

BILDUNG

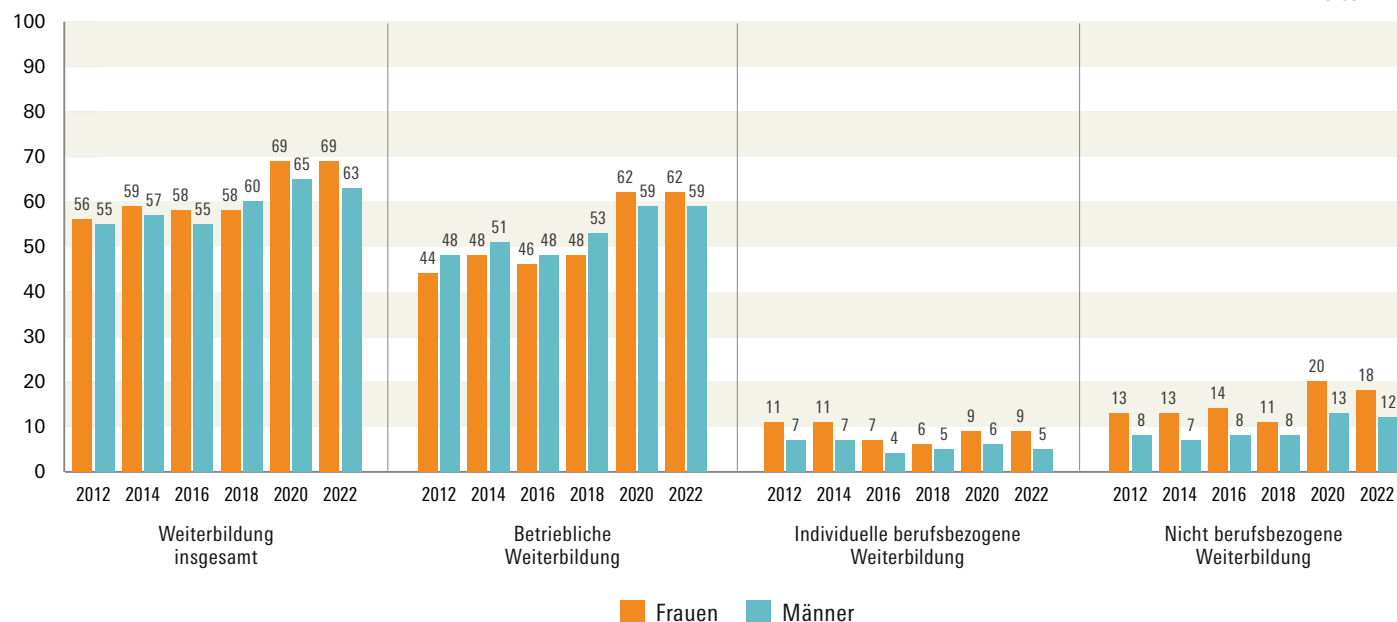
TEILNAHME AN WEITERBILDUNG NACH ART DER WEITERBILDUNG (2012-2022)

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Erwerbstätige Frauen nehmen häufiger als Männer an Weiterbildungen teil

Grafik Weiterbildung-01.1

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in **Deutschland** (2012–2022), in Prozent



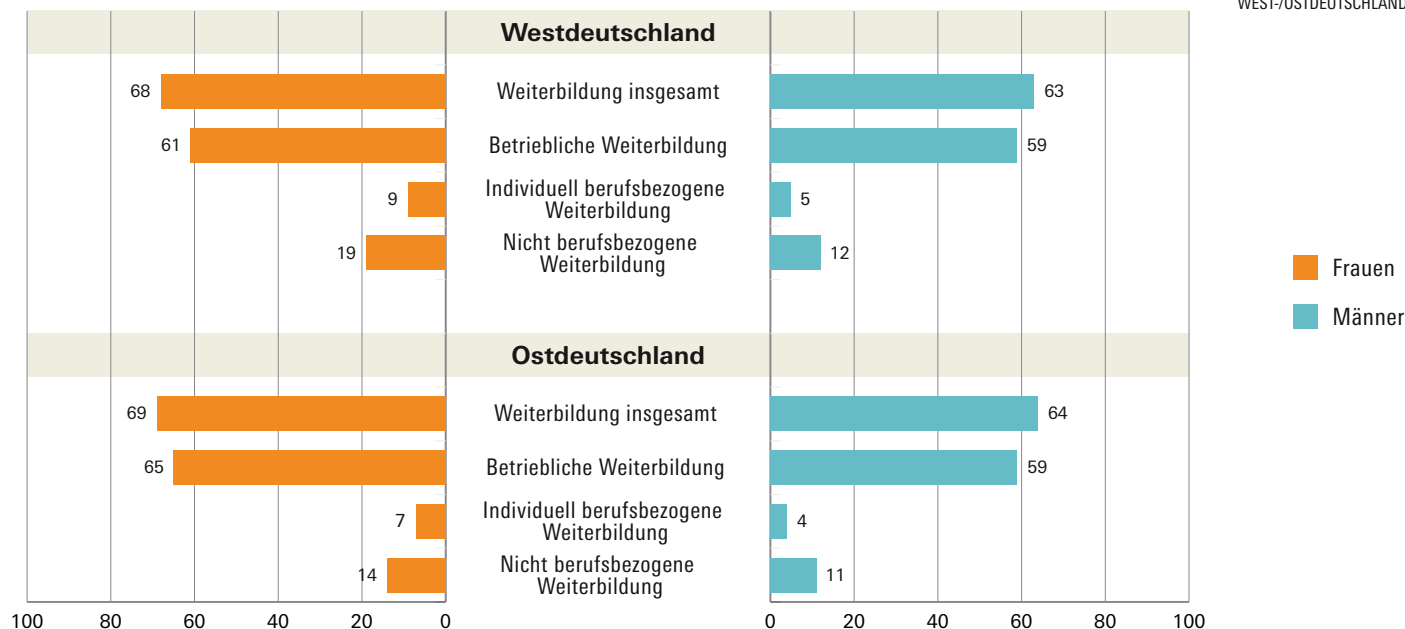
Datenquelle: BMBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, Tab. 8, S. 35

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in West- und Ostdeutschland (2022), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

WSI

Erwerbstätige Frauen in Deutschland beteiligen sich **im Jahr 2022** etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen. Etwas mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen (69 Prozent) sowie knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Männer (63 Prozent) im Alter zwischen 18 und 64 Jahren haben 2022 an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Beteiligung variiert stark nach Art der besuchten Weiterbildung, hier zeigen sich teilweise stark ausgeprägte **geschlechterbezogene Unterschiede** (vgl. Grafik 1):

- Am häufigsten werden in Deutschland betriebliche Weiterbildungen besucht, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden oder vom Arbeitgeber finanziert werden. An betrieblichen Weiterbildungen nehmen Frauen (62 Prozent) etwas häufiger als Männer teil (59 Prozent).
- Auch individuelle berufsbezogene Weiterbildungen absolvieren erwerbstätige Frauen (9 Prozent) deutlich häufiger als erwerbstätige Männer (5 Prozent).
- Ausgeprägte geschlechterbezogene Unterschiede zeigen sich schließlich auch bei Weiterbildungen ohne (unmittelbaren) Berufsbezug: Fast jede fünfte erwerbstätige Frau (18 Prozent), aber nur etwa jeder achte erwerbstätige Mann (12 Prozent) absolviert 2022 eine nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums 2012 bis 2022 weist das Jahr 2020 die höchsten Teilnahmequoten an allen drei Weiterbildungsarten auf, dies gilt für Frauen genauso wie für Männer. Auch im Jahr 2022 sind die Teilnahmequoten demgegenüber nur minimal zurückgegangen.

- Bei den betrieblichen Weiterbildungen zeigt sich der stärkste Anstieg der Teilnahmequoten von Frauen (um 18 Prozentpunkte zwischen 2012 bis 2022), während die der Männer zeitgleich nur um 11 Prozentpunkte anstieg. Seit dem Jahr 2022 haben die Frauen die Männer bei der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen überholt.
- An individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen sowie nicht berufsbezogenen Weiterbildungen nehmen erwerbstätige Frauen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg erkennbar häufiger teil als erwerbstätige Männer.

Für das Jahr 2022 zeigen sich einige **regionale Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland** für die Weiterbildungsquoten von erwerbstätigen Frauen und Männer (vgl. Grafik 2):

- Die betriebliche Weiterbildungsquote fällt für Frauen in Ostdeutschland um vier Prozentpunkte höher aus als in Westdeutschland (Ost: 65 Prozent gegenüber West: 61 Prozent). Da sich für Männer keine regionalen Unterschiede zeigen (jeweils 59 Prozent), ergibt sich für Ostdeutschland ein größerer geschlechterbezogener Abstand (6 Prozentpunkte) als für Westdeutschland (2 Prozentpunkte).
- Die Teilnahmequoten von Frauen in Ostdeutschland an individuellen berufsbezogenen sowie nicht berufsbezogenen Weiterbildungen fallen hingegen etwas geringer aus als die in Westdeutschland (um 2 bzw. 5 Prozentpunkte). Weil sich erneut bei Männern kaum regionale Unterschiede zeigen, ergibt sich daher hier für Westdeutschland ein etwas größerer geschlechterbezogener Abstand (4 bzw. 7 Prozentpunkte) als für Ostdeutschland (jeweils 3 Prozentpunkte).

Die niedrigere **Teilnahmequote von Frauen** an betrieblichen Weiterbildungen (im Vergleich zu Männern) **vor dem Jahr 2020** erklärte sich bisher vor allem durch folgende Faktoren:¹

- **Umfang der Erwerbstätigkeit:** In Deutschland arbeiten Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit, während Männer ganz überwiegend in Vollzeit tätig sind.² Frauen und Männer in Vollzeit beteiligen sich häufiger an betrieblichen Weiterbildungen, als Frauen und Männer, die Teilzeit arbeiten.³
- **Stellung im Betrieb:** Mit der betrieblichen Position steigt die Teilnahmequote an Weiterbildungen deutlich an.⁴ Im Ergebnis wirkt sich dies nachteilig für Frauen aus, denn in Deutschland sind Frauen in den höheren betrieblichen Positionen immer noch deutlich unterrepräsentiert.⁵

Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung kann sogar aktiv zur Ungleichheit beitragen, denn: „Weiterbildung führt nicht per se zu einem Ausgleich der Bildungsungleichheiten, sondern kann bestehende Ungleichheiten sogar verstärken“, da der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung höchst „sozial selektiv“ ist, Arbeitgeber Weiterbildung als „Investition“ in das „Humankapital“ verstehen und Beschäftigte damit „etwa aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter und Bildungsniveau unterschiedliche Weiterbildungschancen“ im Betrieb erhalten.⁶

1 Vgl. auch BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 36f.

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

3 Vgl. BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 27.

4 Vgl. a.a.O., S. 28.

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

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.

Umso bemerkenswerter ist daher, dass die **Teilnahmequote von Frauen** an betrieblicher Weiterbildung **seit dem Jahr 2020** etwas höher ausfällt als die der Männer. Auch unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren zeigen sich seit 2020 in multivariaten Analysen erstmals robuste Unterschiede zwischen Frauen und Männern: „Frauen beteiligen sich häufiger an Weiterbildung als Männer, und sie tun dies auch unter Kontrolle des beruflichen Kontexts.“^{7/8} Dabei gilt aber weiterhin, dass in der Gruppe der Hochqualifizierten Männer höhere Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung aufweisen als Frauen.⁹ Umgekehrt nehmen aber Frauen ohne akademische Ausbildung häufiger an betrieblichen Weiterbildungen teil als entsprechende Männer – und dies führt dann zur insgesamt höheren betrieblichen Weiterbildungsquote von erwerbstätigen Frauen.

Aus- und Weiterbildungsgesetz: Seit dem 01. August 2024 trat das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ vollumfänglich in Kraft.¹⁰ Vor dem Hintergrund der sozial-ökologischen Transformation des Arbeitsmarktes, demographischer Veränderungen, neuer Technologien und des Fachkräftemangels stellt dabei insbesondere das neu eingeführte **Qualifizierungsgeld** ein zentrales Instrument der Beschäftigungssicherung dar.¹¹ Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes durch Beschäftigte ist, dass ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf eines wesentlichen Teils der Belegschaft (20 Prozent bei mindestens 250 Beschäftigten, 10 Prozent bei weniger als 250 Beschäftigten) in einer betriebsbezogenen Regelung oder einem Tarifvertrag festgehalten wurde.¹² Die nächste Erhebung des Adult Education Survey wird zeigen, ob dieses Gesetz zu steigenden Weiterbildungsquoten beitragen kann.

Empirische Studien belegen, dass **Weiterbildung in mitbestimmten Unternehmen** häufiger angeboten, genutzt und besser finanziert wird als in nicht-mitbestimmten Unternehmen.¹³ Für eine aktive und sinnvolle Mitwirkung von Betriebsräten an betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen brauchen diese jedoch frühzeitige Kenntnis über betriebliche Strategieentwicklungen und müssen in die im Betrieb anstehenden Veränderungs- und Modernisierungsprojekte von Anfang an mit einbezogen werden. Damit Betriebsräte zukünftig eine Mediatorrolle für die Umsetzung von Qualifizierung und Weiterbildung im Betrieb übernehmen können, brauchen sie entsprechende erweiterte, verbindliche Mitbestimmungsrechte.¹³

7 BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 37.

8 Vgl. BMBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 34.

9 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau 2022.

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.

13 Erol, Serife/Ahlers, Elke (2023): Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation, Eine Analyse der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, S. 17.

Glossar

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“.¹⁴

Die Weiterbildungsaktivitäten werden nach den Vorgaben der Europäischen Kommission definiert. Das Spektrum der Aktivitäten umfasst folgende vier 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).“¹⁵

Die genannten vier Formen bilden verschiedene Bereiche ab, „um die in den vergangenen zwölf Monaten besuchten Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend in Erfahrung zu bringen“.¹⁶

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“.¹⁷

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.¹⁸

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

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

16 A. a. O., S. 12.

17 A. a. O., S. 17f.

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

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 den Arbeitgeber*innen übernommen, noch finden sie während der bezahlten Arbeitszeit statt.¹⁹

Erwerbstätige

Die Zuordnung zu den Erwerbstätigen erfolgt im Rahmen des Adult Education Survey (AES) auf der subjektiven Selbsteinstufung der befragten Personen. Zu den Erwerbstätigen zählen alle, „die ihre (hauptsächliche) berufliche Situation zum Zeitpunkt des Interviews als voll- und teilzeiterwerbstätig einstufen“.²⁰

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Weiterbildung-01.1

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2012-2022), in Prozent ¹⁾			
Art der Weiterbildung	Jahr	Frauen	Männer
Weiterbildung insgesamt	2012	56	55
	2014	59	57
	2016	58	55
	2018	58	60
	2020	69	65
	2022	69	63
Betriebliche Weiterbildung	2012	44	48
	2014	48	51
	2016	46	48
	2018	48	53
	2020	62	59
	2022	62	59
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	2012	11	7
	2014	11	7
	2016	7	4
	2018	6	5
	2020	9	6
	2022	9	5
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	2012	13	8
	2014	13	7
	2016	14	8
	2018	11	8
	2020	20	13
	2022	18	12

Datenquelle: BMBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, Tab. 8, S. 35
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021
Anmerkungen:
1) Erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

20 A. a. O., S. 39, Fußnote.

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in West- und Ostdeutschland (2022), in Prozent ¹⁾				
Art der Weiterbildung	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Weiterbildung insgesamt	68	63	69	64
Betriebliche Weiterbildung	61	59	65	59
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	9	5	7	4
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	19	12	14	11
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.				

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.²¹

²¹ BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S.5ff.

„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.“²²

„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.“²³

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.²⁴

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.

22 BMBF/Verian (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, S. 7.

23 A. a. O., S. 8f.

24 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 dienten daher auch nur als Trendberichterstattung und stellen keine Gesamtberichterstattung dar (vgl. BMBF (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014, S. 8).

Literatur

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) (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Bonn. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.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.

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