

Whitepaper

Weiterbildungsbudgets effektiv steuern und einsetzen

So unterstützt Semigator Enterprise



Management Summary

Immer mehr Unternehmen investieren in Seminare, Inhouse-Schulungen und E-Learnings. Die Weiterbildungsbudgets der Unternehmen wachsen – und mit ihnen die Chance, Mitarbeitende und Unternehmen wirklich voranzubringen. Doch das gelingt nur, wenn Personal- und Organisationsentwickler:innen ihre Budgets auch zielgerichtet einsetzen. Das ist gar nicht so einfach. Welche Weiterbildung bringt ein Team wirklich voran? Wo gibt es echten „value for money“? Hinzu kommen interne Herausforderungen. Wer gibt wann, wieviel für was aus? Oft fehlt der Überblick – über das Budget, über die Angebote und über die tatsächlichen Kosten. Was hilft, sind transparente Prozesse und Plattformen, die das Beste aus dem Budget heraus holen: mit klarer Qualität, passenden Partnern und weniger Aufwand in der Abwicklung. Dann sind Weiterbildungsbudgets nicht nur gut investiert – sie entfalten auch die Wirkung, die Unternehmen heute so dringend brauchen.



Inhalt

Herausforderungen bei der Verwaltung von externen Weiterbildungsbudgets	4
4 Schritte, um externe Weiterbildungsbudgets effizienter einzusetzen	8
Fazit & Handlungsempfehlungen	11

Alle sprechen darüber, wie wichtig Weiterbildung ist. Wie zukunftsweisend. Doch kaum jemand spricht über die Kosten. Wieviel kostet ein „gutes“ Seminar? Wieviel Budget sollten Personal- und Organisationsentwickler:innen pro Mitarbeiter:in pro Jahr einkalkulieren? Und wie lässt sich das Budget effizient verwalten?

Wenn es um's Geld geht, wird es ernst – oder erst richtig interessant. Egal wie man es nimmt: Eine effiziente Budgetverwaltung ist beim Thema Weiterbildung genauso wichtig wie in jedem anderen Bereich eines Unternehmens. Investitionen sollen schließlich zielgerichtet, Ausgaben gerechtfertigt sein. Nur dann erreichen Unternehmen den gewünschten Effekt: Wachstum durch Weiterbildung. Leicht ist das keinesfalls. Mit ein wenig Unterstützung hingegen gelingt auch das.

Wer ist überhaupt zuständig? Verantwortlichkeiten in der Budgetverwaltung

In vielen Unternehmen liegt die Verantwortung für das Weiterbildungsbudget (mit) bei der Personalentwicklung. Dies gilt vor allem dann, wenn es um strategische Programme wie Führungskräfteentwicklung, Talentförderung oder abteilungsübergreifende Initiativen geht. Die Personalentwicklung fungiert hier als zentrale Anlaufstelle: Sie entwickelt die übergeordnete Weiterbildungsstrategie, sichert die Qualität der Angebote und steuert die Erfolgskontrolle. Dabei verwaltet sie häufig ein zentrales Budget für unternehmensweite Maßnahmen und entscheidet, welche Angebote in das Weiterbildungsportfolio aufgenommen werden.

Es gibt jedoch auch Unternehmen, in denen die Personalentwicklung eher eine beratende oder genehmigende Rolle einnimmt. Das eigentliche Budget liegt dann bei den Fachabteilungen oder direkt bei den Vorgesetzten. Besonders bei fachspezifischen Weiterbildungen entscheiden die jeweiligen Teams eigenständig über Bedarf, Auswahl und Finanzierung. Personalentwickler:innen koordinieren in diesem Fall lediglich den Prozess oder prüfen die Anbieterqualität, ohne selbst Budgetverantwortung zu tragen.

In der Realität finden sich häufig Mischformen: Während für zentrale Programme wie Führungskräfte- oder Nachwuchsförderung Budget bei der Personalentwicklung liegt, verfügen die Fachbereiche über eigene Mittel für themenspezifische oder fachliche Weiterbildungen. Die Personalentwicklung übernimmt dann eine koordinierende und beratende Rolle, sorgt für Transparenz und unterstützt bei Bedarf die Auswahl passender Maßnahmen.

Unabhängig vom Modell profitieren Personalentwickler:innen davon, einen Überblick über den Einsatz und damit die Effektivität des Weiterbildungsbudgets zu haben. Schließlich ist die Personalentwicklung für die übergeordnete Weiterbildungsstrategie verantwortlich. Fachliche wie überfachliche Weiterbildungsmaßnahmen bilden dabei den wichtigsten Baustein.



Was ist daran eigentlich so schwer?

Herausforderungen bei der Verwaltung von externen Weiterbildungsbudgets

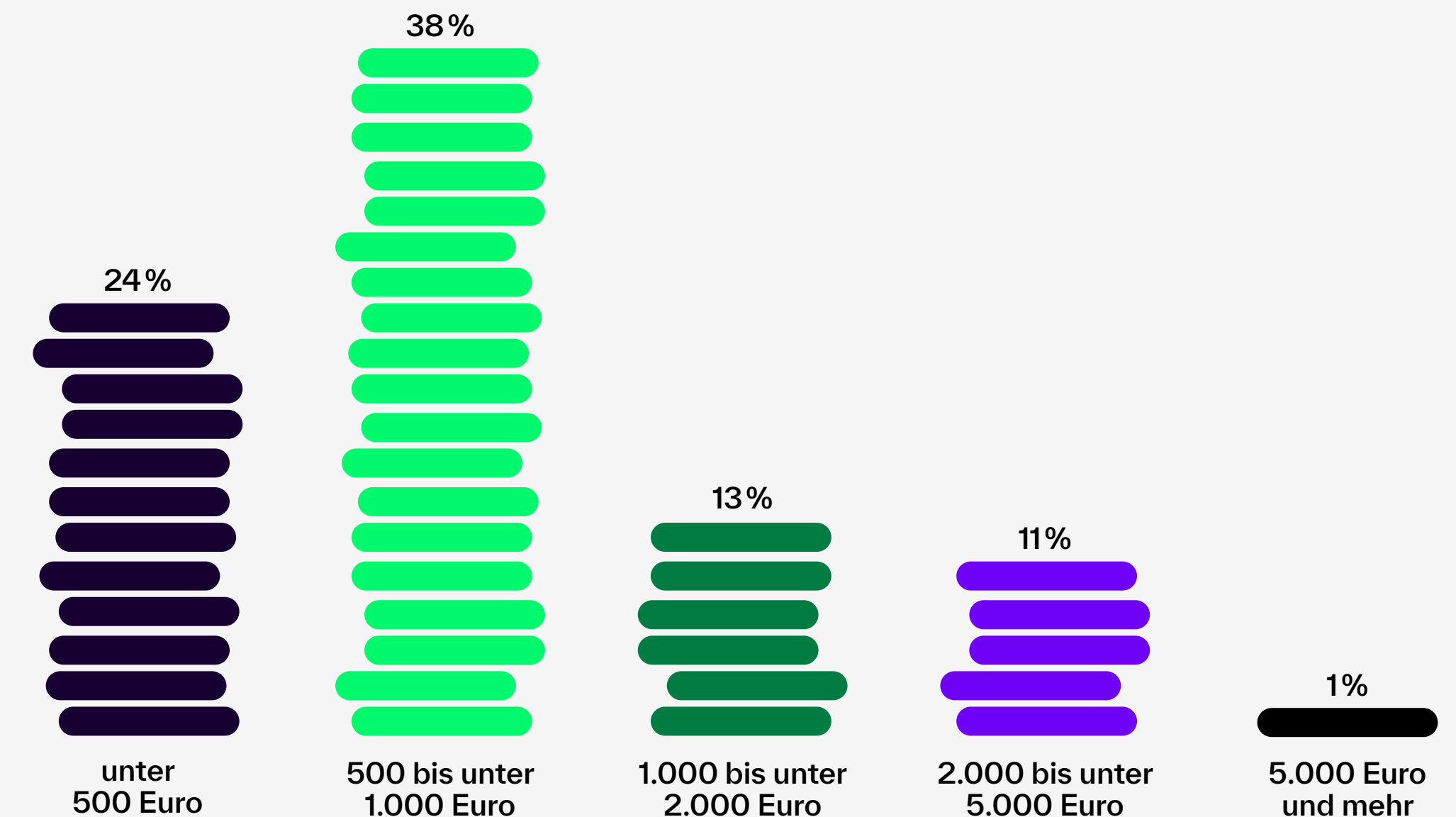
1. Fehlende Transparenz: Wo geht das ganze Geld hin?

Wer wissen will, ob sich das Weiterbildungsbudget lohnt, muss erst einmal herausfinden, wofür es überhaupt ausgegeben wird. Das ist in der Praxis allerdings oft das Problem: Viele Abteilungen buchen ihre Weiterbildungen oft unabhängig von der Personalentwicklung. Hier einen Überblick, geschweige denn ein Verständnis über die Wirksamkeit der durchgeführten Schulungen zu bekommen, wird dadurch unmöglich.

Ein klassisches Beispiel: Sowohl Marketing als auch Vertrieb buchen unabhängig voneinander Weiterbildungen zum Thema „Texten mit KI“ – bei unterschiedlichen Anbietern, zu unterschiedlichen Konditionen und ohne Abstimmung. Die Personalentwicklung ist dabei oft nicht involviert, kann weder die Qualität der Maßnahmen vergleichen noch das Budget gezielt steuern, sofern es denn bei ihr liegt. Ihren strategischen Auftrag kann sie so nur eingeschränkt erfüllen.

Das Geld fließt. Aber wohin?

Schon lange haben Unternehmen die Dringlichkeit betrieblicher Weiterbildungen verstanden. Je fitter und kompetenter die Mitarbeiter:innen, desto höher der Output. Das bestätigen auch die Zahlen: Laut der TÜV Weiterbildungsstudie 2024 gibt mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen bis 1.000 Euro pro Jahr pro Mitarbeiter:in aus^[1]. Interessant: Kleinere Unternehmen geben sogar noch mehr pro Kopf aus. Doch nur wenige können auch nachverfolgen, ob das Geld gut investiert ist. Der Grund: Eine zentrale, standardisierte Verwaltung fehlt häufig – genauso wie ein Überblick über die tatsächliche Nutzung und Wirkung der Maßnahmen.



Quelle: TÜV Weiterbildungsstudie 2024

^[1] TÜV Weiterbildungsstudie 2024. „Neue Skills für eine neue Zeit“. www.tuev-verband.de/studien/tuev-weiterbildungsstudie-2024.



2. Vorteile von Rahmenverträgen verpuffen

Rahmenverträge legen grundlegende Bedingungen für eine Zusammenarbeit zwischen zwei Parteien fest. So vereinbaren beispielsweise Personalentwicklung und Einkauf einen gemeinsamen Rahmenvertrag mit einem Weiterbildungsanbieter, der die Preise, Lieferbedingungen, Zahlungsmodalitäten und Laufzeit für beide Seiten festlegt. Während der Anbieter von einer langfristigen Auftragsbasis und dadurch besserer Planbarkeit seiner Ressourcen profitiert, sichern sich Personalentwicklung und Einkauf des Unternehmens einen günstigeren Preis und eine konstante Qualität der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen. Außerdem sparen sie Zeit, müssen sie nicht jedes Seminar, jede Schulung neu verhandeln. Und genauso

wichtig: Die Personalentwicklung kann sich einen Partner aussuchen basierend auf weiteren, für sie wichtigen Merkmalen – für eine gelungene und dadurch effiziente Zusammenarbeit.

Doch die Vorteile von Rahmenverträgen kommen nur zur Geltung, wenn sie auch genutzt werden. Dafür müssen einzelne Abteilungen und die buchenden Personen jedoch davon wissen. Ist das nicht der Fall, buchen sie am Rahmenvertrag vorbei und verursachen dadurch – unwissend – Mehrkosten. Die Einsparpotenziale, die Rahmenverträge mit sich bringen, verpuffen also im Nichts.

Beispielszenario: Das mittelständische Unternehmen **Tendora** möchte das Thema KI oben auf der Weiterbildungsagenda ansiedeln. Um die Mitarbeiter:innen fit für die Zukunft zu machen, schließt die Personalentwicklung einen Rahmenvertrag mit einem renommierten KI-Bildungsanbieter, NeoLearn. Ziel ist es, die Schulungen zentral zu bündeln und eine hohe Qualität sicherzustellen.

Doch schon bald zeigt sich: In der Praxis läuft vieles anders. Einige Abteilungen buchen eigenständig Schulungen bei kleineren Anbietern – oft günstiger, aber nicht immer auf dem gleichen Qualitätsniveau wie NeoLearn. Die Folge: Der

Rahmenvertrag wird nur teilweise genutzt, die gewünschten Synergien laufen ins Leere.

Als Reaktion darauf führt die Personalentwicklung eine zentrale Buchungsplattform ein. Dort sind nun die Angebote von NeoLearn prominent gelistet, klar strukturiert und leicht zugänglich für alle Teams. Seitdem buchen die Teams direkt über die Plattform – einfacher, schneller und günstiger. Der Rahmenvertrag wird nahezu vollständig ausgeschöpft und die Organisation profitiert von einer höheren Schulungsqualität, besserer Vergleichbarkeit und spürbaren Kosteneinsparungen.

Kein Cent verschenkt: Vorteile einer betrieblichen Weiterbildungsplattform

Zentrale Buchungsplattformen für betriebliche Weiterbildungen wie **Semigator Enterprise** bieten die Möglichkeit, den unternehmenseigenen Trainingskatalog an einem digitalen Ort abzubilden. Alle Mitarbeiter:innen finden dort mit nur wenigen Klicks passende Weiterbildungen und buchen einfach über das System. Dabei lassen sich Rahmenvertragspartner präferriert anzeigen und werden so für Mitarbeiter:innen sichtbar. Das spart nicht nur Zeit auf Seiten der Mitarbeiter:innen, sondern auch bares Geld in der Personal- und Organisationsentwicklung.

Ein Rechenbeispiel: Ein Unternehmen bucht im Jahr 200 externe Weiterbildungen zu einem durchschnittlichen Preis von 1.000 € pro Seminar. Ohne Rahmenvertrag entstehen Gesamtkosten von 200.000 €. Dank eines Rahmenvertrags erhält das Unternehmen im Schnitt 10 % Rabatt auf jede beim Rahmenvertragspartner gebuchte Schulung. Das entspricht einer jährlichen Ersparnis von 20.000 € – allein durch die Nutzung der verhandelten Konditionen.

Kostenvergleich von Schulungen mit und ohne Rahmenvertrag



3. Wirksame Schulung oder teure Zeitverschwendung?



Wie viel ist eine Weiterbildung nach Abzug der Kosten für ein Unternehmen eigentlich wert? Der ROI (Return of Investment) einer Weiterbildung, gerade im Bereich Soft Skills, ist oft nur **schwer messbar**. Das Angebot ist breit, bunt und vielfältig. Anbieter:innen und Kurse lassen sich nur **schwer vergleichen**. Da den Überblick zu behalten und „gute“ Seminare mit echtem Mehrwert für das betriebliche Weiterbildungsportfolio zu finden, ist schwer.

Was fehlt, sind **einheitliche Bewertungsstandards**, die eine zentrale Qualitätssicherung innerhalb des eigenen Portfolios möglich machen. Wenn es zum Beispiel keinen standardisierten Feedbackprozess nach dem Besuch einer betrieblichen Schulung gibt, können Personal- und Organisationsentwickler:innen nicht mit Sicherheit sagen, ob diese Schulung den gewünschten Impact hat und „ihr Geld wert ist“. Ein Vergleich ist kaum möglich. Bekommen jedoch alle Teilnehmer:innen nach einem Seminar denselben Fragebogen, lässt sich der Nutzen besser einschätzen – und auch das Weiterbildungsportfolio gezielter weiterentwickeln. Das Geld aus dem Weiterbildungsbudget wird dann nicht einfach nur ausgegeben – sondern wirksam investiert.

„Im Rahmen einer professionellen Bildungsarbeit ist es selbstverständlich, dass die **Erfolgsbeiträge der Maßnahmen, wie zum Beispiel Trainings oder Entwicklungsbeiträge, in Form von Reportings dokumentiert werden.**“

Frank Sieber Bethke, M.A. Arbeits- und Organisationspsychologie,
Diplom-Sozialpädagoge, Gesellschaftergeschäftsführer eines
Beratungsunternehmens für PE/OR

So wird's leicht!

4 Schritte, um externe Weiterbildungsbudgets effizienter einzusetzen

Die Herausforderungen zeigen: Den Überblick über das betriebliche Weiterbildungsbudget zu behalten und dadurch sicherzustellen, dass alle Ausgaben zielgerichtet erfolgen, ist gar nicht so leicht. Dennoch führt ein guter Überblick über gebuchte Maßnahmen und deren Kosten sowie deren Qualität zu einer höheren Wirkung. Personal- und Organisationsentwickler:innen wissen: Das Weiterbildungsbudget ist gut eingesetzt und die Maßnahmen entfalten die gewünschte Wirkung. Ergo: „Money well spent“. Mit den folgenden vier Schritten stellen Sie sicher, dass Sie den Überblick über Ihr Weiterbildungsbudget behalten und es effizient verwalten.

1. Transparenz über die Kosten schaffen

Um Transparenz über Weiterbildungskosten zu schaffen, **erfassen und verwalten** Personal- und Organisationsentwickler:innen alle internen wie externen Weiterbildungsmaßnahmen **zentral an einem Ort**. Das muss nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Personalentwicklung jede Weiterbildung einzeln verwaltet. Über eine zentrale Plattform können Mitarbeiter:innen beispielsweise aus einem Portfolio an Weiterbildungsmaßnahmen eigenständig wählen – während die Personalentwicklung zu jedem Zeitpunkt den Überblick über alle buchbaren und gebuchten Maßnahmen behält. Das Budget haben Sie damit fest unter Kontrolle.

Auch eine **zentrale Auswertung** über eine Plattform hilft Verantwortlichen dabei, das Budget kontinuierlich zu überwachen und zu optimieren. Zeigen Reportings beispielsweise, dass ein Seminar sehr schlechte Feedbacks erhält, aber oft gebucht wird, kann nach einem alternativen Anbieter gesucht werden, um das Geld für die gefragte Weiterbildung effizienter einzusetzen. Und wenn ein externes Seminar zu einem bestimmten Thema sehr häufig und immer wieder gebucht wird, kann sich die Personalentwicklung überlegen, das Seminar eventuell sogar selbst abzubilden, um Kosten zu sparen. Doch dafür ist der Einblick in die Zahlen unerlässlich. Nur dann kann die Personalentwicklung datenbasierte Entscheidungen über das Weiterbildungsportfolio treffen und dadurch das Budget effektiv verwalten.

2. Qualität der Maßnahmen sichern

Ein No-Brainer: Weiterbildungen, die keinen echten Mehrwert bringen, sind rausgeworfenes Geld. Doch was „guter“ oder „schlechter“ Input ist, lässt sich nicht einfach aus dem Bauch heraus beurteilen. Dafür braucht es verlässliche Daten.

Wertvoll ist ein standardisierter Feedbackprozess zu den angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen. Beantworten Teilnehmer:innen beispielsweise nach jedem Seminar dieselben Fragen, werden die einzelnen Angebote besser vergleichbar. Damit entsteht ein belastbares Bild über die Qualität des Portfolios. Personalentwickler:innen können dadurch gezielter steuern, optimieren – und mittel- bis langfristig auch Kosten senken. Denn Maßnahmen mit geringer Wirkung lassen sich streichen oder ersetzen.

3. Direkte Kosten reduzieren durch Rahmenverträge

Rahmenverträge mit Weiterbildungsanbieter:innen bieten aufgrund ihrer besseren Planbarkeit für die Anbieter:innen meist günstigere Preise für die Verantwortlichen im Unternehmen. Mit Hilfe von Rahmenverträgen können Personalentwickler:innen und Einkäufer:innen also die direkten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen reduzieren – wenn sie diese ihren Mitarbeiter:innen niedrigschwellig zur Buchung zur Verfügung stellen. Möglich wird das beispielsweise über Plattformen wie Semigator Enterprise. Dort können sich Verantwortliche die Seminare des Rahmenvertragspartners als „präferiert“ anzeigen lassen. Dadurch greifen die Mitarbeiter:innen eher zu den günstigeren, geprüften Angeboten. Die Synergien des Rahmenvertrags werden dadurch voll ausgeschöpft: Doppelbuchungen werden vermieden, die verhandelten Rabatte kommen zum Tragen und die Effizienz steigt.



Von Semigator Rahmenverträgen profitieren

Mit der zentralen Buchungsplattform für Weiterbildungen Semigator Enterprise profitieren Kund:innen von über 25 exklusiven **Semigator Rahmenvertragspartnern**. Die dazugehörigen Rabatte werden direkt an die Kund:innen weiter gegeben.

 **Fast Lane**

 **TÜV Rheinland®**

 **DEKRA**

 **haufe akademie**

 **cegos**
Beyond knowledge

 **EXPERTeach**

und viele weitere

4. Indirekte Kosten im Blick behalten

Natürlich kosten Seminare, Trainer:innen, Unterlagen, Räume etc. Geld. Doch Weiterbildung besteht nicht nur aus diesen so genannten direkten Kosten. Mitarbeitende recherchieren, buchen, holen Freigaben ein, koordinieren Termine. Diese indirekten Kosten sind in vielen Unternehmen ein versteckter Kostentreiber. Was hilft? **Anwenderfreundliche Plattformen**, die den gesamten Buchungsprozess digital und schlank abbilden. Je intuitiver sich die Mitarbeiter:innen im Buchungstool zurechtfinden, desto schneller schließen sie den Buchungsprozess ab. Und je einfacher der digitale Prozess im Anschluss abläuft, desto schneller sind auch Führungskraft und HR im anschließenden Freigabeprozess. In Summe entsteht dank digitaler Buchungsplattformen wie Semigator Enterprise also weniger Verwaltungsaufwand für alle Beteiligten, sodass die Personalentwicklung dadurch indirekte Kosten im Weiterbildungsbudget einsparen kann.

Oft übersehen, aber trotzdem da: Prozesskosten

Ein nicht standardisierter Buchungsprozess kostet Zeit und somit Geld. Je länger Mitarbeiter:innen bei der Recherche, der Buchung, der Abstimmung und anschließend der Rechnungsprüfung brauchen, desto höher sind die allgemeinen Prozesskosten im Weiterbildungsbudget. Das sind im Schnitt fast 150 € pro Buchung, wie Semigator Enterprise Kund:innen berichten. Ein digitales System senkt diesen Aufwand für alle Beteiligten.

„Die einheitliche und zentrale Plattform verringert den Suchaufwand für Mitarbeiter:innen nach passenden Seminaren.“

HR Abteilung
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH



Auf einen Blick!

Fazit & Handlungsempfehlungen

Weiterbildung ist nicht gleich Weiterbildung. Und nicht jeder in Weiterbildung investierte Euro lohnt sich. Personal- und Organisationsentwickler:innen stehen also vor der Herausforderung, mit dem ihnen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsbudget das beste Portfolio mit der effizientesten Nutzungsweise zur Verfügung zu stellen. Nur dann kann die unternehmensinterne Weiterbildung den Impact haben, den die Organisation für die eigene Zukunftsfähigkeit braucht.

Auf einen Blick: In 4 Schritten zum optimierten Weiterbildungsbudget

1. **Transparenz schaffen:** Überblick über gebuchte Weiterbildungsmaßnahmen schaffen für bessere Kostenkontrolle.
2. **Qualität sichern:** Standardisierte Feedbackprozesse etablieren, um die Qualität des Weiterbildungsportfolios zu sichern. Jeder Euro soll sich lohnen.
3. **Rahmenverträge nutzen:** Verhandelte Angebote mit Rahmenvertragspartnern intern sichtbar machen, um doppelte Kosten zu vermeiden.
4. **Buchungsprozesse vereinfachen:** Digitale Tools einsetzen, um indirekte Kosten und Verwaltungsaufwand einzusparen.

Mit einer Buchungsplattform wie Semigator Enterprise schaffen Sie Transparenz, sichern die Qualität Ihrer Maßnahmen und senken gleichzeitig sowohl direkte als auch indirekte Kosten. So können Sie sicherstellen, dass jeder investierte Euro einen echten Mehrwert bringt – für Ihre Mitarbeiter:innen und Ihr Unternehmen.

Jetzt informieren



Über Semigator Enterprise

Mit Semigator Enterprise buchen Sie alle externen Weiterbildungen & Coachings über eine zentrale Plattform. Alles aus einer Hand – angebunden an Ihre HR- & Einkaufssysteme. Für einen einfachen Prozess, von der Suche nach der passenden Weiterbildung bis zur Rechnungsstellung.

Ihre Ansprechpartner



Eric Huxhagen

Senior Sales Manager

+49 151 106 44 528
E-Mail eric.huxhagen@haufe.com



Mark Leine

Senior Sales Manager

+49 160 473 97 35
E-Mail mark.leine@haufe.com

Sie möchten Ihr Bildungscontrolling professionalisieren?

Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Beratungsgespräch.
Wir freuen uns von Ihnen zu hören.

[Jetzt Termin vereinbaren](#)

Semigator GmbH
Ein Unternehmen der Haufe Group
Edisonstraße 63
12459 Berlin
semigator.de/enterprise