

TEILNAHME AN WEITERBILDUNG NACH ART DER WEITERBILDUNG 2012–2020

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Eugen Unrau

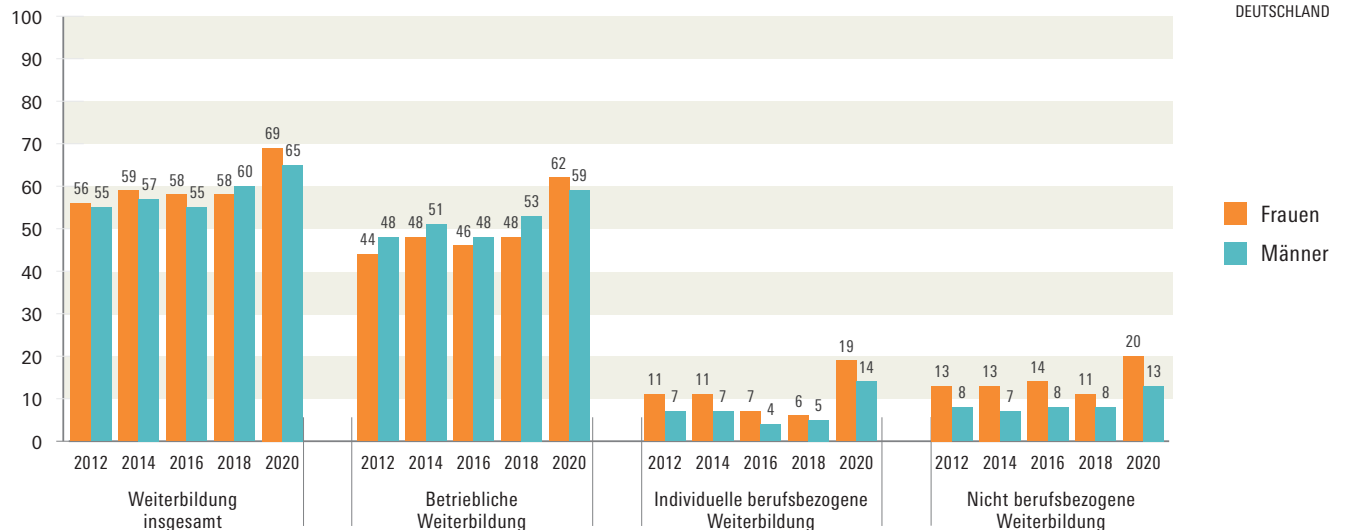
Erwerbstätige Frauen nehmen im Jahr 2020 erstmals häufiger als Männer an betrieblichen Weiterbildungen teil

Grafik Weiterbildung-01

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen
in **Deutschland** (2012–2020), in Prozent



DEUTSCHLAND



Datenquelle: BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

Erwerbstätige Frauen in Deutschland beteiligen sich etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen. **Im Jahr 2020** haben etwa zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen und Männer im Alter zwischen 18 und 64 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Beteiligung variiert stark mit der Art der besuchten Weiterbildung, und hierbei zeigen sich teilweise stark ausgeprägte **geschlechterbezogene Unterschiede**:

- Am häufigsten werden in Deutschland **betriebliche Weiterbildungen** besucht, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden oder vom Arbeitgeber finanziert werden. An den betrieblichen Weiterbildungen nehmen Frauen etwas als Männer teil (62 Prozent gegenüber 59 Prozent).
- **Individuelle berufsbezogene Weiterbildungen** absolvieren Frauen deutlich häufiger als Männer (mit 19 Prozent gegenüber 14 Prozent).
- Ausgeprägte geschlechterbezogene Unterschiede zeigen sich auch bei **Weiterbildungen ohne (unmittelbaren) Berufsbezug** haben. Jede fünfte erwerbstätige Frau (20 Prozent) aber nur jeder achte Mann (13 Prozent) absolviert 2020 eine allgemeine Weiterbildung.

Über den gesamten Beobachtungszeitraum der Jahre 2012 bis 2020 weist das Jahr 2020 die höchste Beteiligung an Weiterbildungen auf, dies gilt für Männer und in noch stärkerem Maße für Frauen. Ein besonders starker Anstieg gegenüber dem Jahr 2018 ist bei den individuellen berufsbezogenen Weiterbildungen festzustellen: Zwischen 2018 und 2020 stieg der Anteil bei Frauen und Männern jeweils fast um das Dreifache an (von 6 auf 19 Prozent bzw. von 5 auf 14 Prozent). Deutlich häufiger haben Frauen und Männer im Jahr 2020 auch an betrieblichen Weiterbildungen teilgenommen. Und erstmals im Erhebungszeitraum haben Frauen dabei eine höhere Beteiligungsquote als Männer (mit 62 gegenüber 59 Prozent). Schließlich hat sich auch der Anteil der Frauen und Männer, die 2020 eine Weiterbildung ohne Berufsbezug absolvierten, gegenüber 2018 deutlich erhöht – bei Frauen hat er sich sogar fast verdoppelt (von 11 auf 20 Prozent; bei den Männern von 8 auf 13 Prozent).

Die geringere Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen von Frauen (im Vergleich zu Männern) bis zum Erhebungsjahr 2018 wird mit unterschiedlichen berufsbezogenen Bedingungen erklärt. So „unterscheiden sich die (außer-)beruflichen Kontexte von Männern und Frauen z.B. hinsichtlich Umfang, beruflicher Position, Beschäftigungsverhältnis und Intensität der Erwerbstätigkeit.“¹ Generell gilt, dass berufsbezogene Aspekte die Teilnahmemöglichkeit an Weiterbildung mitbeeinflussen:

- Mit Blick auf den **Umfang der Erwerbstätigkeit** lassen sich folgende Aspekte hervorheben: In Deutschland arbeiten Frauen sehr viel **häufiger in Teilzeit** als Männer, wohingegen Männer häufiger in Vollzeit arbeiten.² Vollzeit-erwerbstätige Frauen und Männer beteiligen sich dabei häufiger an betrieblichen Weiterbildungen als diejenigen Frauen und Männer, die in Teilzeit erwerbstätig sind.³

¹ Vgl. BMBF (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018, S. 33.

² Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019.

³ Vgl. BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 40. Lediglich im Jahr 2018 wurden keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen insgesamt festgestellt (Vgl. BMBF (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018, S. 26f.

- Ebenso wirkt sich die **berufliche Stellung** im Betrieb auf die Weiterbildungsaktivitäten aus: Mit der beruflichen Position steigt die Teilnahme an Weiterbildungen deutlich an.⁴ Im Ergebnis wirkt sich dies nachteilig für Frauen aus, denn in Deutschland sind Frauen in den höheren beruflichen Positionen immer noch deutlich unterrepräsentiert.⁵

Vor dem Hintergrund der beiden genannten berufsbezogenen Aspekte ist deshalb umso bemerkenswerter, dass die Quote der **Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung** unter erwerbstätigen Frauen im Jahr 2020 erstmals sogar etwas höher ausfällt als bei Männern. Auch unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren zeigen sich im Jahr 2020 in multivariaten Analysen robuste Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Frauen beteiligen sich häufiger an Weiterbildung als Männer, und sie tun dies auch unter Kontrolle des beruflichen Kontexts.“⁶

Auch die Höhe des Schulabschlusses, ein Meister oder Fachschulbesuch, ein Migrationshintergrund, und die Lage der Betriebe (in urbanen Regionen oder ländlichen Gebieten) wirken sich zusätzlich auf das Beteiligungsverhalten aus.⁷

Schließlich wird das Angebot an Weiterbildungen sowie die Teilnahmequote auch durch **institutionelle Faktoren auf betrieblicher Ebene** geprägt. Empirische Studien belegen, dass Weiterbildungen in mitbestimmten Unternehmen häufiger angeboten (und genutzt) werden als in nicht-mitbestimmten Unternehmen. Dies gilt sowohl für Deutschland als auch für Europa insgesamt.⁸

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.“⁹

Die Weiterbildungsaktivitäten werden nach den Vorgaben von Eurostat 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,

4 Vgl. BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 32f.

5 Vgl. Pfahl, Svenja / Hobler, Dietmar / Spitznagel, Julia (2020): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004–2018.

6 Vgl. BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 40.

7 A. a. O., S. 45.

8 Vgl. Hans Böckler Stiftung (2018): Mitbestimmung qualifiziert, S. 6, sowie Hans Böckler Stiftung (2016): Beteiligung bildet, S. 1 und Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans Böckler Stiftung (2019): Trendbericht. Betriebliche Weiterbildung. In: Hans Böckler Stiftung: Mitbestimmungspraxis 08/2019, Nr. 24.

9 Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart, S. 197, zitiert nach BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 5.

- Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder Teletutoren),
- Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).¹⁰

Die genannten vier Formen bilden verschiedene Bereiche ab, „um die in den vergangenen zwölf Monaten besuchten Weiterbildungsaktivitäten möglichst umfassend in Erfahrung zu bringen“.¹¹

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“.¹²

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.¹³

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.¹⁴

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.¹⁵

10 BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 10.

11 A. a. O.

12 A. a. O., S. 20

13 A. a. O.

14 A. a. O.

15 Auskunft von Kantar Public auf eine schriftliche Anfrage von SowiTra.

Datentabelle zur Grafik

Tabelle Weiterbildung-01

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2012–2020), 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
Betriebliche Weiterbildung	2012	44	48
	2014	48	51
	2016	46	48
	2018	48	53
	2020	62	59
Individuell berufsbezogene Weiterbildung	2012	11	7
	2014	11	7
	2016	7	4
	2018	6	5
	2020	19	14
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	2012	13	8
	2014	13	7
	2016	14	8
	2018	11	8
	2020	20	13

1) Erwerbstätige im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Datenquelle: BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, Tab. 13, S. 39.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



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.“¹⁶

„Analog zum rein nationalen AES 2018 wurden auch mit der deutschen Erhebung des AES 2020 zwar die methodischen EU-Vorgaben umgesetzt, für den Trendvergleich aber nicht alle Instrumente des AES-Manuals (zuletzt für den AES 2016: Eurostat 2017) erhoben, sondern das Fragenprogramm wurde auf die dafür zentralen Fragen kondensiert mit einigen Erweiterungen um Fragen von nationalem Interesse. Lebenslanges Lernen, beschränkt auf die Gruppe 18- bis 69-Jähriger, ist in der Individualerhebung des AES Ausgangspunkt zur Erfassung verschiedener Lernformen.“¹⁷

„Die Grundgesamtheit des AES 2020 ist die Wohnbevölkerung Deutschlands im Erwachsenenalter (18- bis 69-Jährige) und umfasst laut Bevölkerungsfortschreibung (Stand 31.12.2019) insgesamt 56,257 Millionen Personen. Im Rahmen des AES 2020 wurde ein neues Erhebungsdesign erfolgreich erprobt. 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 251 Gemeinden mit 280 Sample Points und die Personenstichprobe 21.560 Adressen. Um diese AES-2020-Personenstichprobe mit einem möglichst hohen Rücklauf realisieren zu können, wurde ein sequenzielles Mixed-Mode-Design mit zwei Teilstichproben in Abstimmung mit dem methodischen AES-Beirat geplant und umgesetzt. Für den AES 2020 wurde im Wesentlichen das CAPI-AES-2018-Fragenprogramm übernommen [Computer Assisted Personal Interviews] und zusätzlich in ein CAWI-Fragenprogramm [Computer Assisted Web Interviews] übertragen. Aufgrund der aktuellen Situation wurde das Fragenprogramm angereichert um einige Zusatzfragen zur Coronasituation.“¹⁸

Die Stichprobengröße des Datensatzes für 2020 liegt bei 5.818 Befragten.¹⁹

¹⁶ BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 5f.

¹⁷ A. a. O., S. 6.

¹⁸ A. a. O., S. 7f. 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.

¹⁹ A. a. O., S. 4.

Die dargestellten Ergebnisse des Adult Education Survey wurden von Kantar Public (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 Analysekategorien vorliegen.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, S. 45. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/269716_AES-Trendbericht_2020.html, letzter Zugriff: 19.10.2021.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn.

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: 19.10.2021.

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

Hans Böckler Stiftung (2018): Mitbestimmung qualifiziert: Um mit der Digitalisierung Schritt zu halten, müssen Beschäftigte sich weiterbilden. Dabei helfen Betriebsräte. In: Böckler Impuls 08/2018, S. 6, https://www.boeckler.de/impuls_2018_08_6b.pdf, letzter Zugriff: 19.10.2021.

Hans Böckler Stiftung (2016): Beteiligung bildet: Europäische Betriebe tun mehr für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, wenn es eine Arbeitnehmervertretung gibt. In: Böckler Impuls 15/2016, S. 1, https://www.boeckler.de/Impuls_2016_15_1.pdf, letzter Zugriff: 19.10.2021.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Schubert, Lisa (2021): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2019. In: WSI GenderDatenPortal.

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung (2019): Trendbericht. Betriebliche Weiterbildung. In: Hans Böckler Stiftung: Mitbestimmungspraxis 08/2019, Nr. 24, https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2019_24.pdf, letzter Zugriff: 19.10.2021.

Pfahl, Svenja / Hobler, Dietmar / Spitznagel, Julia (2020): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004–2018. In: WSI GenderDatenPortal.

www.wsi.de/genderdatenportal