

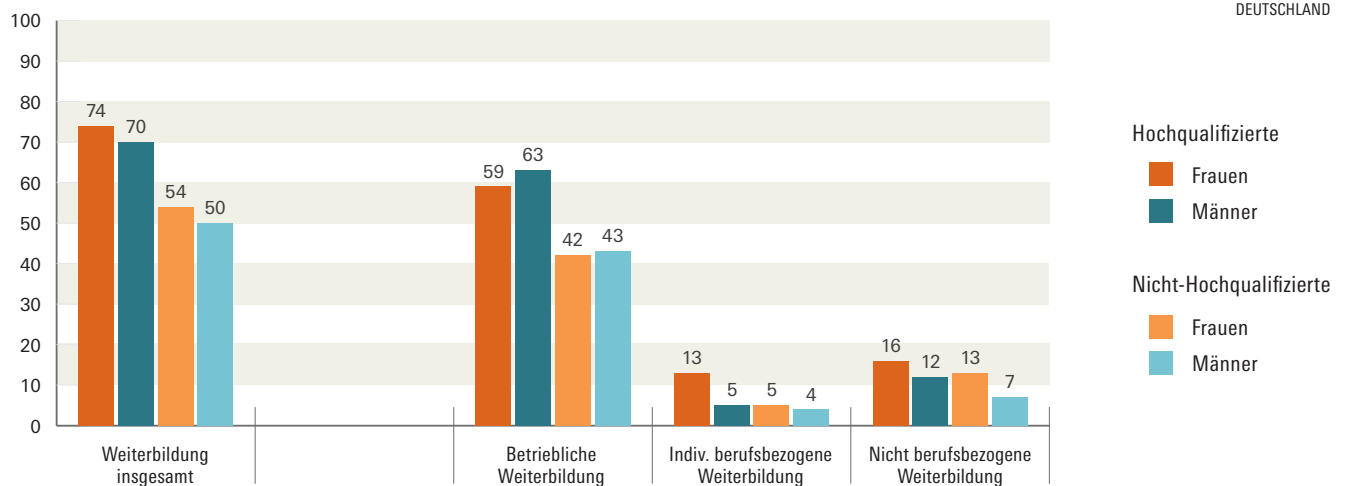
TEILNAHME AN WEITERBILDUNG NACH QUALIFIKATIONSNIVEAU 2016

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Sandra Horvath

Geschlechtsbezogene Unterschiede der Weiterbildungsteilnahme unter Hochqualifizierten größer

Grafik BI 15

Weiterbildungsteilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer nach Qualifikationsniveau
in **Deutschland** (2016), in Prozent



Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 **WSI**

Die Teilnahme an einer Weiterbildung variiert in Deutschland im **Jahr 2016** stark mit dem Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen: Hochqualifizierte Frauen und Männer – hier definiert als Erwerbstätige mit akademischem Abschluss – weisen insgesamt und bei allen Arten von Weiterbildungen höhere Teilnahmequoten auf als erwerbstätige Frauen und Männer ohne akademischen Abschluss. Zugleich lassen sich für beide Qualifikationsgruppen geschlechtsbezogene Unterschiede feststellen, die bei den Hochqualifizierten sogar noch etwas deutlicher ausfallen.

Unter den **Hochqualifizierten** absolvieren fast drei Viertel der Frauen und Männer eine Weiterbildung. Im Vergleich machen hochqualifizierte Frauen häufiger eine Weiterbildung als alle anderen Erwerbstätigen, jedoch variieren die Teilnahmequoten zwischen den einzelnen Weiterbildungsarten beträchtlich:

- An betrieblichen Weiterbildungen beteiligen sich hochqualifizierte Männer etwas häufiger als die Frauen (63 Prozent im Vergleich zu 59 Prozent).
- Demgegenüber absolvieren hochqualifizierte Frauen sehr viel häufiger eine individuelle berufsbezogene Weiterbildung außerhalb ihrer Arbeitszeit (13 Prozent) als gleichqualifizierte Männer (5 Prozent).
- Auch an Weiterbildungen ohne (direkten) beruflichen Bezug nehmen hochqualifizierte Frauen (16 Prozent) deutlich häufiger teil als die Männer (12 Prozent).

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die **Erwerbstätigen mit beruflichen Abschlüssen** unterhalb des akademischen Niveaus. Die allgemeine Weiterbildungsquote dieser Gruppe ist mit knapp über 50 Prozent jedoch deutlich niedriger als bei den Akademiker/innen, allerdings fallen hier auch die geschlechtsbezogenen Unterschiede geringer aus:

- Am ehesten absolvieren Nicht-Akademiker/innen eine betriebliche Weiterbildung. Hieran nehmen Frauen wie Männer im ähnlichen Umfang teil (43 bzw. 42 Prozent).
- Eine berufsbezogene individuelle Weiterbildung machen Erwerbstätige ohne akademischen Abschluss jedoch deutlich seltener. Nur etwa jede zwanzigste Frau und jeder fünfundzwanzigste Mann absolviert eine berufsbezogene Weiterbildung außerhalb des Betriebs.
- Bei den nicht-berufsbezogenen Weiterbildungen sind die Frauen deutlich aktiver als die vergleichbar qualifizierten Männer (13 Prozent gegenüber 7 Prozent).

Fazit: Eine höhere berufliche Qualifikation geht für Frauen wie Männer jeweils mit einer insgesamt höheren Beteiligung an Weiterbildung einher. Wegen der überaus großen Lücke in der Weiterbildungsteilnahme zwischen Gering- und Hochqualifizierten in Deutschland spricht der Deutsche Gewerkschaftsbund sogar von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung.¹

Allerdings partizipieren hochqualifizierte Frauen an den wichtigen betrieblichen Weiterbildungen in weitaus geringerem Maße als gleichqualifizierte Männer. Schon im Bildungsbericht des Jahres 2012 wurde darauf hingewiesen, „dass sich soziale Disparitäten vor allem in der betrieblichen Weiterbildung verfestigt zu haben scheinen.“²

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

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

Neben dem Qualifikationsniveau wird die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten auch vom Erwerbsumfang (Vollzeit versus Teilzeit), der beruflichen Position, dem Alter der Beschäftigten und Migrationserfahrung beeinflusst.³ Die geringere Weiterbildungsteilnahme von Frauen dürfte daher vor allem auf ihre höhere Teilzeitquote⁴ und ihren geringeren Anteil in den oberen beruflichen Positionen⁵ zurückzuführen sein.

Glossar

Qualifikationsniveau: Hochqualifizierte und Nicht-Hochqualifizierte

Zu den Hochqualifizierten werden alle Personen mit akademischen 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“.⁶

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, Kollegen, durch Trainer oder Teletutoren),
- Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).“⁷

In die Teilnahmequote an Weiterbildungen „geht dabei jede Person ein, die an wenigstens einer der oben genannten vier Formen von Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten teilnahm.“⁸

3 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018a): Teilnahme an Weiterbildung nach Alter 2012, 2014 und 2016. In: WSI GenderDatenPortal. Sowie Bilger, Frauke / Behringer, Friderike / Kuper, Harm / Schrader, Josef (Hg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Bielefeld.

4 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018b): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2016. In: WSI GenderDatenPortal.

5 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2017): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2016. In: WSI GenderDatenPortal.

6 Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart, Seite 197; zitiert nach Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 6.

7 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 12.

8 a. a. O.

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.“⁹

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.¹⁰

Nicht berufsbezogene Weiterbildung

Als nicht berufsbezogenen 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.¹¹

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.¹²

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. Die deutsche Studie zum Weiterbildungsverhalten (BSW) sah von Beginn an kürzere Abstände zwischen den Erhebungen vor. Deutschland setzte dieses Erhebungsintervall von zwei bis drei Jahren

9 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 18.

10 a. a. O., Seite 19.

11 a. a. O.

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

bislang fort, indem rein nationale AES-Erhebungen zwischen den EU-Erhebungen durchgeführt wurden (AES 2010 und AES 2014).“¹³

“Mit der Erhebung zum ‚Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016‘ setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die in Deutschland etablierte Erhebung zum Weiterbildungsverhalten nach dem Konzept des Adult Education Survey (AES) fort und schließt an das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) an (...). Die Studie dient sowohl in der Europäischen Union (EU) als auch in Deutschland einem bildungspolitischen Monitoring Lebenslangen Lernens (...), begrenzt auf Erwachsene, im deutschen AES also Personen von 18 bis 64 Jahren.“¹⁴

Die Stichprobengröße des Datensatzes liegt bei etwa 7.000 Befragten.¹⁵

Die dargestellten Ergebnisse des Adult Education Survey wurden von Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Datentabelle zur Grafik

Tabelle BI 15

Weiterbildungsteilnahme von erwerbstätigen hochqualifizierten und nicht-hochqualifizierten Frauen und Männern nach Weiterbildungsart in Deutschland (2016), in Prozent¹⁾

Weiterbildungsart	Hochqualifizierte		Nicht-Hochqualifizierte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Weiterbildung insgesamt	74	70	54	50
Betriebliche Weiterbildung	59	63	42	43
Individuell berufsbezogene Weiterbildung	13	5	5	4
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	16	12	13	7

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

Datenquelle: Kantar Public, Adult Education Survey (AES), auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 

13 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 7, eigene Hervorhebung.

14 a. a. O., Seite 6.

15 a. a. O. Seite 12.

Eine Ausnahme 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. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, Seite 8.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld,

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Bildungsstand/BildungDeutschland5210001129004.pdf?__blob=publicationFile,
letzter Zugriff: 19.06.2018.

Bilger, Frauke / Behringer, Friderike / Kuper, Harm / Schrader, Josef (Hg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), Bielefeld,

<https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildungsforschung-01.pdf>,
letzter Zugriff: 19.06.2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn (Bericht verfasst von Frauke Bilger / Alexandra Strauß),

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf,
letzter Zugriff: 19.06.2018.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn, (Bericht verfasst von Frauke Bilger / Alexandra Strauß),

https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf,
letzter Zugriff: 19.06.2018.

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

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

<http://www.dgb.de/themen/++co++709b3244-a8a7-11e5-bbc9-52540023ef1a>,
letzter Zugriff: 19.06.2018.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018a): Teilnahme an Weiterbildung nach Alter 2012, 2014 und 2016. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2018b): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2016. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Horvath, Sandra (2017): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2016. In: WSI GenderDatenPortal.

www.wsi.de/genderdatenportal