

BILDUNG

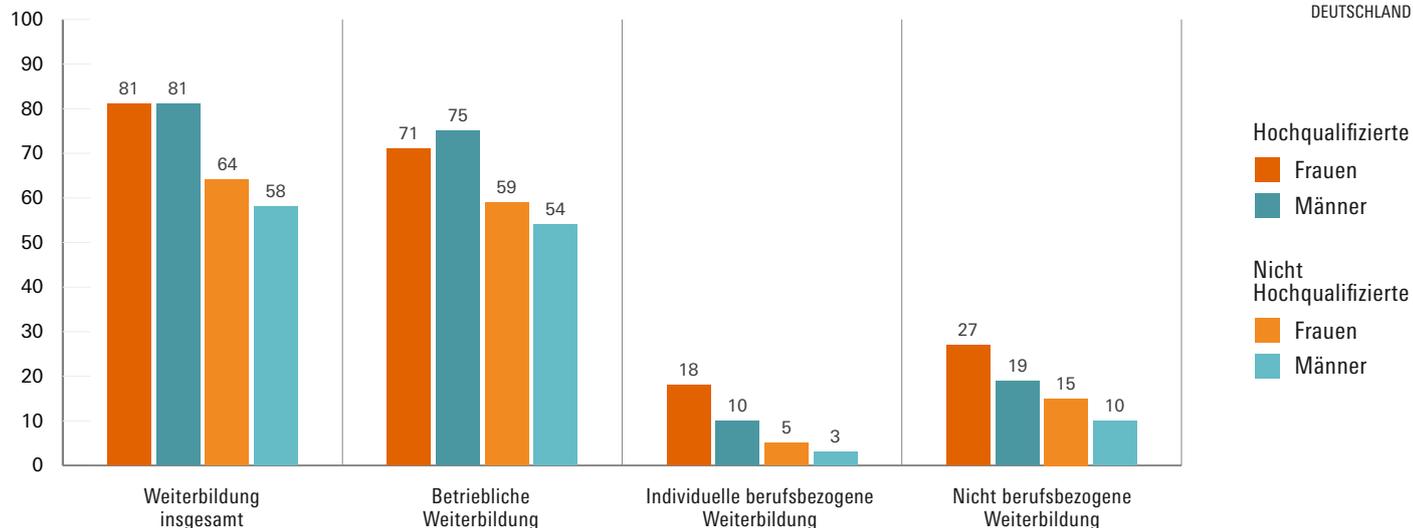
TEILNAHME AN WEITERBILDUNG NACH QUALIFIKATIONSNIVEAU 2022

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Hochqualifizierte Frauen machen seltener betriebliche Weiterbildungen als Männer – bei Erwerbstätigen ohne akademischen Abschluss ist es umgekehrt

Grafik Weiterbildung-02.1

Weiterbildungsteilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer nach Qualifikationsniveau in **Deutschland** (2022), in Prozent



Datenquelle: GESIS, Adult Education Survey (AES 2022), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Hochqualifizierte Frauen nehmen **im Jahr 2022** in Deutschland seltener an betrieblichen Weiterbildungen teil als hochqualifizierte Männer, aber häufiger an individuellen berufsbezogenen bzw. nicht-berufsbezogenen Weiterbildungen. Erwerbstätige Frauen ohne akademischen Abschluss nehmen hingegen an allen Weiterbildungsarten häufiger teil als vergleichbare Männer.

Hochqualifizierte Frauen und Männer – hier definiert als Erwerbstätige mit akademischem Abschluss – weisen insgesamt und bei allen Weiterbildungsarten höhere Teilnahmequoten auf als erwerbstätige Frauen und Männer ohne akademischen Abschluss. Zugleich lassen sich für beide **Qualifikationsgruppen** in allen drei Weiterbildungsarten geschlechterspezifische Unterschiede feststellen, die bei den Hochqualifizierten teilweise sogar noch etwas deutlicher ausfallen.

Unter den **Hochqualifizierten** absolvieren im Jahr 2022 jeweils vier von fünf Frauen und Männern mindestens eine der drei Weiterbildungsarten (81 Prozent).

- Gerade an den betrieblichen Weiterbildungen beteiligen sich hochqualifizierte Männer vergleichsweise häufig – und auch häufiger als hochqualifizierte Frauen (75 Prozent gegenüber 71 Prozent).
- Demgegenüber absolvieren hochqualifizierte Frauen deutlich häufiger eine individuelle berufsbezogene Weiterbildung außerhalb ihrer Arbeitszeit (18 Prozent) als vergleichbare Männer (10 Prozent).
- Auch an Weiterbildungen ohne (direkten) beruflichen Bezug nehmen hochqualifizierte Frauen (27 Prozent) deutlich häufiger teil als Männer (19 Prozent).

Ein anderes Bild ergibt sich für **Erwerbstätige mit beruflichen Abschlüssen unterhalb des akademischen Niveaus**. Nur (knapp) drei von vier Erwerbstätigen ohne akademischen Abschluss haben im Jahr 2022 überhaupt an mindestens einer der drei Weiterbildungsarbeiten teilgenommen. Die Teilnahmequote der Frauen ist hier mit 64 Prozent jedoch deutlich höher als die der Männer (58 Prozent):

- Mehr als die Hälfte der Nicht-Akademiker*innen hat an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen: Frauen (59 Prozent) etwas häufiger als Männer (54 Prozent).
- Eine berufsbezogene individuelle Weiterbildung besuchen Erwerbstätige ohne akademischen Abschluss im Jahr 2022 deutlich seltener als akademisch ausgebildete Erwerbstätige. Zudem zeichnen sich deutliche Geschlechterunterschiede ab: Jede sechste Frau (18 Prozent), aber nur jeder zehnte Mann (10 Prozent) absolvierte eine solche Weiterbildung außerhalb des Betriebs.
- Auch bei den nicht-berufsbezogenen Weiterbildungen sind die Frauen (15 Prozent) deutlich aktiver als die vergleichbar qualifizierten Männer (10 Prozent).

Fazit und Ausblick: Wegen der sehr deutlichen Lücke in der Weiterbildungsteilnahme von Hochqualifizierten und nicht-akademisch ausgebildeten Erwerbstätigen spricht der Deutsche Gewerkschaftsbund von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung.¹

¹ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015, von Matthias Anbuhl.

Es sind jedoch vor allem hochqualifizierte Männer, die besonders häufig an betrieblichen Weiterbildungen partizipieren. Neben dem Qualifikationsniveau beeinflussen weitere Faktoren die Teilnahmequote von Frauen und Männern an Weiterbildung, wie etwa der Erwerbsumfang (Vollzeit/Teilzeit), die betriebliche Position, das Alter und/oder ein möglicher Migrationshintergrund.² Die gegenüber Männern geringere Teilnahmequote von hochqualifizierten Frauen lässt sich damit erklären, dass sie häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und seltener Führungspositionen inne haben.^{3/4}

Schon im Bildungsbericht des Jahres 2012 wurde darauf hingewiesen, „dass sich soziale Disparitäten vor allem in der betrieblichen Weiterbildung verfestigt zu haben scheinen.“⁵ Auch aktuell ist betriebliche Weiterbildung durch Ungleichheit gekennzeichnet: „Weiterbildung führt nicht per se zu einem Ausgleich der Bildungsungleichheiten, sondern kann bestehende Ungleichheiten sogar verstärken (»Matthäus-Effekt«: Wer hat, dem wird gegeben)“.⁶ Denn: aufgrund des „Kosten-Nutzen-Kalküls“ der Arbeitgeber haben Beschäftigte aufgrund ihrer individuellen Merkmale unterschiedliche Chancen auf betriebliche Weiterbildung.⁷ Allerdings zeigen empirische Studien, dass Weiterbildungen in mitbestimmten Unternehmen häufiger angeboten, häufiger genutzt und besser finanziert werden als in nicht-mitbestimmten Unternehmen.⁸ Auch vor dem Hintergrund der fortschreitenden sozial-ökonomischen Transformation des Arbeitsmarktes ist es deshalb wichtig, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte weiter zu stärken.⁹

Im Jahr 2024 trat das „**Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung**“ vollumfänglich in Kraft.¹⁰ Vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformation des Arbeitsmarktes und des Fachkräftemangels wird damit das **Qualifizierungsgeld** als „neues Instrument zur Sicherung von Beschäftigung im Wandel“ etabliert.¹¹ Die Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes durch Beschäftigte ist, dass ein strukturwandelbedingter „Qualifizierungsbedarf eines wesentlichen Teils (...) der Belegschaft (20 % bei mindestens 250 Beschäftigten, bei weniger als 250 Beschäftigten 10 %) in einer betriebsbezogenen Regelung oder einem Tarifvertrag festgehalten wurde“.¹²

2 Vgl. BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022.

3 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021.

4 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004-2022.

5 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld, S. 155, zitiert nach Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015, von Matthias Anbuhl, S. 5.

6 Erol, Serife/Ahlers, Elke (2023): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation, Eine Analyse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, S. 2.

7 A. a. O., S. 2.

8 A. a. O., S. 6.

9 A. a. O., S. 17.

10 Vgl. BMAS (o. J.): Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Aus- und Weiterbildungsgesetz.

11 Räder, Evelyn/Pusch, Toralf (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes, S. 239.

12 A. a. O., S. 240.

Glossar

Qualifikationsniveau: Hochqualifizierte und Nicht-Hochqualifizierte:

Zu den Hochqualifizierten werden alle Personen mit akademischem Abschluss (Fach- und Hochschulabschluss) gezählt. Der Gruppe der Nicht-Hochqualifizierten sind demgegenüber alle Personen mit einem anderen beruflichen Abschluss und auch Personen ohne beruflichen Abschluss zugeordnet.

Weiterbildung:

Weiterbildung wird im Adult Education Survey (AES) nach den europäischen Konventionen erfasst. Weiterbildung bezeichnet „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase (...). Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet (...). Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“.¹³

Die Weiterbildungsaktivitäten werden nach den Vorgaben von Eurostat definiert. Das Spektrum der Aktivitäten umfasst folgende 4 Formen:

- „Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit,
- Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops,
- Schulungen am Arbeitsplatz (z.B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, durch Trainerinnen und Trainer oder Teletutorinnen und Teletutoren),
- Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainingsstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).“¹⁴

In die Teilnahmequote an Weiterbildungen „geht dabei jede Befragungsperson ein, die an wenigstens einer der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten teilgenommen hat.“¹⁵

Betriebliche Weiterbildung:

Eine betriebliche Weiterbildung wird im AES anhand von zwei Kriterien bestimmt: Die Teilnahme muss erstens „ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke“ erfolgen. Zweitens gilt für die betrieblichen Weiterbildungen, dass „direkte Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber übernommen werden.“¹⁶

¹³ Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart, S. 197, zitiert nach BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 5.

¹⁴ BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 12.

¹⁵ A. a. O., S. 12.

¹⁶ A. a. O., S. 17f.

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung:

Als individuelle berufsbezogene Weiterbildungen werden alle Weiterbildungsaktivitäten erfasst, die „hauptsächlich aus beruflichen Gründen“ erfolgen. Anders als bei betrieblichen Weiterbildungen finden diese Weiterbildungen aber nicht während der bezahlten Arbeitszeit statt, und die Kosten werden nicht von den Arbeitgeber*innen getragen.¹⁷

Nicht berufsbezogene Weiterbildung:

Als nicht berufsbezogene Weiterbildungen gelten alle Weiterbildungsaktivitäten, die „mehr aus privaten Gründen“ erfolgen. Auch bei diesen Weiterbildungen werden weder die Kosten von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber übernommen, noch finden sie während der bezahlten Arbeitszeit statt.¹⁸

Erwerbstätige:

Die Zuordnung zu den Erwerbstätigen erfolgt im Rahmen des Adult Education Survey (AES) auf der subjektiven Selbsteinstufung der befragten Personen. Zu den Erwerbstätigen werden dabei auch Personen gezählt, die als mithelfende Familienangehörige in einem Unternehmen tätig sind (selbst wenn sie dafür keine Entlohnung erhalten), sowie alle Personen, die eine berufliche Ausbildung machen oder ein bezahltes Praktikum absolvieren.¹⁹

Datentabelle zur Grafik

Weiterbildungsteilnahme von erwerbstätigen hochqualifizierten und nicht-hochqualifizierten Frauen und Männern nach Weiterbildungsart in Deutschland (2022), in Prozent ¹⁾				
Art der Weiterbildung	Hochqualifizierte		Nicht-Hochqualifizierte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Weiterbildung insgesamt	81	81	64	58
Betriebliche Weiterbildung	71	75	59	54
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	18	10	5	3
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	27	19	15	10

Datenquelle: GESIS, Adult Education Survey (AES 2022), eigene Berechnungen
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024
Anmerkungen:
¹⁾ Erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

17 BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 18.

18 A. a. O., S. 18.

19 A. a. O., S. 39, Fußnote.

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Daten stammen aus dem Adult Education Survey (AES). „Der AES ist ein Baustein im Europäischen Statistischen System (ESS) und ergänzt auf Ebene der EU im Bereich des Erwachsenenlernens die beiden anderen etablierten Studien, den Continuing Vocational Training Survey (CVTS) und den Labour Force Survey (LFS). Der AES wurde (...) als für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Studie mit einem Erhebungsturnus von fünf Jahren bestimmt (...). Mit der Verabschiedung der europäischen Rahmenverordnung zur Schaffung eines gemeinsamen Rahmens für europäische Statistiken über Personen und Haushalte (Integrated European Social Surveys – IESS, Europäische Union 2019) wurde dieser Erhebungsturnus auf sechs Jahre ausgeweitet (...). Bislang vergab das BMBF zusätzlich zwischen den verpflichtenden EU-Erhebungen ergänzend einen rein nationalen Auftrag zur Erhebung. Aufgrund der Ausweitung des EU-Turnus mit der IESS-Verordnung nutzte das BMBF mit dem AES 2020 die Gelegenheit, eine zweite nationale Erhebung zu beauftragen, auch mit dem Ziel, ein neues Erhebungsdesign zu erproben, das den neuen Qualitätsanforderungen gerecht wird.“²⁰

„Auf dieser erprobten Basis erfolgte der AES 2022, der einerseits die methodischen EU-Vorgaben umsetzt und andererseits die EU-gewünschten Informationen bereitstellt. Demnach wurden nicht nur die Instrumente zur nationalen Trendberichterstattung erhoben, sondern auch die darüber hinausgehenden und seitens der EU vorgegebenen Instrumente.“²¹

„Die Grundgesamtheit des AES 2022 ist die Wohnbevölkerung Deutschlands im Erwachsenenalter (18- bis 69-Jährige) und umfasst laut Bevölkerungsfortschreibung (Stand 31.12.2020) insgesamt 55,9 Millionen Personen. (...) Erstmals wurde der AES nicht als Haushalts-, sondern als Personenstichprobe beauftragt. (...) Gezogen wurde demnach eine bundesweit repräsentative, registerbasierte, zweistufig stratifizierte und geklumpte Personenstichprobe. Die Gemeindestichprobe umfasst 368 Gemeinden mit 400 Sample Points und die Personenstichprobe 35.600 Adressen. Um diese AES-2022-Personenstichprobe mit einem möglichst hohen Rücklauf realisieren zu können, wurde ein sequenzielles Mixed-Mode-Design in Abstimmung mit dem methodischen AES-Beirat geplant und umgesetzt.“²²

Die Stichprobengröße des Datensatzes für 2022 liegt bei 9.820 Befragten. Die Repräsentativität und Qualität der Daten werden auch durch eine (nachträgliche) Gewichtung der Daten gewährleistet.²³

Die dargestellten Ergebnisse des Adult Education Survey wurden von Verian (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellt und veröffentlicht.

Zu beachten ist zudem, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekatoren vorliegen.

²⁰ BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S.5ff.

²¹ A. a. O., S. 7.

²² A. a. O., S. 8f.

²³ A. a. O., S. 9 sowie BMBF/Verian (2024): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 (AES 2022), Methodenbericht, S. 7, in: BMBF/Verian (2024): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 (AES 2022), Handbuch zur Datennutzung. Eine im Vergleich deutlich kleinere Auswertung hiervon stellt die AES-Erhebung 2014 dar, denn diese basierte auf einer kleineren Stichprobe (n = 3.100). Die Ergebnisse zu 2014 dienen daher auch nur als Trendberichterstattung und stellen keine Gesamtberichterstattung dar (vgl. BMBF (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014, S. 8).

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2012/bildung-in-deutschland-2012>, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.J.): Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Aus- und Weiterbildungsgesetz, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html>, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/Verian (2024): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 (AES 2022), Methodenbericht. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung/Verian (2024): Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 (AES 2022), Handbuch zur Datennutzung, https://search.gesis.org/research_data/ZA8771, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Bonn. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.html, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Bonn <http://doku.iab.de/externe/2015/k150407r07.pdf>, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart

Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung, von Matthias Anbuhl. Berlin: DGB-Bundesvorstand.

Erol, Serife/Ahlers, Elke (2023): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation, Eine Analyse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI Policy Brief, Nr. 77, 04/2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008599, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004–2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021.

Räder, Evelyn/Pusch, Toralf (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes. In: Arbeit und Recht, Heft 6/2024, Frankfurt am Main: Bund Verlag, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-startklar-fur-die-transformation-61650.htm>, letzter Zugriff: 16.09.2024.

www.wsi.de/genderdatenportal