiterbildungsquote unter den Beschäftigten festzustellen war (20 Prozent).

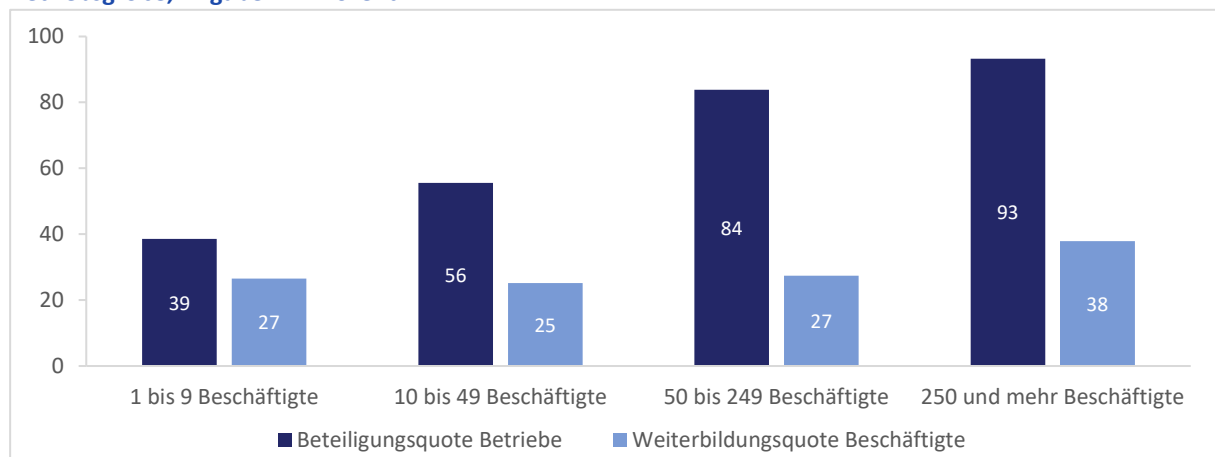
Abb. 16: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße haben sich im ersten Halbjahr 2025 mehr Betriebe in der Weiterbildungsförderung engagiert: 39 Prozent in Kleinstbetrieben, 93 Prozent in Großbetrieben (vgl. Abb. 17). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten unterscheidet sich dagegen kaum nach Betriebsgrößen. In Großbetrieben fiel der Anteil weitergebildeter Arbeitskräfte mit 38 Prozent nur etwas höher aus als in Betrieben anderer Betriebsgrößenklassen (25 bis 27 Prozent).

Abb. 17: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Beschäftigten in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

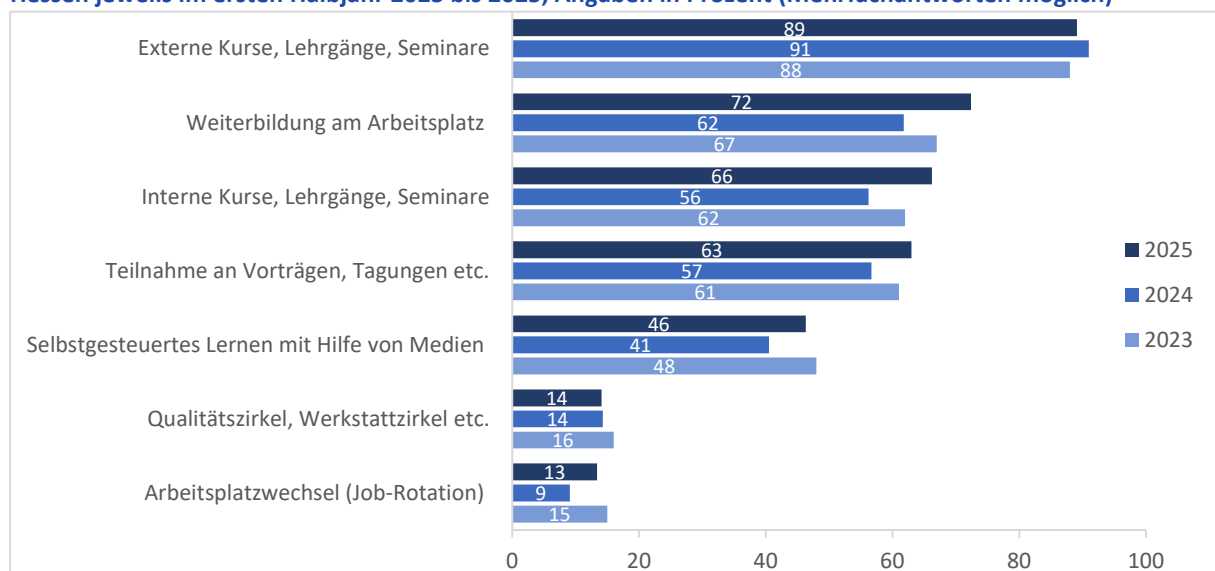
7. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung

Im IAB-Betriebspanel wurden 2025 wie in den Vorjahren Informationen zu den betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Dabei wurden sowohl inner- als auch außerbetriebliche Maßnahmen berücksichtigt, die in Präsenz oder digital durchgeführt wurden. Abschnitt 7.1 fokussiert die Förderung unterschiedlicher Weiterbildungsformate im Zeitverlauf. Dem folgt eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzierte Analyse (vgl. Abschn. 7.2).

6.1 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als wichtigstes Weiterbildungsformat

Wie in den Jahren 2023 und 2024 waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch in der ersten Jahreshälfte 2025 die am häufigsten von Betrieben geförderten Weiterbildungsformate (vgl. Abb. 18). Neun von zehn der in der Weiterbildung engagierten Betriebe förderten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (89 Prozent). Während diesbezüglich im Vergleich zum Vorjahr jedoch ein leichter Rückgang um zwei Prozentpunkte festzustellen war, wurden die anderen Formate in der ersten Jahreshälfte 2025 fast durchweg häufiger gefördert als im ersten Halbjahr 2024. Eine besonders deutliche Steigerung um jeweils zehn Prozentpunkte zeichnete sich bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz (72 Prozent) und hinsichtlich interner Kurse, Lehrgänge und Seminare (66 Prozent) ab, eine Steigerung um fünf Prozentpunkte gab es bei Selbstgesteuertem Lernen mit Hilfe von Medien (46 Prozent). Der sich abzeichnende Trend hin zu weniger externen und mehr interne Weiterbildungsangeboten dürfte für die Betriebe mit Kosteneinsparungen verbunden sein und sie in der wirtschaftlichen Krise zumindest teilweise entlasten.

Abb. 18: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen jeweils im ersten Halbjahr 2023 bis 2025, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



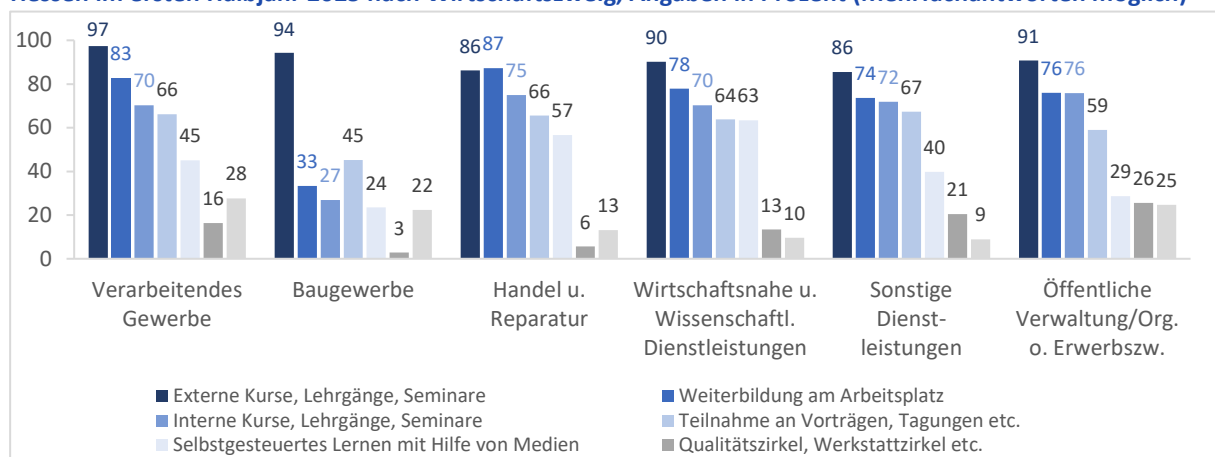
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023-2025, eigene Berechnungen.

7.2 Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als wichtigstes Weiterbildungsformat in allen Wirtschaftszweigen

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare gehörten im ersten Halbjahr 2025 in allen Wirtschaftszweigen zu den am häufigsten geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 19). Im Baugewerbe wurden alle anderen Maßnahmen deutlich seltener gefördert. Möglicherweise führten die massiven Auftrags-

einbrüche im Baugewerbe dazu, dass die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten reduzierten. Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden in allen anderen Wirtschaftszweigen von mindestens 70 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe unterstützt. Bei den seltener geförderten Formaten gab es teilweise bemerkenswerte Unterschiede nach Wirtschaftszweigen: Beispielsweise wurde Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien von 63 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen gefördert, möglicherweise ein Effekt zunehmender Digitalisierung und KI-Nutzung in dieser Branche (Sielschott et al. 2026). In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck setzten dagegen nur 29 Prozent der Betriebe bzw. Dienststellen auf Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien.

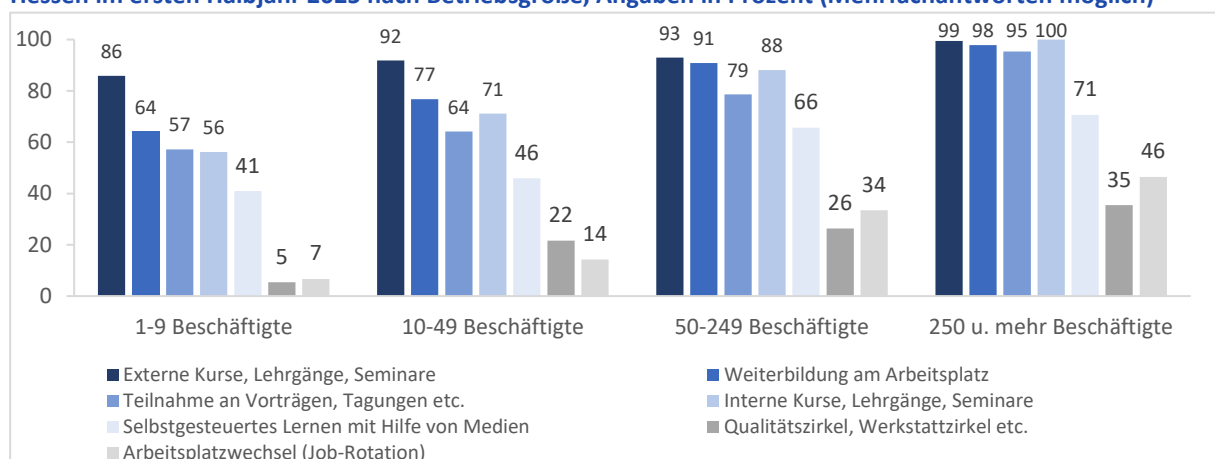
Abb. 19: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

Weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße förderten im ersten Halbjahr 2025 nahezu alle Betriebe externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (vgl. Abb. 20). Die anderen Weiterbildungsformate befanden sich häufiger im Repertoire mittelgroßer und insbesondere großer Betriebe als es bei Kleinst- und Kleinbetrieben der Fall war.

Abb. 20: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im ersten Halbjahr 2025 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

8. Betrieblich geförderte Weiterbildung während der Arbeits- bzw. Freizeit

Eine mögliche Hürde für die Teilnahme an Weiterbildungen bilden zeitliche Restriktionen. Gleichzeitig stellt die Freistellung von Mitarbeitenden – also die zeitweise Entbindung der Beschäftigten von ihren Aufgaben – eine zusätzliche Investition für die Betriebe dar. In Abschnitt 8.1 erfolgt zunächst eine Analyse des zeitlichen Bezugsrahmens der Weiterbildungsmaßnahmen hessischer Betriebe im Zeitverlauf. Dem schließt sich eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen gegliederte Betrachtung an (vgl. Abschn. 8.2).

8.1 Weiterbildung in knapp drei Viertel der Betriebe während der Arbeitszeit

Knapp drei Viertel der weiterbildungsaktiven hessischen Betriebe gaben in den Befragungen des Jahres 2025 an, dass ihre wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise in Gänze während der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Tab. 1). In gut jedem fünften Betrieb verteilen sich die durchgeführten Weiterbildungen auf die Arbeits- und Freizeit der Beschäftigten. Lediglich ein Prozent der Betriebe gab an, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise ganz in der Freizeit der Beschäftigten stattfinden, während vier Prozent der Betriebe eine unterschiedliche Handhabung von Fall zu Fall berichteten. Im Zeitverlauf ist seit 2017 eine leicht rückläufige Entwicklung des Anteils der Betriebe erkennbar, in denen wichtige Weiterbildungsaktivitäten komplett während der Arbeitszeit stattfinden. Dafür nahm der Anteil der Betriebe mit kombinierten Lösungen in diesem Zeitraum zu. Möglicherweise reagierten die Betriebe damit auf die sich immer stärker abzeichnende wirtschaftliche Krise.

Tab. 1: Zeitraum der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen weiterbildungsaktiver Betriebe in Hessen in den Jahren 2009-2025, Angaben in Prozent*

	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2025
Arbeitszeit	61	66	64	77	81	79	74	73	73
Teilweise Arbeitszeit, teilweise Freizeit	23	23	23	16	14	16	20	22	22
Freizeit	5	6	4	4	2	3	3	2	1
Von Fall zu Fall unterschiedlich	11	6	9	3	3	1	3	4	4

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2025, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

8.2 Weiterbildung teilweise in der Freizeit in knapp einem Drittel der Betriebe in Handel und Reparatur und in Sonstigen Dienstleistungen

Im Jahr 2025 gab in allen Wirtschaftszweigen eine deutliche Mehrheit der Betriebe in Hessen an, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise in der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Tab. 2). Wie bei den letzten Befragungen 2021 und 2023 gaben auch im Jahr 2025 relativ viele Betriebe in Handel und Reparatur (30 Prozent) sowie in Sonstigen Dienstleistungen (32 Prozent) an, dass Weiterbildungen in der Regel sowohl die Arbeitszeit als auch Freizeit betreffen.

Tab. 2: Zeitraum der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen weiterbildungsaktiver Betriebe in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent*

	Arbeitszeit	Teilweise Arbeitszeit, teil- weise Freizeit	Freizeit	Von Fall zu Fall unterschiedlich
Verarbeitendes Gewerbe	80	11	1	8
Baugewerbe	78	11	0	11
Handel u. Reparatur	62	30	7	1
Wirtschaftsnahe u. Wissen- schaftliche Dienstleistungen	85	14	0	2
Sonstige Dienstleistungen	63	32	0	5
Öffentliche Verwaltung / Org. ohne Erwerbszweck	89	6	0	5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

In allen Betriebsgrößenklassen gaben im Jahr 2025 mindestens zwei Drittel der Betriebe in Hessen an, dass Weiterbildungen normalerweise in der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Tab. 3). Wie bei den letzten Befragungen 2021 und 2023 zeichnete sich bei Kleinstbetrieben auch im Jahr 2025 ein etwas größerer Betriebsanteil mit Weiterbildungen ab, bei denen teilweise auch die Freizeit der Beschäftigten in Anspruch genommen wird (28 Prozent). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass in kleineren Betrieben geringere personelle Spielräume für Freistellungen bestehen und dort sowohl Tarifbindung als auch betriebliche Mitbestimmung seltener verbreitet sind als in größeren Betrieben.

Tab. 3: Zeitraum der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen weiterbildungsaktiver Betriebe in Hessen im Jahr 2025 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*

	Arbeitszeit	Teilweise Arbeitszeit, teilweise Freizeit	Freizeit	Von Fall zu Fall unterschiedlich
1-9 Beschäftigte	67	28	1	4
10-49 Beschäftigte	78	14	1	7
50-249 Beschäftigte	80	19	0	0
250 u. mehr Beschäftigte	84	10	4	2

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

9. Kostenübernahme für betrieblich geförderte Weiterbildung

Weiterbildungen nehmen nicht nur Zeit in Anspruch, sondern sind oft auch mit finanziellen Belastungen verbunden. Dies gilt insbesondere für externe im Vergleich zu arbeitsplatznahen Angeboten. Abschnitt 8.1 widmet sich der Fragestellung, inwieweit Weiterbildungskosten in den vergangenen Jahren durch die Betriebe übernommen wurden. In Abschnitt 8.2 folgt eine nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzierte Analyse.

9.1 Sieben von zehn Betrieben übernehmen Kosten für Weiterbildung vollständig

Im Jahr 2025 gaben sieben von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen an, normalerweise die vollen Weiterbildungskosten für ihre Beschäftigten zu übernehmen (vgl. Tab. 4). Gleichzeitig deutet sich an, dass Betriebe in wirtschaftlichen Krisenzeiten verstärkt bemüht waren, diese Kosten zu senken bzw. die Beschäftigten stärker daran zu beteiligen. 2025 ist der Anteil der Betriebe mit vollständiger Kostenübernahme im Vergleich zum Jahr 2021 um 14 Prozentpunkte gesunken und lag mit 70 Prozent wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Zuge der Corona-Pandemie 2021 deutlich zurückgegangen ist (vgl. Abb. 14 u. 15). Gleichzeitig wurden die noch stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen offenbar stärker gefördert. Angestiegen von sieben auf 16 Prozent ist seit 2021 insbesondere der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte die Weiterbildungskosten vollständig selbst tragen. In jeweils sieben Prozent der Betriebe werden die Kosten im Jahr 2025 normalerweise geteilt bzw. die Kostenübernahme wird von Fall zu Fall unterschiedlich gehandhabt.

Tab. 4: Übernahme der Kosten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen in den Jahren 2009-2025, Angaben in Prozent*

	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2021	2023	2025
Betrieb	65	68	72	72	75	71	84	75	70
Teilweise Betrieb, teilweise Beschäftigte	8	6	7	4	7	7	5	6	7
Beschäftigte	23	22	18	21	16	19	7	14	16
Von Fall zu Fall unterschiedlich	5	4	3	4	2	3	4	6	7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2025, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

9.2 Geringe Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen

Der Anteil der Betriebe mit vollständiger Übernahme der Weiterbildungskosten lag im Jahr 2025 in Hessen zwischen 61 Prozent im Verarbeitenden Gewerbe und 79 Prozent in Handel und Reparatur (vgl. Tab. 5). Relativ häufig übernahmen Beschäftigte die Kosten vollständig selbst im Verarbeitenden Gewerbe (21 Prozent), in Sonstigen Dienstleistungen (19 Prozent), im Baugewerbe (18 Prozent) und in Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (16 Prozent). In der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck praktizierten verhältnismäßig viele Betriebe bzw. Dienststellen eine Kostenteilung zwischen Betrieb und Beschäftigten (17 Prozent), während in Handel und Reparatur relativ oft von Fall zu Fall entschieden wurde (14 Prozent).

Tab. 5: Übernahme der Kosten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Wirtschaftszweig, Angaben in Prozent*

	Betrieb	Teilweise Betrieb, teilweise Beschäftigte	Beschäftigte	Von Fall zu Fall unterschiedlich
Verarbeitendes Gewerbe	61	4	21	14
Baugewerbe	68	9	18	5
Handel u. Reparatur	79	0	8	14
Wirtschaftsnahe u. Wissen- schaftliche Dienstleistungen	78	2	16	4
Sonstige Dienstleistungen	64	12	19	6
Öffentliche Verwaltung / Org. ohne Erwerbszweck	69	17	8	6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

Keine größeren Unterschiede bezüglich der Übernahme von Weiterbildungskosten zeigten sich bei der Befragung 2025 in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Übernahme der Kosten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im Jahr 2025 nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent*

	Betrieb	Teilweise Betrieb, teilweise Beschäftigte	Beschäftigte	Von Fall zu Fall unterschiedlich
1-9 Beschäftigte	69	8	18	6
10-49 Beschäftigte	72	6	14	8
50-249 Beschäftigte	70	7	17	7
250 u. mehr Beschäftigte	73	10	13	4

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, eigene Berechnungen.

* Die Summe der Prozentwerte kann aufgrund von Rundungseffekten von 100 Prozent abweichen.

10. Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsbeteiligung und KI-Nutzung bzw. betrieblichen Kündigungen

Ein Grund für den trotz Wirtschaftskrise realisierten Ausbau betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in der ersten Jahreshälfte 2025 könnte die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und insbesondere die rasante Verbreitung generativer Künstlicher Intelligenz (gKI) sein. Der Anteil gKI-nutzender Betriebe in Hessen ist zwischen 2023 und 2025 von knapp sechs auf mehr als 23 Prozent angewachsen (Sielschott et al. 2026). Gleichzeitig wäre denkbar, dass von der wirtschaftlichen Krise betroffene Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten reduzieren, um Kosten zu sparen. Abschließend soll deshalb untersucht werden, ob gKI-nutzende Betriebe in Hessen in der ersten Jahreshälfte 2025 besonders weiterbildungsaktiv waren und ob sich Betriebe mit vielen Personalabgängen diesbezüglich eher zurückhielten.

Im Ergebnis haben Betriebe, die beim IAB-Betriebspanel 2025 angaben, gKI zu verwenden, in der ersten Jahreshälfte 2025 durchschnittlich 32 Weiterbildungen gefördert, während Betriebe ohne gKI-Nutzung im Mittel lediglich 20 Weiterbildungen förderten.⁹ Damit förderten gKI-nutzende Betriebe eine signifikant höhere Anzahl an Weiterbildungen als Betriebe ohne gKI-Nutzung. Im Betriebspanel 2025 wurde zudem ausdrücklich gefragt, ob der Betrieb bzw. die Dienststelle Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen für die Beschäftigten zum gKI-Einsatz anbietet. Von den weiterbildungsaktiven Betrieben, die gKI nutzen, boten 47 Prozent entsprechende Schulungen an und bei weiteren 30 Prozent war dies geplant. Kein Zusammenhang zeigt sich dagegen zwischen der betrieblichen Weiterbildungsquote einerseits und andererseits der Anzahl betrieblicher Personalabgänge.¹⁰

Die Schlussfolgerung lautet mit Blick auf die vorangegangenen Analysen, dass die Zunahme bei der Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe im Jahre 2025 mit hoher Wahrscheinlichkeit u. a. auch auf den KI-Boom und damit einhergehende Weiterbildungsaktivitäten zurückzuführen sein dürfte. Dagegen hat sich auf der Datengrundlage des IAB-Betriebspanels Hessen nicht bestätigt, dass Betriebe mit vielen Personalabgängen auch weniger Weiterbildungen gefördert haben. Zusätzliche Analysen¹¹ haben auch keinen Grund für die Annahme geliefert, dass Betriebe mit vielen Personalabgängen einen geringeren Anteil der Weiterbildungskosten übernommen haben oder Weiterbildungen in die Freizeit der Beschäftigten verlagerten. Aufgrund der relativ geringen Anzahl der Betriebe mit Personalabgängen haben die Analysen jedoch nur eine eingeschränkte Aussagekraft. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass entsprechende Zusammenhänge trotzdem bestehen oder sich zukünftig entwickeln könnten.

⁹ Da die Zahl geförderter Weiterbildungen stark von der Betriebsgröße abhängt, wurde eine Kovarianzanalyse (ANCOVA) durchgeführt. Dabei wurde die Betriebsgröße als Kontrollvariable berücksichtigt. Bei den Mittelwerten handelt es sich um korrigierte Mittelwerte, bei denen der Einfluss der Kontrollvariable herausgerechnet wurde.

¹⁰ Die Pearson-Korrelation ergab $r=-0,05$.

¹¹ Es wurden binär-logistische Regressionsanalysen durchgeführt.

11. Resümee

Fachkräftemangel stellt noch immer eine zentrale Herausforderung für viele Betriebe in Hessen dar. Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung wurden im vorliegenden Report als zentrale Strategien zur Arbeits- und Fachkräftesicherung analysiert, vor allem aber auf mögliche Effekte der Transformation durch Strukturwandel, schwierige Wirtschaftslage und Digitalisierung/KI auf Aus- und Weiterbildung untersucht. In den Kapiteln 1 bis 5 wurden verschiedene Facetten der Ausbildungsbeteiligung hessischer Betriebe beleuchtet. Die Kapitel 6 bis 10 widmeten sich der Weiterbildungsbeteiligung.

In Hessen beteiligte sich im Jahr 2025 nur jeder vierte Betrieb an der Ausbildung. Damit erreichte die Ausbildungsbeteiligung den niedrigsten Wert seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2002. Im Ausbildungsjahr 2024/25 ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze das zweite Jahr in Folge gesunken. Gleichwohl ist mit 26 Prozent ein relativ hoher Anteil der angebotenen Plätze unbesetzt geblieben. Immerhin gab es im Jahr 2025 in hessischen Betrieben mehr Ausbildungsabschlüsse als im Jahr zuvor. Ein neuer Höchstwert war zum wiederholten Male bei der Übernahmequote zu verzeichnen. Diese ist in den vergangenen 20 Jahren von ehemals 53 Prozent (2005) auf 77 Prozent (2025) gestiegen, seit 2021 (74 Prozent) aber nur noch geringfügig angewachsen. Für das aktuelle Ausbildungsjahr 2025/26 zeichnete sich im Vorjahresvergleich ein deutlicher Rückgang beim Anteil der Betriebe ab, die bis zum Befragungszeitpunkt Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Die entsprechende Quote ist um ein Drittel von 24 Prozent auf 16 Prozent gesunken – der geringste Wert seit Beginn der Zeitreihe 2008. Der Anteil der Betriebe mit geplanten Vertragsabschlüssen im laufenden Ausbildungsjahr ging ebenfalls zurück. Eine abnehmende Ausbildungsbeteiligung deutet sich im aktuellen Ausbildungsjahr für alle sechs Wirtschaftszweige an.

Die anhaltend großen Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2024/25 sprechen dafür, dass auf dem hessischen Ausbildungsmarkt nach wie vor ein Matching-Problem besteht. Gleichzeitig ist der signifikante Rückgang der vollzogenen und geplanten Vertragsabschlüsse im aktuellen Ausbildungsjahr 2025/26 als klares Alarmsignal zu interpretieren. Aktuelle Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen, dass es in Hessen – wie in Deutschland insgesamt – zunehmend an Ausbildungsplätzen mangelt (Christ et al. 2025). Demnach war in Hessen bis Ende September 2025 im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang des Angebots an Ausbildungsplätzen um 5,8 Prozent zu verzeichnen, bei einem Anstieg der Nachfrage um 2,8 Prozent. Die angespannte wirtschaftliche Lage spiegelt sich damit offensichtlich auch auf dem Ausbildungsmarkt wider. Betroffen ist über den Produktionssektor hinaus auch der Dienstleistungsbereich, wo 2025 bereits deutlich weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen und ebenfalls deutlich weniger Absolvierende übernommen wurden. Auch wenn die Daten des IAB-Betriebspanels hierfür bislang keine empirischen Belege liefern, sollte künftig auch stärker in den Blick genommen werden, inwieweit die Einführung generativer Künstlicher Intelligenz (gKI) nicht nur Berufseinsteigenden mit akademischem Abschluss, sondern auch Absolvierenden einer Berufsausbildung, den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert bzw. mit einem Rückgang der Zahl angebotener Ausbildungsplätze einhergehen könnte.

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und um die Chancen der Jugendlichen auf eine Ausbildung zu erhöhen, ist es weiterhin nötig, bestehende Passungsprobleme zwischen dem Angebot an Ausbildungsstellen und Ausbildungsinteressierten abzubauen. Vor dem Hintergrund einer insgesamt rückläufigen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist es zudem dringend notwendig, die Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung zu verändern. Das von der hessischen Landesregierung initiierte „Bündnis Ausbildung Hessen“ kann sich dafür stark machen, dass ausbildende Betriebe unterstützt werden, u. a. auch bei der Gewinnung, Bindung und Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern.

Fehlende personelle Kapazitäten sind aus Sicht der hessischen Betriebe der mit Abstand wichtigste Grund für Ausbildungsverzicht (Sielschott et al. 2025). Darüber hinaus sollte die duale Ausbildung zum einen flexibler gestaltet werden, z. B. mit Blick auf die Ausbildungsdauer, und zum anderen sollten Jugendliche mit besonderen Unterstützungsbedarfen zielgenau gefördert werden (Heß/Holleitner 2026). Am wichtigsten aber wird es sein, die wirtschaftliche Lage der Betriebe zu verbessern, um ihre Ausbildungsbeteiligung zu stärken.

Was die betriebliche Weiterbildung angeht, waren im ersten Halbjahr 2025 wieder mehr hessische Betriebe aktiv als im Vorjahr. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung durch Freistellungen oder die Übernahme von Kosten unterstützten, stieg um sieben Prozentpunkte auf 47 Prozent und näherte sich damit wieder dem Vor-Pandemie-Niveau an. Die Entwicklung in Hessen verlief diesbezüglich deutlich günstiger im Vergleich zum Bundestrend, der für 2025 eine stagnierende Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, weit unterhalb des Vor-Pandemie-Niveaus, anzeigt (Fitzenberger et al. 2026). Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten nahm in Hessen ebenfalls zu, um vier Prozentpunkte auf 30 Prozent.

Bei schwächerer Auftragslage, so scheint es, hatten die Betriebe in Hessen im ersten Halbjahr 2025 im Schnitt mehr Zeit, um Weiterbildungsaktivitäten durchzuführen. Insbesondere dürfte die zunehmende Nutzung von KI dazu beigetragen haben, dass viele Betriebe in entsprechende Weiterbildungen eingestiegen sind. Nahezu die Hälfte der weiterbildungsaktiven Betriebe mit gKI-Nutzung hat Weiterbildungen zum Thema gKI angeboten. Generell förderten Betriebe mit gKI-Nutzung deutlich mehr Weiterbildungen als Betriebe ohne gKI-Nutzung. Bei den Formaten zeichnet sich gestützt durch Digitalisierung und KI zunehmend ein Trend hin zu arbeitsintegriertem und selbstgesteuertem Lernen ab, das im Vergleich zu externen Fortbildungen häufig kostengünstiger umgesetzt werden kann (OECD 2025). Zwar waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch in der ersten Jahreshälfte 2025 die am häufigsten geförderten Weiterbildungsformate und wurden in 89 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe durchgeführt, eine besonders deutliche Steigerung um jeweils zehn Prozentpunkte zeichnete sich jedoch bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz (72 Prozent) und hinsichtlich interner Kurse, Lehrgänge und Seminare (66 Prozent) ab, eine Steigerung um fünf Prozentpunkte gab es bei Selbstgesteuertem Lernen mit Hilfe von Medien (46 Prozent). Weitere Kosteneinsparungen dürften sich daraus ergeben haben, dass Weiterbildungskosten im Vergleich zum Vorjahr vermehrt von den Beschäftigten getragen wurden und Weiterbildungen zugleich etwas häufiger außerhalb der Arbeitszeit stattfanden.

Außerdem muss betont werden, dass sich die Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auf die erste Jahreshälfte 2025 beziehen. Infolge der im Jahr 2025 weiterhin stagnierenden wirtschaftlichen Entwicklung ist zu befürchten, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe und Beschäftigten in Hessen bereits ab dem zweiten Halbjahr 2025 eher zurück- als hochgefahren wurden. Aktuelle Daten der Bertelsmann Stiftung zu den Weiterbildungsplänen der Beschäftigten (Noack 2025) belegen diese in Hessen auch bei den Betrieben und in der Weiterbildungsbranche wahrnehmbare Stimmungslage.

12. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2025 (33. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Verian Deutschland (ehemals Kantar Public). Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union (EU) und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (HMWVW) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Der Report zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist der zweite Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2025. Zwischen Juli und November 2025 wurden hierfür insgesamt 1.021 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der BA gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

Frankfurt am Main, Juni 2026

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

13. Literatur

Brynjolfsson, Erik / Chandar, Bharat / Chen, Ruyu (2025): Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. https://digitaleconomy.stanford.edu/app/uploads/2025/12/CanariesintheCoalMine_Nov25.pdf, Abrufdatum: 20. April 2026

Christ, Alexander / Neuber-Pohl, Caroline / Weller, Sabrina Inez / Milde, Bettina / Granath, Ralf-Olaf (2025): Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. https://res.bibb.de/vet-repository_784189, Abrufdatum: 20. April 2026

Fitzenberger, Bernd / Leber, Ute / Schwengler, Barbara (2026): Betriebliche Weiterbildung in Krisenzeiten: Die erhoffte Trendwende bleibt aus. IAB-Forum. <https://iab-forum.de/betriebliche-weiterbildung-in-krisenzeiten-die-erhoffte-trendwende-bleibt-aus/>, Abrufdatum: 20. April 2026

Heß, Pascal / Holleitner, Julia (2026): Flexible Ausbildungsformate sind ein wichtiges, aber kaum genutztes Instrument. In: IAB-Forum 26. Januar 2026. <https://iab-forum.de/flexible-ausbildungsformate-sind-ein-wichtiges-aber-kaum-genutztes-instrument/>, Abrufdatum: 20. April 2026

Hohendanner, Christian / Leber, Ute / Oberfichtner, Michael (2025): Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Nürnberg, IAB-Kurzbericht 7/2025. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-07.pdf>, Abrufdatum: 20. April 2026

Larsen, Christa / Demireva, Lora / Schmehl, Dennis (2024): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte für den Zeitraum 2023 bis 2030. Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (Hrsg.), Wiesbaden. https://www.hessische-berufsprognosen.de/wp-content/uploads/2024/11/20241120_Bericht-Neue-Berufsprognosen-bis-2030_final.pdf, Abrufdatum: 20. April 2026

Noack, Martin (2025): Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält – Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. <https://doi.org/10.11586/2025090>, Abrufdatum: 20. April 2026

OECD (2025): Trends in Adult Learning: New Data from the 2023 Survey of Adult Skills, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec0624a6-en>, Abrufdatum: 20. April 2026

Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2025): Betriebliche Ausbildung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2025/07/IAB-Panel_HE_2024_Report_2-2.pdf, Abrufdatum: 20. April 2026

Sielschott, Stephan / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2026): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Personaldynamiken zwischen Fachkräftesicherung, Stellenabbau und KI-Nutzung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2025. https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2026/06/IAB-Panel_HE_Report_1-2.pdf, Abrufdatum: 20. April 2026

TNS Infratest Sozialforschung (2011): 3.1_HE_10. Tabellenband Hessen, IAB-Betriebspanel 2010.

Verian (2026): 3.1_HE_25. Tabellenband Hessen, IAB-Betriebspanel 2025.