

Lott, Yvonne; Polloczek, Magdalena; Peters, Eileen

Research Report

Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen

WSI Report, No. 101

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Lott, Yvonne; Polloczek, Magdalena; Peters, Eileen (2025) : Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen, WSI Report, No. 101, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314442>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

REPORT

Nr. 101, März 2025

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

UND ES GIBT IHN DOCH!

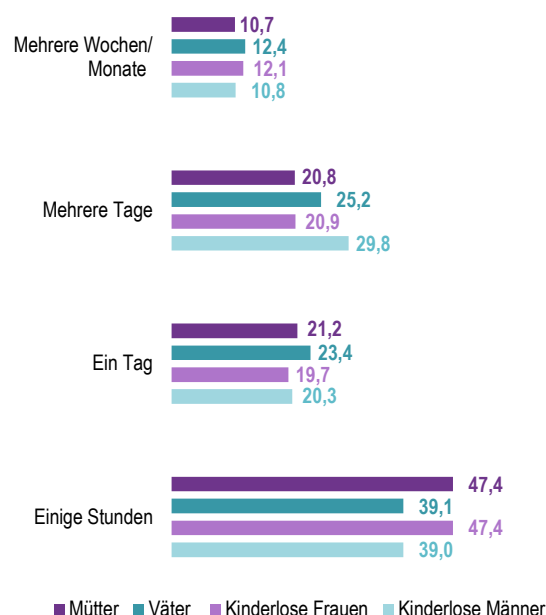
Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen

Yvonne Lott, Magdalena Polloczek, Eileen Peters

Betriebliche Weiterbildungen machen einen Großteil des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland aus und sind für die sozial-ökologische Transformation unabdingbar. Wie jedoch sind die Chancen auf Weiterbildung verteilt? Um einen möglichen Gender Training Gap zu untersuchen – also einen Geschlechterunterschied bei der Weiterbildung – wird häufig die Teilnahme als Merkmal herangezogen. Doch nicht nur der Zugang zu Weiterbildung, sondern auch deren Ausgestaltung in Form von Dauer, Motivation und Unterstützungsstrukturen im Betrieb sind wichtige Parameter dafür, welchen Nutzen Weiterbildungen für Beschäftigte entfalten können. Der vorliegende Report betrachtet deshalb die Weiterbildungssituation im Betrieb für unterschiedliche Beschäftigtengruppen, fasst den aktuellen Forschungsstand zusammen und liefert auf Basis repräsentativer Forschungsergebnisse Antworten auf die Frage: Zeigen sich Geschlechterungleichheiten beim Zugang und bei der Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen, wenn nicht nur die bloße Teilnahme berücksichtigt wird, sondern auch weitere Faktoren einbezogen werden? Diese Faktoren sind: die Unterstützung des Arbeitgebers, der zeitliche Umfang sowie die Gründe für die Teilnahme beziehungsweise Nicht-Teilnahme an einer Weiterbildung.

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Elternschaft und Geschlecht

Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

INHALT

1	Einleitung	3
1.1	Betriebliche Weiterbildungen in der Transformation	3
1.2	Der Report	4
2	Weiterbildungen in Deutschland: Konzepte und Definitionen	6
3	Elternschaft und Weiterbildung	7
3.1	Doppelbelastung	7
3.2	Elternzeit und Teilzeit	7
4	Empirische Analyse	8
4.1	Daten	8
4.2	Stichprobe	8
4.3	Instrumente	9
4.4	Methode	10
5	Ergebnisse	10
5.1	Teilnahme	10
5.2	Unterstützung durch den Arbeitgeber	11
5.3	Zeitlicher Umfang	12
5.4	Grund für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	13
5.5	Grund für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	14
6	Fazit	15
6.1	Und es gibt ihn doch!	15
6.2	Mütter: Weniger Förderung, mehr Eigeninitiative	16
6.3	Frauen in Teilzeit: Kürzere betriebliche Weiterbildungen	16
6.4	Besondere Gruppe: Männer in Teilzeit	16
7	Diskussion	17
	Datenanhang	22

AUTORINNEN



Foto: U. Baatz

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung
yvonne-lott@boeckler.de



Foto: U. Baatz

Magdalena Polloczek

Referat: Aus- und Weiterbildung für eine transformierte Arbeitswelt
magdalena-polloczek@boeckler.de



Foto: S. Petrat

Dr. Eileen Peters

Projekt „Covid-19 und Arbeitsmarktentwicklungen in Bezug auf
Geschlechterungleichheiten (CAme_BaG)“
eileen-peters@boeckler.de

1 EINLEITUNG

1.1 Betriebliche Weiterbildungen in der Transformation

Weiterbildungen sind unabdingbar für die Bewältigung der sozio-ökologischen und digitalen Transformation. Der technologische Fortschritt und die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern es, dass sich die Beschäftigten noch stärker als bisher kontinuierlich auf neue Arbeitsbereiche, Tätigkeiten und Methoden einstellen. Das dafür notwendige lebenslange Lernen kann durch Weiterbildungen unterstützt werden.

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland ist zwischen 2010 und 2020 gestiegen, was auf eine zunehmende Bedeutung der Weiterbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hinweist (BMBF 2024; Bilger et al. 2017; Grund/Martin 2010). Während der Coronapandemie knickte bei den Betrieben der Aufwärtstrend im Weiterbildungsengagement ein, bislang ist das Vor-Krisenniveau noch nicht wieder erreicht (Schwengler/Leber 2023). Bei den Beschäftigten dagegen stellt sich die Situation anders dar: Ihr Weiterbildungsniveau während und seit der Pandemie scheint sich nach bisherigen Daten schneller erholt zu haben. Das ist zum einen damit zu erklären, dass in Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten aufrechterhalten konnten, mehr Beschäftigte daran teilnahmen. Zum anderen konnten Beschäftigte auch verstärkt auf digitale Lernformate zurückgreifen (BMBF 2024; Flake et al. 2021).

Gerade in sich schnell verändernden Arbeitskontexten sind Weiterbildungen ein zentrales Instrument, um die (qualifikatorische) Passung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten der Beschäftigten sicherzustellen und gezielt auf zukünftige Entwicklungen hin zu fördern. Ein gutes „Matching“ von Person und Position steigert nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern hat auch positive Effekte auf deren Gesundheit und Betriebsbindung (Santiago-Vela/Hall 2023; Piper 2015; Bracke et al. 2013; Verhaest/Omey 2006).

Für die Betriebe sind Weiterbildungen zudem eine wichtige Strategie, um Kompetenz- oder Qualifikationslücken bei Bewerbenden, die durch transformative Veränderungen entstehen, gezielt zu schließen und betrieblich zu unterstützen.

Eine zentrale Säule sind dabei betriebliche Weiterbildungen, da sie – anders als etwa informelle Weiterbildungen – von Arbeitgebern angefordert und bereitgestellt sowie häufig finanziell oder zeitlich unterstützt werden und zudem das arbeitsplatz- und arbeitsmarktbezogene Wissen stärken.

Sie fördern somit die berufliche Entwicklung von Beschäftigten, eröffnen ihnen neue Karrierechancen, führen zu Einkommenssteigerungen und stärken ihre Arbeitsplatzsicherheit (Lim/dos Santos 2024; Ebner/Ehlert 2018). Weiterhin fördern betriebliche Weiterbildungen das Selbstvertrauen und damit die Resilienz (Tokbaeva/Achtenhagen 2023; Zoch 2023). Gerade Letzteres ist vor allem in sich permanent wandelnden Arbeitsmärkten unerlässlich.

Betriebliche Weiterbildungen als Schlüssel für Geschlechtergleichheit

Die Fähigkeiten, Kenntnisse und Resilienzen, die Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungen erlangen können, sind gerade für die Frauen relevant, die sich in Bereichen und auf Positionen behaupten müssen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind oder benachteiligt werden (Tokbaeva/Achtenhagen 2023; Zoch 2023).

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den vergangenen Jahrzehnten angestiegen, doch verdienen sie nach wie vor weniger und haben seltener Führungspositionen inne als ihre männlichen Kollegen (Lott et al. 2022; Grønning et al. 2020; England et al. 2016). Auch in technischen Berufen mit hohem Entwicklungspotenzial und hohen Verdienstmöglichkeiten arbeiten nach wie vor relativ wenig Frauen (Lott 2023). Die neuen Technologien drohen zunehmend jene Berufe zu gefährden oder deren Arbeitsqualität zu mindern, die in erster Linie von Frauen ausgeübt werden (Burkert et al. 2023; Lott 2023; Mosseri et al. 2022).

Generell sind betriebliche Weiterbildungen zentral für die Bewältigung der aktuellen Transformationen. Für Frauen gilt dies umso mehr, da sie aufgrund historisch gewachsener Ungleichheiten und aktueller Entwicklungen in spezifischen Bereichen besonders betroffen sind. Betriebliche Weiterbildungen tragen folglich nicht nur dazu bei, individuelle Kompetenzen zu fördern, sondern sie sind auch ein zentraler Hebel für mehr Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt: Sie ermöglichen Frauen den Zugang zu strategisch relevanten, gut bezahlten Berufen und fördern ihre Teilhabe an der Gestaltung der Transformationen, die die Arbeitswelt prägen werden.

1.2 Der Report

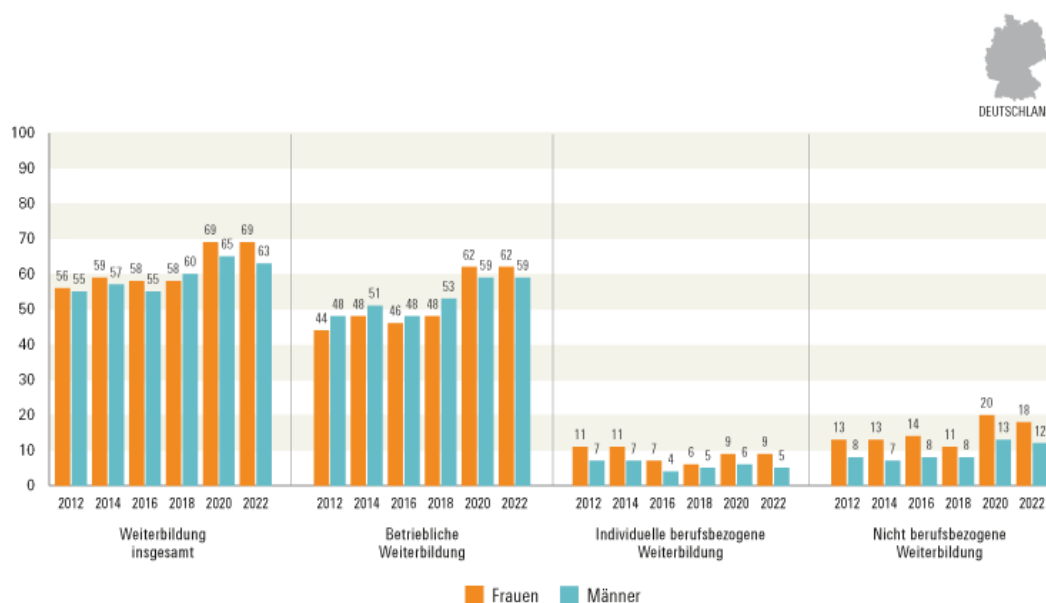
Angesichts der Bedeutung von betrieblichen Weiterbildungen für die Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt ist es wichtig, zu untersuchen, ob bestehende Ungleichheiten – wie der Gender Pay Gap, der Gender Care Gap oder der Gender Digital Gap (Lott et al. 2022; Lott 2023) – auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung bestehen.

Auf der Basis des Adult Education Surveys (AES) zeigen sich bezüglich der Teilnahme an Weiterbildungen aktuell nur geringfügige Unterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern (siehe Abbildung 1) in der gesamten Erwerbsbevölkerung. Für einen Gender Training Gap liegen somit zunächst keine Hinweise vor. Bis 2020 nahmen mehr Männer als Frauen an Weiterbildungen teil, im Jahr 2020 kehrte sich das um: Erstmals bildeten sich erwerbstätige Frauen etwas häufiger als Männer betrieblich weiter. Diese Tendenz setzte sich auch im Jahr 2022 fort, der geschlechterbezogene Unterschied ist jedoch weiterhin geringfügig. Bis 2020 gab es folglich einen Gender Training Gap zuungunsten von Frauen, der im Forschungsstand genauer beleuchtet wird (Kapitel 3). Frauen haben in der Vergangenheit seltener an Weiterbildungen im Betrieb teilgenommen. Deshalb ist es wichtig zu betonen, dass die Darstellung des Forschungsstands keine Widersprüche aufzeigt, sondern durch den Zeitpunkt der Datenerhebung erklärt werden kann.

In wissenschaftlichen Arbeiten, die sich mit Geschlechterungleichheiten bei betrieblichen Weiterbildungen beschäftigen, steht die Teilnahme häufig als erster wichtiger Faktor des Weiterbildungsgeschehens im Fokus, da die Wirkung einer Weiterbildung entscheidend über deren Zugangschancen moderiert wird. Jedoch ist die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen lediglich ein Maßstab zur Bestimmung des Gender Training Gaps. Es ist wichtig, mehr darüber zu erfahren, wie weitere Merkmale betrieblicher Weiterbildung zwischen den Geschlechtern variieren und im Zusammenhang mit den Teilnahmequoten stehen. Studien zufolge ist die Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung durch den Arbeitgeber eines dieser wichtigen Merkmale. Sie kann sich in Form von Zeit, Kosten oder personellen Vorschlägen für Weiterbildungsmaßnahmen äußern. Zudem kann der Umfang der Maßnahmen deutlich variieren – und daher mit sehr unterschiedlichen Lernzielen, Ergebnissen und (individuellen) Erträgen verknüpft sein. So gilt auch der Umfang als bedeutsamer Indikator für eine detaillierte Untersuchung des Weiterbildungsgeschehens im Betrieb. Die genannten Merkmale geben über die Teilnahmequoten hinaus genauere Hinweise darauf, ob Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen von Frauen tatsächlich verbessern können und so verhindern, dass sich Geschlechterungleichheiten – auch im Zuge der Transformation – fortsetzen oder gar verschärfen.

Abbildung 1

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an betrieblichen Weiterbildungen in Deutschland (2012–2022)
in Prozent



Quelle: Datenquelle: BMBF (2021): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021

Forschungslücke

Obwohl mehrere Kriterien zur Verfügung stehen, um mögliche Geschlechterunterschiede bei der betrieblichen Weiterbildung zu bestimmen, die zu dem dazu geeignet sind, Bezüge zu innerbetrieblichen und arbeitsmarktbezogenen Strukturen und Mechanismen herzustellen (wie Gender Pay Gap oder Führungskräfteanteil), wird diese erweiterte Perspektive bislang selten detailliert berücksichtigt. Nur wenige nationale und internationale Studien untersuchen diese zusätzlichen Dimensionen des Weiterbildungsgeschehens und richten den Fokus explizit auf geschlechterspezifische Unterschiede.

Einige Studien für Deutschland betrachten die zeitliche und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber. Sie zeigen, dass Frauen seltener während der Arbeitszeit an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen und dabei weniger finanzielle Unterstützung vom Arbeitgeber erhalten als Männer (Steffes/Warnke 2019; Offerhaus et al. 2016). Männer nehmen häufiger an vom Arbeitgeber initiierten Weiterbildungen während der Arbeitszeit teil, Frauen absolvieren häufiger eigeninitiierte Weiterbildungen in der Freizeit (Steffes/Warnke 2019). Leider beruhen diese Studien auf älteren Daten und berücksichtigen deshalb nicht die Tatsache, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter bei betrieblichen Weiterbildungen seit 2020 zugenommen hat. Weiterhin wird nur die Teilnahmequote und nicht der Umfang der Weiterbildung betrachtet.

Geschlechterunterschiede bei der Teilnahme und beim Umfang der betrieblichen Weiterbildungen finden sich in der internationalen Literatur. In Schweden beispielsweise besuchen Frauen kürzere Weiterbildungen als Männer und erhalten seltener Weiterbildungen, die ihre Aufstiegschancen fördern (Grönlund 2012; Evertsson 2004). Dies führt zu geringeren Lohnrenditen für Frauen, selbst bei potenziell karrierefördernden Weiterbildungen. Eine Untersuchung in 20 OECD-Ländern bestätigt ebenfalls, dass Frauen bei vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungen benachteiligt sind (Dämerich et al. 2016).

Mehrere Studien weisen darauf hin, dass die Unterstützung des Arbeitgebers für betriebliche Weiterbildungen nach Beschäftigtengruppen variiert. So wirkt sich beispielsweise Elternschaft bei Männern und Frauen unterschiedlich auf die Wahrscheinlichkeit aus, eine Weiterbildung im Betrieb zu absolvieren (Lim/dos Santos 2024; Zoch 2023). Angesichts der Benachteiligung, die vor allem Mütter und Teilzeitbeschäftigte bei betrieblichen Weiterbildungen erfahren (Lim/dos Santos 2024; Zoch 2023; Boll/Bublitz 2018; Fitzenberger et al. 2016), ist es interessant, potenzielle Geschlechterunterschiede bei unterschiedlichen Weiterbildungsmerkmalen in Abhängigkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeitszeiten zu untersuchen und dabei aktuellere Daten zur Analyse heranzuziehen. Wie oben angeführt, hat sich in den vergangenen Jahren der

Geschlechterunterschied bei betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung, gemessen als Teilnahme, verschoben, sodass Frauen seit 2020 etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen teilnehmen. Die Frage bleibt bestehen, ob unter Berücksichtigung von Elternschaft und Teilzeitarbeit andere Dynamiken vorzufinden sind.

Beitrag des Reports

Der vorliegende Report liefert Antworten auf folgende Frage: Zeigen sich Geschlechterungleichheiten beim Zugang und bei der Durchführung von betrieblichen Weiterbildungen, wenn nicht nur die bloße Teilnahme berücksichtigt wird, sondern auch weitere Faktoren einbezogen werden? Diese zusätzlichen Faktoren sind die Dauer, die Unterstützung des Arbeitgebers (zeitlich, finanziell) sowie die Motivation für eine betriebliche Weiterbildung. Für all diese Merkmale des Weiterbildungsgeschehens fokussiert der Beitrag auf Geschlechterunterschiede zwischen Männern und Frauen, integriert dabei jedoch auch Analysen zu Elternschaft und Erwerbsarbeitszeit.

Damit unternimmt der vorliegende Report einen ersten Schritt, die bestehende Forschungslücke für Deutschland mit aktuellen repräsentativen Daten des Adult Education Surveys 2022 (AES) zu schließen. Dieser Survey ermöglicht eine differenzierte Betrachtung betrieblicher Weiterbildungen und ist Grundlage des Berichts „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veröffentlicht wird.

Im Folgenden skizziert der Report zunächst die Konzepte und Definitionen von Weiterbildungen in Deutschland (Kapitel 2). Sodann geht er auf die Rolle von Elternschaft für die Teilnahme an Weiterbildungen ein (Kapitel 3). Darauf folgen die Erläuterung der empirischen Strategie des Reports (Kapitel 4) und die Ergebnisse (Kapitel 5). Der Report schließt mit einem Fazit und einer Diskussion der Ergebnisse (Kapitel 6).

2 WEITERBILDUNGEN IN DEUTSCHLAND: KONZEPTE UND DEFINITIONEN

Die Bildungsinstitutionen in Deutschland sind im Vergleich zu anderen europäischen Ländern dadurch geprägt, dass über das duale Ausbildungssystem auch der Betrieb ein Ort des Lernens ist. Dies verdeutlicht auch die hohe Unternehmensbeteiligung bei Weiterbildungen (Seyda et al. 2024). Diese institutionelle Ausprägung scheint durch die spezifische Art, wie Bildungsabschlüsse und erreichte Kompetenzen zusammenhängen, Auswirkungen auf den Weiterbildungsbereich zu haben. Sind Abschluss und Kompetenz wie im deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem eng gekoppelt, kann das dazu führen, dass sich Benachteiligungen zwischen Bildungsgruppen in den Weiterbildungsbeteiligungen fortsetzen (Hornberg et al. 2021).

Daneben gibt es in Deutschland eine Reihe staatlicher Programme der Weiterbildungsförderung, wie das zuletzt eingeführte Qualifizierungsgeld zur Unterstützung der Beschäftigungssicherung in solchen Betrieben, die maßgeblich von der Transformation betroffen sind (Räder/Pusch 2024), oder die Unterstützung mittels Bildungsgutscheinen (Kruppe/Lange 2023).

Letztlich spielen in Deutschland Tarifverträge und Betriebsräte eine wichtige Rolle in der Förderung und Gestaltung betrieblicher Weiterbildungen. Das zeigt sich durch die Existenz von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zum Qualifizierungsgeld und auch bei den Unterstützungsleistungen von „Weiterbildungsmentor*innen“ (Elsholz/Thomas 2022).

Anders als das stark standardisierte und stratifizierte (Aus-)Bildungssystem sind die Möglichkeiten für berufliche Weiterentwicklung durch das Weiterbildungssystem in Deutschland überaus vielschichtig (und oftmals auch undurchsichtig). Für die Weiterbildungsforschung war eine allgemeingültige und einheitliche definitorische Erfassung von Weiterbildungen lange ein Problem. In neueren (internationalen) Arbeiten setzt es sich mehr und mehr durch, zwischen formalen, informellen oder non-formalen Weiterbildungen zu unterscheiden. Diese Unterscheidung orientiert sich am Lernprozess, der innerhalb der jeweiligen Weiterbildung stattfindet (European Union 2016).

Formale Weiterbildung. Formale Weiterbildungen umfassen alle Studiengänge und Programme, die auf einer Erstausbildung aufbauen und zu einem anerkannten Abschluss und/oder zu allgemeinen anerkannten Qualifikationen (nachgeholt im Erwachsenenalter) führen (Kruppe/Trepesch 2017). Charakteristisch hierfür ist, dass die Wissensvermittlung im Rahmen eines aufbauend strukturierten Curriculums mit vorher bekanntem Ziel erfolgt, wie das etwa bei einer Meisterausbildung der Fall ist.

Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im stark institutionalisierten Bildungssystem in Deutschland bedeutsam, damit Erwachsene über anerkannte Abschlüsse ihre Position und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt verbessern können.

Informelle Weiterbildung. Unter informeller Weiterbildung – auch informelles Lernen genannt – wird eine nicht-institutionalisierte Weiterbildung verstanden, beispielsweise Learning by Doing, das Lesen von (Fach-)Zeitschriften oder das Erlernen von Fähigkeiten durch Kolleg*innen oder Freund*innen. Das Lernen erfolgt meist selbstorganisiert, kann als bewusste, aber auch unbewusste Lernaktivität stattfinden und führt nicht zu einem Abschluss (Kruppe/Trepesch 2017).

Non-formale Weiterbildung. Als non-formale Weiterbildungen gelten alle Aktivitäten, die zwar kursförmig stattfinden, etwa als Lehrgänge, kurzzeitige Trainings, Workshops oder Veranstaltungen, jedoch nicht zwingend mit einem Zertifikat bescheinigt werden. Das Lernen bei non-formalen Weiterbildungen ist somit zwar in irgendeiner Weise organisiert, folgt einer Struktur und fokussiert auf ein eng umfasstes Themengebiet, zu einem anerkannten Abschluss führen non-formale Formate jedoch nicht. Beispiele hierfür sind: ein Sprachkurs, ein Training zu sozialen Kompetenzen oder ein Workshop zu Microsoft 365 (Janssen/Wölfel 2017). Non-formale Weiterbildung kann in der Arbeits- oder Freizeit stattfinden.

Betriebliche (non-formale) Weiterbildung. Findet die non-formale Weiterbildung im Arbeitskontext statt, handelt es sich um eine betriebliche (non-formale) Weiterbildung. Die Finanzierung kann dabei variieren – sie kann vollständig vom Arbeitgeber finanziert, von den Teilnehmer*innen kofinanziert oder allein von ihnen bezahlt werden (Bilger et al. 2017). Die betriebliche (non-formale) Weiterbildung wird vom Arbeitgeber angefordert, bereitgestellt und oftmals zeitlich oder finanziell unterstützt – sie ist die häufigste Art der Weiterbildung in Deutschland (BMBF 2024; Bilger et al. 2017; Ehlert 2017).

Betriebe sind in Deutschland so ein wichtiger Lernort und betriebliche Rahmenbedingungen sowie betriebliches Personal nehmen als handelnde Akteure eine bedeutsame Rolle bei Bildungsentscheidungen Erwachsener ein (Görlitz/Rzepka 2017; Rzepka/Tamm 2016; von Rosenblatt/Bilger 2008), da sie entweder zur Weiterbildung ermutigen oder aber auch die Teilnahme behindern oder den Zugang verwehren.

Aufgrund der zahlenmäßigen wie auch ungleichheitsbezogenen Dimensionen konzentriert sich der vorliegende Report auf die betriebliche non-formale Weiterbildung, kurz betriebliche Weiterbildung, in Deutschland.



3 ELTERNSCHAFT UND WEITERBILDUNG

Eltern sind weniger aktiv bei Weiterbildungen als Beschäftigte ohne Kinder. Noch stärker gilt das für Mütter im Vergleich zu Vätern (Lim/dos Santos 2024; Zoch 2023; Boll/Bublitz 2018; Fitzenberger et al. 2016). Vor allem zu Karrierebeginn, der oftmals mit der Familiengründung zusammenfällt, nehmen Frauen seltener an Weiterbildungen teil als Männer (Fitzenberger/Mühler 2015).

Die Benachteiligung von Eltern und insbesondere Müttern bei betrieblichen Weiterbildungen hat im Wesentlichen zwei Gründe: 1) die Doppelbelastung durch Beruf und Familie und 2) Eltern- beziehungsweise Teilzeit.

3.1 Doppelbelastung

Frauen mit einer Doppelbelastung durch Beruf und Familie gehören in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildungen zu den drei am meisten benachteiligten Gruppen (Schröder et al. 2004). Die Doppelbelastung und die damit einhergehenden begrenzten zeitlichen Ressourcen und Vereinbarkeitsprobleme reduzieren die Möglichkeiten von Müttern, an Weiterbildungen teilzunehmen (Massing/Gauly 2017; Burgard 2012).

Mütter, die ihre beruflichen Ziele aufgrund fehlender Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht erreichen können, orientieren sich zudem stärker in Richtung Familie (Schober/Scott 2012). Dies kann eine ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Partnerschaften verstärken und die Nachteile von Frauen am Arbeitsmarkt weiter erhöhen.

3.2 Elternzeit und Teilzeit

Ein weiterer wesentlicher Grund für den Gender Training Gap zu Lasten von Müttern sind Erwerbsunterbrechungen und kürzere Arbeitszeiten. Da Frauen nach wie vor den größten Teil der Haus- und Sorgearbeit leisten (Lott 2024), müssen sie häufiger als Männer Eltern- und Teilzeit in Anspruch nehmen (Aisenbrey/Fasang 2017; Kühhirt 2012). Deshalb erhalten Mütter im Vergleich zu Vätern seltener Weiterbildungen (Lim/dos Santos 2024; Zoch 2023; Burgard 2012).

Besonders bei Weiterbildungen während der Arbeitszeit ist Teilzeit ein entscheidender Faktor, der die Geschlechterunterschiede verstärkt: Teilzeitbeschäftigte Frauen nehmen daran deutlich seltener teil (Steffes/Warneke 2019). Für Deutschland stellen Boll und Bublitz (2018) fest, dass Frauen in Teilzeit kürzere Weiterbildungen absolvieren, die Arbeitszeit in Italien und den Niederlanden dagegen hat keinen Einfluss auf die Weiterbildungslänge von Frauen.

Die Gewährung und (finanzielle wie zeitliche) Unterstützung von Weiterbildungen hängt maßgeblich vom Interesse der Vorgesetzten oder Arbeitgeber ab, Beschäftigte weiterzubilden (Klenner/Lott 2016). Eltern- und Teilzeit verringern für Arbeitgeber den Anreiz, Frauen und vor allem Mütter weiterzubilden (Zoch 2023; Boll/Bublitz 2018; Dämmrich et al. 2016; Klenner/Lott 2016; Burgard 2012).

Die Nachteile von Eltern- oder Teilzeit in Hinblick auf Weiterbildungen zeigen sich in zweierlei Hinsicht: Zum einen verringert Eltern- bzw. Teilzeit das Humankapital (Becker 1985) von Frauen, zum anderen werden Eltern- bzw. Teilzeit am Arbeitsplatz oftmals stigmatisiert und können zu Karriere nachteilen führen (Lott/Klenner 2018; Williams et al. 2013; Leslie et al. 2012).

Humankapital. Die Investitionen von Arbeitgebern in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden sind unter anderem stark von der erwarteten Dauer der Beschäftigung und der Kündigungswahrscheinlichkeit beeinflusst und berücksichtigen auch das Risiko, dass sich aufgrund von Fluktuation weitergebildeter Mitarbeitenden die Kosten nicht amortisieren könnten (Becker 1985). Da Frauen häufiger ihre Karriere unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren (müssen), neigen Arbeitgeber dazu, mehr in männliche Mitarbeiter zu investieren – in der Annahme, dass Männer seltener in Elternzeit gehen und Teilzeit in Anspruch nehmen (Wotschack 2019). Die betriebliche Benachteiligung von Müttern ist dabei nicht nur hinsichtlich der Weiterbildungsbeileiligung, sondern auch im Weiterbildungsvolumen zu beobachten (Büchel/Pannenberg 2004).

Stigmatisierung. In erster Linie werden die Beschäftigten weitergebildet, die aus betrieblicher Sicht „ideale Arbeitskräfte“ sind (Williams et al. 2013; Klenner/Lott 2016) und die von den Vorgesetzten als „leistungsorientiert, hoch qualifiziert und immer bereit, dazuzulernen“ wahrgenommen werden (Klenner/Lott 2016, S. 38). Ideale Arbeitskräfte sind für den Arbeitgeber zeitlich flexibel, haben keine Erwerbsunterbrechungen und arbeiten in Vollzeit (Lott/Klenner 2018; Williams et al. 2013; Leslie et al. 2012). Beschäftigte mit Eltern- bzw. Teilzeit werden daher am Arbeitsplatz häufig stigmatisiert (Chung 2020; Lott/Klenner 2018) und haben oftmals Karrierenachteile (Hipp 2020; Deschacht 2017). Frauen gelten seltener als ideale Arbeitskräfte, da sie wegen Haus- und Sorgearbeit häufiger als Männer ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder ihre Arbeitszeit reduzieren (müssen) (Lott/Klenner 2018; Leslie et al. 2012;).

Zudem herrschen in Betrieben oftmals traditionelle Geschlechterrollenbilder, weshalb Frauen und vor allem Mütter generell als weniger produktiv und engagiert bei der Arbeit gesehen werden – unabhängig von ihrer tatsächlich erbrachten Leistung (Leslie et al. 2012).

Die Stigmatisierung von Eltern- und Teilzeit trägt auch zum Gender Training Gap bei, da sie die geschlechtsbezogene Segregation auf dem Arbeitsmarkt verstärkt. Eltern- sowie Teilzeit verhindern oftmals, dass Frauen in höheren Positionen oder

Führungspositionen und in Branchen und Berufen arbeiten, die Weiterbildungsmöglichkeiten bieten (Lott 2023; Blossfeld et al. 2020; Hipp 2020; Wotschack 2019; Deschacht 2017; Lott/Klenner 2018; Klenner/Lott 2016).

4 EMPIRISCHE ANALYSE

4.1 Daten

Der vorliegende Report nutzt die Daten des Adult Education Survey (AES) für Deutschland aus dem Jahr 2022. Der AES ist als Querschnittserhebung angelegt und wird in regelmäßigem Turnus – bisher alle zwei Jahre – erhoben. Die Befragung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt, die Datenerhebung setzt das Erhebungsinstitut Verian um. Die Ergebnisse des AES bilden die Grundlage für das nationale Berichtssystem zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen in Deutschland und gehen auch in das Bildungsmonitoring der Europäischen Union mit ein.

Die Auswahl der Befragten erfolgt durch eine mehrstufige Zufallsstichprobe aus Melderegistern. Grundlage der Stichprobenziehung sind demnach Personen in Privathaushalten, die zum Zeitpunkt der Erhebung 18 bis 69 Jahre alt sind. In persönlichen Interviews (CAPI) und Onlineinterviews (CAWI) werden die Teilnehmenden zu ihrem Weiterbildungsverhalten befragt.

Im Zeitraum zwischen Juli 2022 bis März 2023 wurden insgesamt 9.820 Interviews realisiert. Die Datenerhebung fiel damit noch in die Zeit der Coronapandemie. Zwar gab es zu diesem Zeitpunkt keine weitreichenden Lockdowns und großflächigen Geschäftsschließungen mehr, doch nach wie vor galten Maßnahmen und Empfehlungen insbesondere für den Aufenthalt in Innenräumen und in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens (BMG 2023). In manchen Berufen könnte diese Situation demnach auch mit Veränderungen im Ablauf des Berufsalltags, in der Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie in der Wahrnehmung von Weiterbildungsaktivitäten einhergehen. Es ist daher lohnenswert, die nachfolgend präsentierten Ergebnisse mit zukünftigen Daten des AES zu spiegeln.

Der inhaltliche Schwerpunkt des AES liegt auf einer umfassenden Erhebung von Weiterbildungsaktivitäten. Er bildet verschiedene Bildungs- und Lernaktivitäten ab, die Personen sowohl innerhalb als auch außerhalb ihrer Erwerbstätigkeit in den vergangenen zwölf Monaten durchführten (BMBF 2024).

Betriebliche non-formale Weiterbildung wird im AES umfangreich abgebildet und von anderen Weiterbildungsformen wie formaler oder informeller Weiterbildung abgegrenzt. Da das Interesse dieses Reports auf der Untersuchung betrieblicher Weiterbildung liegt, ist der AES besonders gut geeignet, die Zugänge und Umsetzung non-formaler Bildungsaktivitäten im Kontext verschiedener Lernerfahrungen und Erwerbscharakteristika zu beleuchten.

4.2 Stichprobe

Die folgenden Analysen beziehen sich auf Erwerbspersonen, die sowohl zum Befragungszeitpunkt als auch in den zwölf Monaten vorher erwerbstätig waren. Da das Interesse den Weiterbildungsaktivitäten im betrieblichen Kontext gilt, sind Selbstständige und mithelfende Familienangehörige von den Analysen ausgeschlossen. Das Sample umfasst damit 5.865 Personen.

Von diesen 5.865 befragten Erwerbspersonen sind 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen. Elternschaft wird im AES anhand der Information erfasst, ob Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. 26 Prozent der Personen im Sample leben mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren zusammen in einem Haushalt. Wird Elternschaft geschlechtsspezifisch betrachtet, sind unter den befragten Personen 16 Prozent Väter und elf Prozent Mütter. 39 Prozent der Männer und knapp 35 Prozent der Frauen sind kinderlos. Die überwiegende Mehrheit der Befragten arbeitet in Vollzeit (83 Prozent), 17 Prozent sind in Teilzeit beschäftigt. Werden die Erwerbsarbeitszeiten ausdifferenziert, sind eher Frauen (14 Prozent) als Männer (drei Prozent) teilzeitbeschäftigt, während bei den Vollzeitbeschäftigten mehr Männer (52 Prozent) als Frauen (31 Prozent) vorzufinden sind.

4.3 Instrumente

Teilnahme. Die Information zur Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung wird im AES nachträglich anhand von zwei Informationen bestimmt. Eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegt dann vor, wenn Personen in den letzten zwölf Monaten an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teilgenommen haben und hierfür (entweder ganz oder eine anteilige) zeitliche oder kostenseitige Unterstützung durch den Arbeitgeber erhalten haben.

Unterstützung durch den Arbeitgeber. Wenn Beschäftigte finanziell und zeitlich durch den Arbeitgeber dabei unterstützt werden, an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen, baut dies finanzielle und zeitliche Hindernisse bei der Teilnahme ab, da keine oder geringere Kosten für sie entstehen und die Weiterbildungen nicht neben der Arbeitszeit erfolgen müssen. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber kann somit die Berufsverläufe der Beschäftigten fördern.

Inwiefern eine Unterstützung des Arbeitgebers vorlag und für welche Beschäftigte das der Fall war, untersuchen wir anhand von zwei Indikatoren: Zur Bestimmung der **finanziellen Unterstützung** dient das Item „Wurden durch den Arbeitgeber oder den zukünftigen Arbeitgeber diese Kosten zumindest teilweise übernommen?“. Um die **zeitliche Unterstützung** zu untersuchen, wurde die Frage verwendet: „Fand die Weiterbildung ganz oder teilweise während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke statt?“. Im AES können Befragte nicht nur angeben, ob sie generell an einer Weiterbildung teilgenommen haben, sondern auch, an wie vielen. Nahmen Befragte an mehreren Aktivitäten teil, erfolgte die Abfrage von weiteren Details für eine der genannten Weiterbildungsaktivitäten per Zufallsverfahren und mit Nachfrageblöcken. Diese Vorgehensweise gilt auch für die hier genannten Variablen zu den Unterstützungsleistungen. Die unten dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf die erste, zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivität der Befragten.

Zeitlicher Umfang. Längere betriebliche Weiterbildungen versprechen im Vergleich zu kurzen Schulungen von nur wenigen Stunden die Vermittlung von umfassenderem Wissen und tieferen Fähigkeiten, die die Aufstiegschancen tatsächlich erhöhen (Evertsson 2004; Wotschack 2019). Ein mehrtägiges Seminar zur Persönlichkeitsentwicklung etwa bietet voraussichtlich mehr Möglichkeiten, Kompetenzen zu fördern, als ein ein- oder zweistündiger aufgabenorientierter Kurs, der eine Einführung in ein Softwaretool gibt. Der zeitliche Umfang der betrieblichen Weiterbildung wurde anhand des folgenden Items bestimmt: „Über welche Dauer hat sich die Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten insgesamt bisher erstreckt?“.

Die Befragten konnten auswählen zwischen den Antwortoptionen „einige Stunden“, „einen Tag“, „mehrere Tage“, „mehrere Wochen“ und „mehrere Monate“. Aufgrund der Fallzahlen wurden für die Analysen die letzten zwei Kategorien zusammengefasst. Auch hier wird die erste zufällig ausgewählte Weiterbildungsaktivität berücksichtigt.

Gründe für die Teilnahme. Die Untersuchung der Gründe, warum Beschäftigte eine Weiterbildung durchführen oder nicht, gibt Aufschluss über persönliche oder betriebliche Wünsche und Anforderungen. Der Grund für die Teilnahme an einer Weiterbildung liefert auch Hinweise darauf, inwieweit die Weiterbildung für potenzielle Karriereaufstiege genutzt werden kann (Ehlert 2017). Beruht die Weiterbildung auf einem Vorschlag der Vorgesetzten, könnte dies die Karrierechancen stärker fördern, als wenn die Beschäftigten sich ausschließlich aus eigener Initiative fortbilden.

Die Gründe für die Teilnahme an der erstgenannten Weiterbildungsaktivität wurden mit der Frage erfasst „Nahmen Sie an der Weiterbildung teil ... 1) auf betriebliche Anordnung, 2) auf Vorschlag des Vorgesetzten oder 3) ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus, 4) auf Anordnung der Arbeitsagentur, 5) auf Vorschlag der Arbeitsagentur“. Für die Analysen wurden die letzten zwei Optionen zusammengefasst. Die Befragten mussten sich für eine Antwortmöglichkeit entscheiden.

Gründe für die Nicht-Teilnahme. Die Gründe für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen geben Hinweise auf mögliche Hürden für Frauen und Männer bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten (Burgard 2012; Massing/Gauly 2017).

Nennen Beschäftigte mehrere Gründe, weshalb sie keine Weiterbildungsmöglichkeit erhalten oder wahrgenommen haben, wird nach dem Wichtigsten gefragt. Auch hier konnten die Befragten letztlich nur eine Antwortoption wählen. Für die Analysen waren folgende Items für uns besonders relevant:

- „Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.“
- „Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen.“
- „Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer.“
- „Der Arbeitgeber unterstützte meine Weiterbildungsabsichten nicht.“
- „Es gab keine geeigneten Bildungs- oder Weiterbildungsangebote.“

4.4 Methode

Die Auswertungen erfolgen als deskriptive Analysen. Die dargestellten Ergebnisse werden gewichtet, um im Datensatz disproportionale Unterschiede der Stichprobe gegenüber der Grundgesamtheit auszugleichen. Es werden Geschlechterunterschiede und die Intersektionalität mit Elternschaft beziehungsweise Erwerbsarbeitszeiten betrachtet. Damit differenzieren die Analysen nach:

- Frauen/Männern
- kinderlosen Frauen/kinderlosen Männern/ Müttern/Vätern
- Frauen in Vollzeit/Männern in Vollzeit/Frauen in Teilzeit/Männern in Teilzeit

Elternschaft ist dadurch definiert, dass die befragte Person mit (mindestens) einem Kind zusammen im Haushalt lebt, das jünger als 13 Jahre ist. Teilzeit ist als ein wöchentlicher Umfang von weniger als 30 Stunden definiert.

Die deskriptiven Ergebnisse für alle Erwerbstätigen finden sich im Appendix.

5 ERGEBNISSE

5.1 Teilnahme

Zunächst wird die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen auf aggregierter Ebene betrachtet, das heißt, als durchschnittliche Teilnahmequote von erwerbstätigen Frauen und Männern in unserem Sample (Abbildung 2). Während Abbildung 1 die Teilnahmequoten für Frauen und Männer zeigt, stellt Abbildung 2 zusätzlich die Quoten nach Elternschaft und Erwerbsarbeitszeiten dar.

Kinderlose Frauen und Männer sowie Eltern nehmen nahezu gleich häufig an Weiterbildungen teil. Frauen in Vollzeit weisen mit 66 Prozent die höchste Teilnahmequote auf, Männer in Teilzeit nehmen mit 46 Prozent am seltensten teil. Auch Frauen in Teilzeit haben mit 53 Prozent eine vergleichsweise niedrige Teilnahmequote. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen des Nationalen Bildungspanels zu den Anteilen von Frauen und Männern in Voll- und Teilzeit an non-formalen Weiterbildungen (Heß/Janssen 2024).

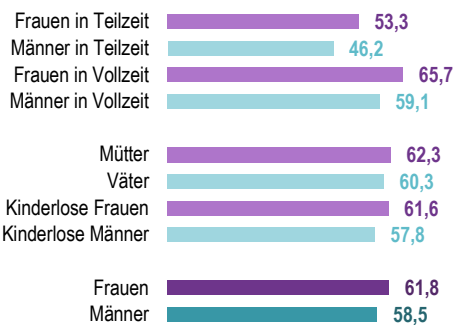
Die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei betrieblichen Weiterbildungen können mit der geschlechtsbezogenen Segregation auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden (Estévez-Abe 2005, 2006). In Branchen und Berufen, in denen überwiegend Männer arbeiten, etwa in der industriellen Produktion, im Informations- und Kommunikationssektor sowie im Banken- und Versicherungswesen, ist der Gender Gap bei Weiterbildungen deutlich höher zulasten von Frauen als in Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht (Wotschack 2019).

Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht zeichnet allerdings eine Besonderheit aus: Sie erfordern häufig kontinuierliche betriebliche Weiterbildungen und es gibt gesetzliche Fortbildungspflichten (Janssen/Leber 2015). Um nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen flexibler zu bleiben, wählen Frauen

oft Berufe mit staatlichen Bildungsangeboten, die allgemeine statt firmenspezifische Fähigkeiten fördern, wie es in diesen Bereichen typisch ist (Wotschack 2019). Die Teilnahme von Frauen an Weiterbildungen ist in diesen Branchen und Berufen zwar höher als die von Männern, aber sie beschränkt sich oftmals auf kurzfristige und aufgabenorientierte Schulungen, die die Karrieremöglichkeiten nicht sonderlich befördern (Wotschack 2019). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind zudem kleiner in Berufen, in denen die Geschlechterkomposition ausgewogen ist (Wotschack 2019; Dieckhoff/Steiber 2011).

Abbildung 2

Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen
Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=5.865, Angaben gewichtet

Da sich in männerdominierten Branchen eher ein geschlechtsspezifischer Unterschied zuungunsten von Frauen zeigt, während er in meist frauen-

dominierten Branchen eher zum Vorteil von Frauen ausfällt, ergibt sich im Aggregat eine etwas häufigere Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen von Frauen.

5.2 Unterstützung durch den Arbeitgeber

Es zeichnen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Unterstützung von betrieblicher Weiterbildung durch den Arbeitgeber ab – in finanzieller wie auch in zeitlicher Hinsicht.

Finanzielle Unterstützung. Eine finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber zeigt sich in der (zumindest teilweisen) Kostenübernahme einzelner Weiterbildungsaktivitäten (Abbildung 3). Männer erhalten sie etwas häufiger als Frauen (82 Prozent vs. 77 Prozent). Insbesondere Väter erhalten mit 86 Prozent deutlich häufiger finanzielle Unterstützung als kinderlose Frauen (78 Prozent) und Mütter (77 Prozent), aber auch etwas häufiger als kinderlose Männer (80 Prozent).

Männer in Vollzeit werden mit 83 Prozent häufiger finanziell unterstützt als Frauen in Vollzeit (77 Prozent) und Teilzeit (78 Prozent). Deutliche Nachteile bei der finanziellen Unterstützung bestehen für Männer in Teilzeit (68 Prozent).

Zeitliche Unterstützung. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihre Beschäftigten zum Zweck einer betrieblichen Weiterbildung freizustellen oder die Weiterbildung während der (bezahlten) Arbeitszeit zu gewähren. Eine solche Unterstützung erhalten Männer ebenfalls etwas häufiger als Frauen (92 Prozent vs. 87 Prozent, Abbildung 4). Kinderlose Frauen (88 Prozent) und Mütter (86 Prozent) werden etwas seltener zeitlich von ihrem Arbeitgeber unterstützt als kinderlose Männer (91 Prozent) oder Väter (93 Prozent).

Teilzeitbeschäftigte profitieren seltener von zeitlicher Unterstützung durch den Arbeitgeber, dies gilt vor allem für Männer in Teilzeit (79 Prozent, zum Vergleich: Männer in Vollzeit 92 Prozent). Aber auch Frauen in Teilzeit haben mit 82 Prozent eine seltenere zeitliche Unterstützung als Frauen in Vollzeit (89 Prozent).

Abbildung 3

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber
Angaben in Prozent

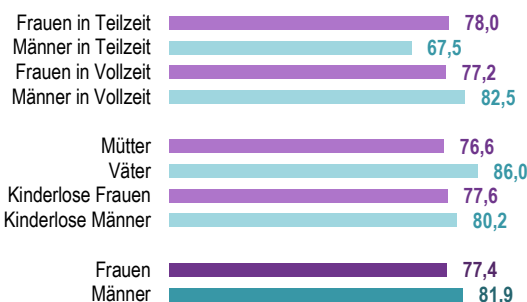
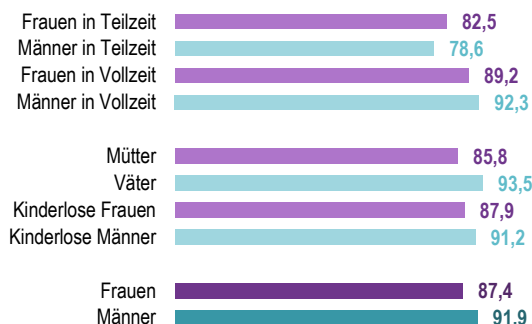


Abbildung 4

Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber
Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.743, Angaben gewichtet

WSI

Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.699, Angaben gewichtet

WSI

5.3 Zeitlicher Umfang

Beim zeitlichen Umfang von Weiterbildungen zeigen sich Geschlechterunterschiede (Abbildung 5). Frauen besuchen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger kurze Weiterbildungen von einigen Stunden (47 Prozent vs. 39 Prozent Männer) – unabhängig davon, ob sie Kinder haben.

Männer dagegen besuchen häufiger längere Weiterbildungen von mehreren Tagen (28 Prozent vs. 21 Prozent Frauen). Vor allem kinderlose Männer (30 Prozent, zum Vergleich: kinderlose Frauen und Mütter 21 Prozent) und Männer in Vollzeit (29 Prozent, zum Vergleich: Frauen in Vollzeit 22 Prozent und Männer in Teilzeit 19 Prozent) erhalten längere Weiterbildungen in ihrem jeweiligen Betriebs- und Arbeitskontext (Abbildung 6).

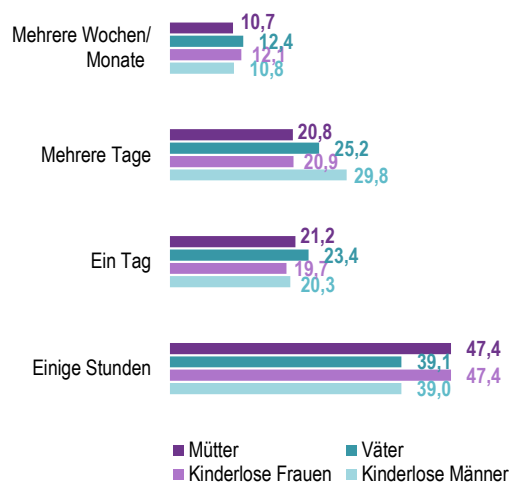
Diese Tendenz verschärft sich bei Frauen mit kürzeren Arbeitszeiten (Abbildung 7): Frauen in Teilzeit nehmen am häufigsten an kürzeren Weiterbildungen von einigen Stunden teil (51 Prozent, zum Vergleich: Männer in Vollzeit 39 Prozent, in Teilzeit 42 Prozent). Am seltensten besuchen sie längere Weiterbildungen (18 Prozent, zum Vergleich: Männer in Vollzeit 29 Prozent und Frauen in Vollzeit 22 Prozent).

Männer in Teilzeit beteiligen sich mit 17 Prozent am häufigsten an betrieblichen Weiterbildungen, die mehrere Wochen oder Monate dauern (zum Vergleich: Frauen in Vollzeit 13 Prozent, Männer in Vollzeit elf Prozent, Frauen in Teilzeit acht Prozent).

Abbildung 6

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Elternschaft und Geschlecht

Angaben in Prozent



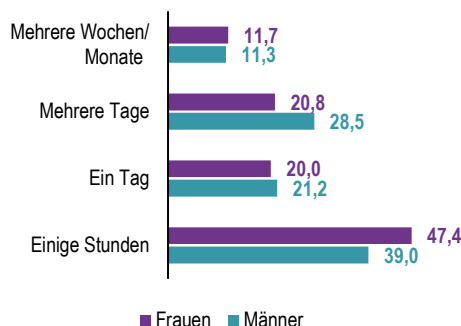
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

WSI

Abbildung 5

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



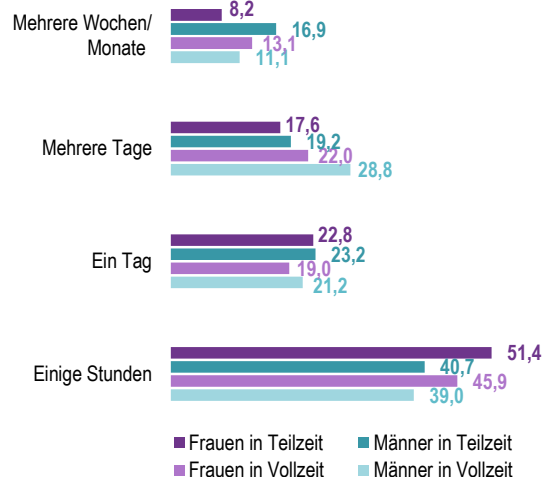
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

WSI

Abbildung 7

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Erwerbsarbeitszeit und Geschlecht

Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

WSI

5.4 Grund für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

Bei der Förderung einer betrieblichen Weiterbildung durch den Vorgesetzten besteht ein deutlicher Geschlechterunterschied zulasten von Frauen – insbesondere von Müttern (Abbildungen 8 bis 10).

Während 20 Prozent der befragten Männer (Väter und kinderlose Männer) an einer Weiterbildung aufgrund der Förderung durch den Vorgesetzten teilnehmen, sind es nur 15 Prozent der Frauen, wobei 16 Prozent der kinderlosen Frauen und 13 Prozent der Mütter einen Vorschlag zur Weiterbildung vom Vorgesetzten erhalten.

Frauen nehmen dagegen häufiger als Männer aus Eigeninitiative an betrieblichen Weiterbildungen teil: Frauen insgesamt 29 Prozent, kinderlose Frauen 28 Prozent, Mütter 33 Prozent im Vergleich zu Männern insgesamt 24 Prozent, kinderlose Männer 23 Prozent und Väter 25 Prozent.

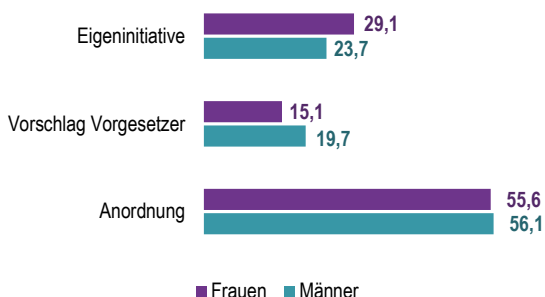
Die Förderung durch den Vorgesetzten als Grund für die Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung besteht am häufigsten bei Männern in Vollzeit (20 Prozent), seltener bei Frauen in Vollzeit (15 Prozent) und am seltensten bei Männern in Teilzeit (zehn Prozent). Die Eigeninitiative lässt sich am häufigsten bei Frauen in Vollzeit (30 Prozent) oder Teilzeit (27 Prozent) und am seltensten bei Männern in Teilzeit (17 Prozent) beobachten.

Betriebliche Anordnungen für eine Weiterbildung gibt es bei Männern in Teilzeit am häufigsten (69 Prozent). Insgesamt ist festzuhalten, dass über die Hälfte der betrieblichen Weiterbildungen aufgrund von betrieblichen Aufforderungen stattgefunden hat. Dies unterstreicht, dass kontinuierliche betriebliche Weiterbildungen zu den Arbeitsanforderungen der meisten Beschäftigten zählen.

Abbildung 8

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



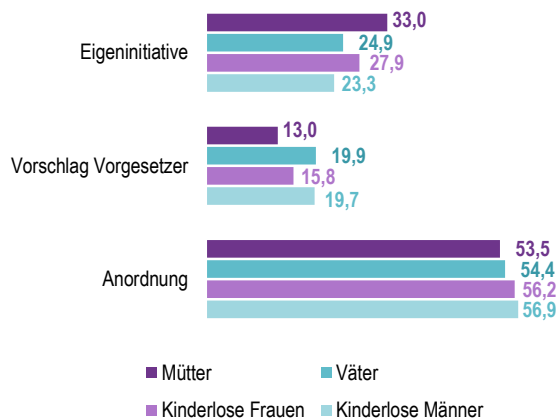
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.427, Angaben gewichtet



Abbildung 9

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Elternschaft und Geschlecht

Angaben in Prozent



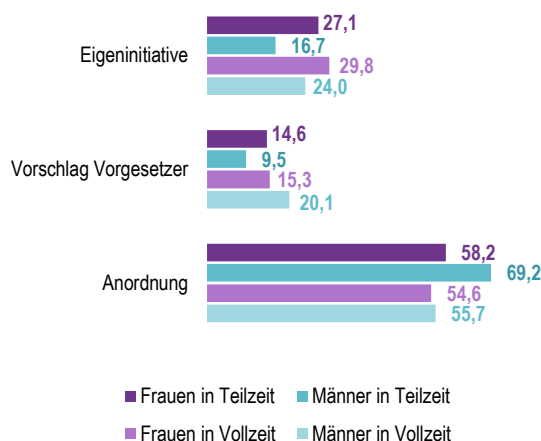
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.427, Angaben gewichtet



Abbildung 10

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Erwerbsarbeitszeit und Geschlecht

Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.427, Angaben gewichtet



5.5 Grund für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

Erwartungsgemäß sind familiäre Verpflichtungen ein häufiger Grund für Frauen, nicht an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen (Abbildung 11). Dies gilt vor allem für Mütter bzw. Frauen in Teilzeit (Abbildungen 12 und 13). Bei Männern, auch Vätern, dominieren berufliche Termine als Grund für die Nicht-Teilnahme. Weitere – jedoch seltener genannte – Gründe, warum Beschäftigte eine betriebliche Weiterbildung nicht umsetzten, sind beispielsweise die Kosten, die Angebotsstruktur oder die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber.

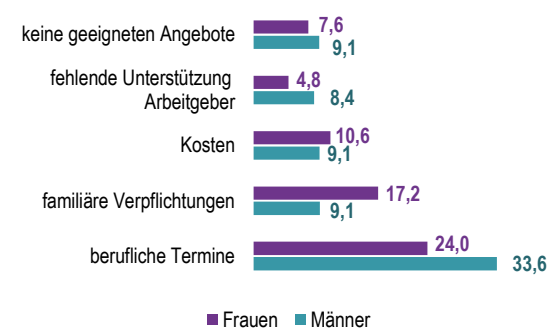
Berufliche Termine. Berufliche Termine sind bei Männern (34 Prozent) sehr viel häufiger ein Grund für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen als bei Frauen (24 Prozent). Für kinderlose Männer (37 Prozent) bzw. Männer in Vollzeit (34 Prozent) ist das der häufigste Grund einer Nicht-Teilnahme. Am seltensten nennen Mütter (16 Prozent) bzw. Frauen in Teilzeit (15 Prozent) diesen Grund.

Familiäre Verpflichtungen. Familiäre Verpflichtungen sind sehr viel häufiger Grund für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen für Frauen (17 Prozent) als für Männer (neun Prozent). Sie dominieren vor allem bei Müttern (39 Prozent) und Frauen in Teilzeit (32 Prozent).

Zwar geben auch Väter häufiger als kinderlose Männer familiäre Verpflichtungen als Grund für die Nicht-Teilnahme an (22 Prozent vs. drei Prozent), aber deutlich seltener als Mütter (39 Prozent). Männer in Teilzeit geben ebenfalls häufiger familiäre Verpflichtungen als Männer in Vollzeit (16 Prozent vs. neun Prozent) an, aber augenfällig seltener als Frauen in Teilzeit (32 Prozent).

Abbildung 11

Häufigste Gründe für die Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht
Angaben in Prozent

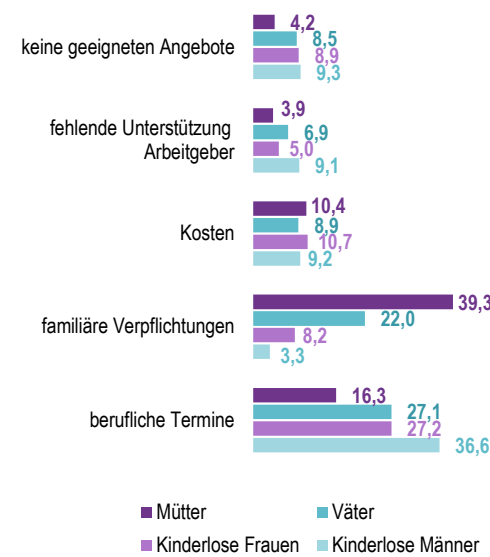


Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=1.720, Angaben gewichtet

WSI

Abbildung 12

Häufigste Gründe für die Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Elternschaft und Geschlecht
Angaben in Prozent

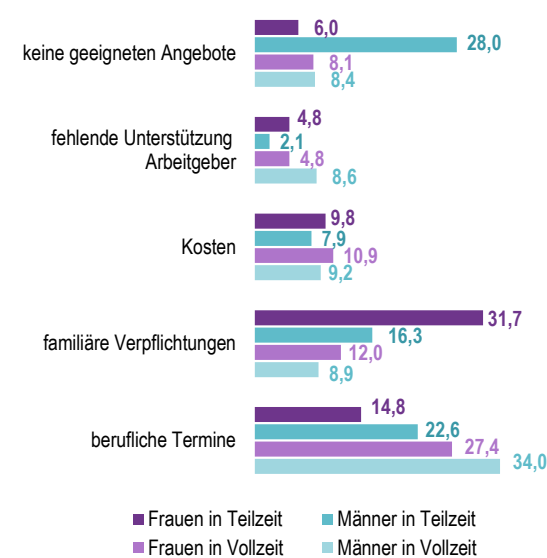


Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=1.720, Angaben gewichtet

WSI

Abbildung 13

Häufigste Gründe für die Nicht-Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Erwerbsarbeitszeit und Geschlecht
Angaben in Prozent



Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=1.720, Angaben gewichtet

WSI

Fehlende Unterstützung durch Arbeitgeber.

Die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber wird nicht häufig als Grund für die Nicht-Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen angegeben.

Kinderlose Männer (neun Prozent) und Männer in Vollzeit (acht Prozent) nennen ihn etwas häufiger als kinderlose Frauen bzw. Frauen in Vollzeit (fünf Prozent).

6 FAZIT

6.1 Und es gibt ihn doch!

Wird die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen von erwerbstätigen Frauen und Männern betrachtet, bestätigt der vorliegende Report Studien (Heß/Janssen 2024), die zeigen, dass in der jüngsten Vergangenheit kein Gender Training Gap zulasten von Frauen besteht. Besonders Frauen in Vollzeit nehmen am häufigsten an betrieblichen Weiterbildungen teil. Die hohen Anteile von Frauen in solchen Weiterbildungen sind vor allem auf die hohen Weiterbildungsanteile von Frauen in frauen-dominierten Berufen und Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht zurückzuführen, wo besonders häufig gesetzliche Weiterbildungsvorschriften bestehen (Janssen/Leber 2015).

Geschlechterunterschiede bei betrieblichen Weiterbildungen werden jedoch sichtbar, wenn über die bloße Teilnahme hinaus andere Merkmale betrachtet werden. Dazu zählen die finanzielle und zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber, der zeitliche Umfang der Weiterbildungen sowie der Grund für die Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an einer betrieblichen Weiterbildung. Bei diesen Faktoren zeigen sich Nachteile für Frauen.

Finanzielle und zeitliche Unterstützung. Frauen erhalten im Vergleich zu Männern etwas seltener finanzielle und zeitliche Unterstützung bei betrieblichen Weiterbildungen.

Zeitlicher Umfang. Frauen nehmen deutlich häufiger an kürzeren Weiterbildungen teil, die nur wenige Stunden dauern, während Männer vermehrt längere Weiterbildungen absolvieren, die über mehrere Tage gehen.

Es liegt nahe, dass kurze Weiterbildungen von nur wenigen Stunden vor allem dazu dienen, neue Arbeitsmethoden wie beispielsweise Softwareprogramme einzuführen oder bestehende Fachkenntnisse aufzufrischen beziehungsweise zu vertiefen, ohne jedoch die Karriere maßgeblich voranzubringen. Längere Weiterbildungen, die sich über mehrere Tage erstrecken, vermitteln hingegen tiefer gehenden fachlichen Input und Wissen, was die Aufstiegschancen tatsächlich erhöhen kann (Evertsson 2004; Wotschack 2019). Gerade in Zeiten der digitalen und sozial-ökologischen Transformationen bietet das verbesserte Chancen zur Beschäftigungssicherheit und hat ein größeres Potenzial, die berufliche Karriereentwicklung nachhaltig zu fördern. Diese Annahme wird durch Be-

funde gestützt, die zeigen, dass Frauen vor allem in Berufen im Gesundheits- und Erziehungssektor an Weiterbildungen teilnehmen, bei denen gesetzliche Vorgaben eine Rolle spielen (Janssen/Leber 2015).

Grund für Teilnahme. Männer nehmen häufiger als Frauen aufgrund der Förderung durch den Vorgesetzten an Weiterbildungen teil. Frauen hingegen ergreifen wesentlich häufiger eigenständig die Initiative, um ihren Weiterbildungswunsch umzusetzen. Dies deutet darauf hin, dass sie initiativ die fehlende Unterstützung auszugleichen versuchen. Da jedoch Weiterbildungen, die durch Vorgesetzte gefördert werden, tendenziell höhere Erträge versprechen als solche, die auf eigener Initiative beruhen (Ehlert 2017), könnten Männer deutlich häufiger von den Vorteilen betrieblicher Weiterbildungen profitieren als Frauen.

Grund für die Nicht-Teilnahme. Für Frauen stellen familiäre Verpflichtungen häufiger einen Grund dar, auf Weiterbildungen zu verzichten, während Männer eher aufgrund beruflicher Termine von der Teilnahme abgehalten werden. Dies verdeutlicht die doppelte Belastung durch Beruf und Familie, der Frauen weitaus häufiger ausgesetzt sind als Männer, was sie entsprechend stärker an Weiterbildungsaktivitäten hindert. Der Gender Care Gap erweist sich somit als bedeutendes Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme von Frauen.

Der vorliegende Report liefert ebenfalls Anregungen für weitergehende Fragestellungen, beispielsweise die der Weiterbildungserträge unterschiedlicher Weiterbildungsformate vor dem Hintergrund von Sorgeverpflichtungen und Vereinbarkeitsaspekten oder zusätzlicher Arbeitsplatzmerkmale und betrieblicher Kontextfaktoren.

6.2 Mütter: Weniger Förderung, mehr Eigeninitiative

Die Zugangschancen für eine betriebliche Weiterbildung sind für Frauen mit und ohne Kinder ähnlich. Wobei sich aber Mütter deutlich von anderen Beschäftigtengruppen unterscheiden, ist, inwiefern sie auf Unterstützung seitens des Arbeitgebers zählen können. Deutliche Nachteile für Mütter zeigen sich bei dem Grund für eine betriebliche Weiterbildung: Mütter erhalten am seltensten eine betriebliche Weiterbildung aufgrund der Förderung durch ihren Vorgesetzten. Dies fällt besonders im Vergleich zu Vätern und kinderlosen Männern auf. Mütter bilden sich jedoch im Vergleich zu Männern und kinderlosen Frauen am häufigsten aus Eigeninitiative weiter. Dies lässt darauf schließen, dass mangelndes Interesse an Weiterbildungen oder fehlendes berufliches Engagement, wie es oftmals unterstellt wird, keineswegs die Gründe für geringe Weiterbildungsaktivitäten von Müttern sind. Vielmehr gleichen Mütter die fehlende Förderung durch ihre Vorgesetzten durch ein bemerkenswert hohes Maß an Eigeninitiative aus.

Erwartungsgemäß sind familiäre Verpflichtungen am häufigsten der Grund für die Nicht-Teilnahme von Müttern an Weiterbildungen im Vergleich zu kinderlosen Männern bzw. Frauen und Vätern. Von Vätern wird dieser Grund zwar ebenfalls häufiger genannt als von kinderlosen Männern, aber nicht im gleichen Maße wie von Müttern. Damit ist der hohe Gender Care Gap ein Hindernis für die Weiterbildungsteilnahme insbesondere von Müttern.

Bei der Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung durch den Arbeitgeber und den Umfang der Weiterbildung spielt Elternschaft für Frauen kaum eine Rolle. Frauen werden etwas seltener finanziell und zeitlich von ihrem Arbeitgeber unterstützt als Männer – ob mit oder ohne Kinder. Allerdings weisen kinderlose Frauen und Mütter sehr viel häufiger kürzere Weiterbildungen und sehr viel seltener längere Weiterbildungen auf als Männer.

6.3 Frauen in Teilzeit: Kürzere betriebliche Weiterbildungen

Deutliche Nachteile für teilzeitbeschäftigte Frauen zeigen sich beim zeitlichen Umfang der betrieblichen Weiterbildung. Frauen in Teilzeit haben am häufigsten kürzere Weiterbildungen von nur einigen Stunden und am seltensten Weiterbildungen von mehreren Tagen im Vergleich zu Männern in Voll- oder Teilzeit und Frauen in Vollzeit. Frauen in Teilzeit sind somit häufiger von aufstiegsförderlichen Weiterbildungen ausgeschlossen, die auch entscheidend dafür wären, sie angemessen auf die Transformation der Arbeitswelt vorzubereiten.

Familiäre Verpflichtungen sind auch bei Frauen in Teilzeit am häufigsten der Grund für die Nicht-

Teilnahme an einer Weiterbildung, verglichen mit Frauen und Männern in Vollzeit, aber auch mit Männern in Teilzeit. Dies unterstützt den Befund, dass Frauen häufiger als Männer aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten (Lott 2023). Der Gender Care Gap ist damit auch ein Weiterbildungshindernis für Frauen in Teilzeit.

Bei der Unterstützung von Frauen durch den Arbeitgeber gibt es wenig Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeit. Das Gleiche gilt beim Grund für eine Weiterbildung. Frauen – in Vollzeit wie in Teilzeit – erhalten Weiterbildungen seltener als Männer aufgrund der Förderung durch den Vorgesetzten. Sie bilden sich deutlich häufiger aus Eigeninitiative weiter als Männer in Vollzeit.

Teilzeitbeschäftigte erhalten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten generell seltener zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber. Das heißt, dass sich die Arbeits- und Rahmenbedingungen für Weiterbildung deutlich zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden. Davon sind Frauen und insbesondere Männer in Teilzeit stark betroffen. Frauen in Teilzeit haben jedoch oft mehr familiäre Verpflichtungen als Männer in Teilzeit und sind daher stärker auf zeitliche Unterstützung während der Arbeitszeit oder Freistellungen angewiesen, um an Weiterbildungen teilnehmen zu können.

6.4 Besondere Gruppe: Männer in Teilzeit

Männer in Teilzeit sind deutlich benachteiligt bei der finanziellen bzw. zeitlichen Unterstützung von betrieblichen Weiterbildungen durch den Arbeitgeber. Diese Beschäftigtengruppe nimmt mit Abstand am seltensten Weiterbildungen in Anspruch. Wenn sie allerdings an Weiterbildungen teilnehmen, dann handelt es sich eher um lange Maßnahmen, die sich über mehrere Wochen oder Monate erstrecken. Diese Weiterbildungsdauer ist bei Frauen und Männern in Vollzeit sowie Frauen in Teilzeit seltener. Weiterbildungen für Männer in Teilzeit werden am häufigsten betrieblich angeordnet und am seltensten folgen sie auf einen Vorschlag durch Vorgesetzte.

Vertiefende Analysen zeigen, dass die hier betrachteten teilzeitbeschäftigten Männer häufiger jünger sind und auch häufiger aus dem Ausland kommen als Frauen oder Männer in Vollzeit (s. Anhang). Ihr Bildungsniveau ist geringer, sowohl beim schulischen als auch beim beruflichen Abschluss. Doch geben Männer in Teilzeit häufiger als andere an, formale Weiterbildungen im letzten Jahr besucht zu haben, was als Hinweis auf das Nachholen eines fehlenden Abschlusses zu deuten ist. Im Zusammenhang damit steht, dass diese Beschäftigtengruppe überdurchschnittlich oft als Angestellte mit einfachen Tätigkeiten arbeitet, häufig nur



befristete Arbeitsverträge erhält, seltener betriebliche Unterstützung für Weiterbildungen erfährt und auch stärker von Arbeitslosigkeit bedroht ist.

Es lässt sich schlussfolgern, dass Männer, die in Teilzeit arbeiten, häufiger als andere Beschäftigten in längeren sowie angeordneten und somit verpflichtenden Weiterbildungen stecken, um in ihrem Tätigkeitsfeld im Betrieb angelernt oder intensiver geschult zu werden – vermutlich weil Wissen und Kenntnisse aufgrund nicht vorhandener

Abschlüsse fehlen. Diese Gruppe zeigt sich weiterhin als vulnerable Gruppe im Betrieb, weil sie weniger gute Arbeitsbedingungen vorfindet. Sie arbeitet häufiger in befristeten Beschäftigtenverhältnissen und erhält zudem weniger häufig eine betriebliche Unterstützung für ihre Weiterbildung – sei es zeitlich oder finanziell. Für diese vulnerable Gruppe im Betrieb sind Weiterbildungen dringend notwendig, um sich weiterzuentwickeln und für Tätigkeiten und Stellen zu qualifizieren.

7 DISKUSSION

Die Ergebnisse zeigen, dass bei der betrieblichen Weiterbildung kein Gender Training Gap besteht, wenn nur die reine Teilnahme betrachtet wird. Ob eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung tatsächlich auch zu Beschäftigungssicherheit oder verbesserter Arbeitsmarktposition beiträgt, hängt jedoch von vielen weiteren Faktoren ab. Für eine geschlechtsspezifische Betrachtung müssen daher auch die Dauer der Teilnahme sowie die Unterstützungsstruktur im Betrieb einbezogen werden. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie verdeutlichen, dass es bei diesen Faktoren sehr wohl Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt: Frauen, insbesondere Mütter, haben Interesse an betrieblichen Weiterbildungen und nehmen sie auch in Anspruch. Jedoch werden vor allem Mütter und Frauen in Teilzeit in ihrem Weiterbildungsinteresse unzureichend unterstützt. Damit schließen unsere Ergebnisse an bestehende Befunde zur Benachteiligung von Frauen mit Sorgetätigkeiten an.

Betriebliche Unterstützung ausweiten. Weiterbildungen bieten also nur dann das Potenzial, gesamtgesellschaftlich mehr Chancengleichheit und berufliche Mobilität zu fördern, wenn Bildungs-, Arbeits- und Betreuungszeiten besser miteinander in Einklang gebracht werden. Dies ist vor allem für Mütter bzw. Frauen in Teilzeit relevant, die häufig aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht an Weiterbildungen teilnehmen können, wie der vorliegende Report zeigt.

Neben einer Verbesserung und Ausweitung der allgemeinen Betreuungssituation, auf die erwerbstätige Eltern zurückgreifen (Stichwörter: Kita- und Ganztagsausbau, Behebung des Fachkräftemangels in Erzieherberufen), könnte eine verstärkte Unterstützung durch betriebliche Betreuungsmöglichkeiten während der Zeit für die Weiterbildungsmaßnahmen hilfreich sein. Zusätzlich sind Bildungsanbieter und Betriebe gefordert, gemeinsam ihre Kursangebote in Inhalt und Ablauf so flexibel auszugestalten, dass sie die Vielfalt an individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen berücksichtigen.

Flexible Arbeitsarrangements können Beschäftigte ebenfalls dabei unterstützen, Weiterbildungen mit Sorgeverantwortung zu vereinbaren. Modelle wie Gleitzeit und eine größere Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen es, individuelle Bedürfnisse besser mit beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

Gesetzlichen Anspruch schaffen. Ein Gender Training Gap besteht auch bei den vorhandenen Unterstützungsstrukturen im Betrieb. Die Weiterbildung im Betriebskontext ist nach wie vor stark geprägt von strategischen Entscheidungen des Arbeitgebers und Aushandlungsprozessen zwischen Vorgesetzten beziehungsweise Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Machtposition der Beschäftigten entscheidet stark darüber, ob sie ihre Weiterbildungswünsche durchsetzen können (Offerhaus et al. 2016). Studien zeigen, dass vor allem Beschäftigte in privilegierten und einflussreichen Positionen häufiger Zugang zu Weiterbildung erhalten (Blossfeld et al. 2020) – getreu dem Motto: „Wer hat, dem wird gegeben.“ Dieser sogenannte Matthäus-Effekt zementiert und verschärft bestehende soziale Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Wenn Beschäftigte jedoch keine Unterstützung durch ihren Betrieb erhalten, fehlt bislang eine gesetzliche Möglichkeit, einen Weiterbildungswunsch unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers durchzusetzen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung könnte dem Abhilfe schaffen, und ein spezifischer Freistellungsanspruch würde ausreichend Zeit für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gewährleisten.

Das betriebliche Angebot flexibler Arbeitsarrangements, das Beschäftigte mit Sorgeverantwortung bei der Vereinbarkeit von Weiterbildung, Beruf und Familie unterstützt, könnte durch gesetzliche Maßnahmen wie ein Wahlarbeitszeitgesetz weiter gestärkt werden, wie es der Deutsche Juristinnenbund vorschlägt (Deutscher Juristinnenbund e.V. 2016). Solche Regelungen würden den rechtlichen Rahmen schaffen, um den Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen zu erleichtern und berufliche Entwicklung von Beschäftigten mit privaten Verpflichtungen langfristig zu fördern.

Mitbestimmungs- und Initiativrechte ausbauen. Auch Akteure der betrieblichen Mitbestimmung können eine ausgleichende Rolle spielen, indem sie bei ihrem Vorschlagsrecht für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen auf bestehende Ungleichheiten im Betrieb achten und gezielt benachteiligte Beschäftigte bevorzugt für die Teilnahme empfehlen (Erol/Ahlers 2023). Zwar unterstützen Betriebsräte das Weiterbildungsgeschehen im Betrieb positiv, jedoch mangelt es ihnen oftmals an ausreichend Ressourcen, Zeit und wirklichen Mitbestimmungsmöglichkeiten. Der Reformentwurf des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes schlägt deshalb vor, die bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats hin zu Mitbestimmungs- und Initiativrechten auszubauen (Allgaier et al. 2022).

Weiterbildungsverbünde stärken. Der größte Teil der Weiterbildungen findet im betrieblichen Kontext statt – und ist damit regional und branchenbezogen verortet. Gerade kleine und mittelständische Betriebe verfügen oftmals nicht über die Kapazitäten, Weiterbildungsformate eigens zu entwickeln oder in gewünschtem Maß umzusetzen. Ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben einer Region oder Betrieben mit ganz gezieltem Weiterbildungsbedarf würde jedoch neue Spielräume öffnen. Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“ (BMAS 2024) wurde erstmalig modellhaft erprobt, enge Weiterbildungsnetzwerke für Beschäftigtenqualifizierung zu schaffen. Derartige Netzwerkstrukturen bieten Beratung, gegenseitigen Austausch und Bildung und sind auch als dauerhafte Einrichtungen bedeutsam und unterstützenswert. Dies gilt umso mehr, wenn sich durch die Veränderungen der Transformation regionale Wirtschaftskluster oder Berufsfelder grundlegend neu ausrichten und berufliche Umorientierungen bei Beschäftigten verstärkt erforderlich werden.

Bildungsberichterstattung erweitern. Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass ein differenzierter Blick auf die verschiedenen Merkmale von betrieblichen Weiterbildungen unerlässlich ist, um bestehende Geschlechterungleichheiten in diesem Bereich zu erfassen. Es wäre daher sinnvoll, diese Perspektive auch in der allgemeinen Bildungsberichterstattung zu berücksichtigen, insbesondere hinsichtlich der Verteilung von Teilnahmestrukturen unter verschiedenen Erwerbsgruppen, wobei Elternschaft, Arbeitszeit und Geschlecht besondere Beachtung finden sollten. Angesichts der in den letzten Jahren gestiegenen Bedeutung des Betriebs als Lernort ist abzusehen, dass dort Weiterbildungsaktivitäten auch künftig in großem Umfang und im Einklang mit den beruflich-betrieblichen Rahmenbedingungen stattfinden werden.



Aisenbrey, S./Fasang, A. (2017): The Interplay of Work and Family Trajectories over the Life Course: Germany and the United States in Comparison, in: *American Journal of Sociology* 122 (5), S. 1448–1484, DOI: 10.1086/691128

Allgaier, A./Bolte, M./Buschmann, R./Däubler, W./Deinert, O./zu Dohna, V./Eder, I./Heilmann, M./Jerchel, K./Klapp, M./Klebe, T./Wenckebach, J. (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, in: *Arbeit und Recht* Nr. 70, Sonderausgabe April 2022, https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrv_g_reformentwurf.pdf (letzter Zugriff: 20.11.2024)

Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sex Division of Labor, in: *Journal of Labor Economics* 3 (1), S. 33–58

Bilger, F./Behringer, F./Kuper, H./Schrader, J. (Hrsg.) (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES), DOI: 10.3278/85/0016w

Blossfeld, H.-P./Kilpi-Jakonen, E./Vono de Vilhena, D. (2020): Is there a Matthew Effect in Adult Learning? Results from a Cross-national Comparison, in: Schrader, J./Ioannidou, A./Blossfeld, H.-P. (Hrsg.): *Monetäre und nicht monetäre Erträge von Weiterbildung. Monetary and Non-monetary Effects of Adult Education and Training*, (Edition ZfE, v.7), 1. Aufl., S. 1–26

Boll, C./Bublitz, E. (2018): A Cross-Country Comparison of Gender Differences in Job-Related Training: The Role of Working Hours and the Household Context, in: *British Journal of Industrial Relations* 56 (3), S. 503–555, DOI: 10.1111/bjir.12299

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2024): Das Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende.html> (letzter Zugriff: 20.11.2024)

BMF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2024): Adult Education Survey (AES 2022 – Germany), GESIS, Köln

BMG (Bundesministerium für Gesundheit) (2023): Coronavirus-Pandemie: Was geschah wann? Chronik aller Entwicklungen im Kampf gegen COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2) und der dazugehörigen Maßnahmen des Bundesgesundheitsministeriums, 14. Februar 2023, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html> (letzter Zugriff: 20.11.2024)

Bracke, P./Pattyn, E./von dem Knesebeck, O. (2013): Overeducation and Depressive Symptoms: Diminishing Mental Health Returns to Education, in: *Sociology of Health and Illness*, 35 (8), S. 1242–1259

Büchel, F./Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37 (2), S. 73–126

Burgard, C. (2012): Gender Differences in Further Training Participation. The Role of Individuals, Households and Firms, in: *Ruhr Economic Papers* Nr. 320

Burkert, C./Dengler, K./Matthes, B. (2023): Profitieren Frauen von der Digitalisierung stärker als Männer? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 81, Februar 2023, S. 12–13, Düsseldorf

Chung, H. (2020): Gender, Flexibility Stigma and the Perceived Negative Consequences of Flexible Working in the UK, in: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 521–545

Dämmrich, J./Kosyikova, Y./Blossfeld, H.-P. (2016): Gender and Job-related Non-formal Training: A Comparison of 20 Countries, in: *International Journal of Comparative Sociology* 56 (6), S. 433–459, DOI: 10.1177/0020715215626769

Deschacht, N. (2017): Part-Time Work and Women's Careers: a Decomposition of the Gender Promotion Gap, in: *Journal of Labor Research* 38 (2), S. 169–186, DOI: 10.1007/s12122-017-9242-y

Deutscher Juristinnenbund e.V. (2016): Konzeption für ein Wahlarbeitszeitgesetz, https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/160227_WAZG_Konzeption.pdf (letzter Zugriff: 06.12.2024)

Dieckhoff, M./Steiber, N. (2011): A Re-Assessment of Common Theoretical Approaches to Explain Gender Differences in Continuing Training Participation, in: *British Journal of Industrial Relations* 49 (s1), S. s135–s157, DOI: 10.1111/j.1467-8543.2010.00824.x

Ebner, C./Ehlert, M. (2018): Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland, in: *Kölner Zeitung für Soziologie und Sozialpsychologie* 70 (2), S. 213–235, DOI: 10.1007/s11577-018-0518-x

Ehlert, M. (2017): Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market, in: *European Sociological Review* 33 (3), S. 436–448

Elsholz, U./Thomas, M. (2022): Zu den Potenzialen von betrieblichen Weiterbildungsmentor:innen, <https://denk-doch-mal.de/uwe-elsholz-martina-thomas-zu-den-potenzialen-von-betrieblichen-weiterbildungsmentorinnen/> (letzter Zugriff: 20.11.2024)

England, P./Bearak, J./Budig, M. J./Hodges, M. J. (2016): Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?, in: *American Sociological Review* 81 (6), S. 1161–1189

Estévez-Abe, M. (2005): Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation, in: *Social Politics* 12 (2), S. 180–215, DOI: 10.1093/sp/jxi011

Estévez-Abe, M. (2006): Gendering the Varieties of Capitalism. A Study of Occupational Segregation by Sex in Advanced Industrial Societies, in: *World Politics* 59 (1), S. 142–175, DOI: 10.1353/wp.2007.0016

European Union (2016): Classification of Learning Activities (CLA), Manual, 2016 Edition, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf> (letzter Zugriff: 20.11.2024)

- Erol, S./Ahlers, E. (2023):** Betriebliche Weiterbildung als Handlungsfeld der Betriebsräte in Zeiten der Transformation. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 77, April 2023, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008599 (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Evertsson, M. (2004):** Formal On-the-Job Training: A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage?, in: *European Sociological Review* 20 (1), S. 79–94, DOI: 10.1093/esr/20.1.79
- Fitzenberger, B./Mühler, G. (2015):** Dips and Floors in Workplace Training: Gender Differences and Supervisors, in: *Scottish Journal of Political Economy* 62 (4), S. 400–429, DOI: 10.1111/sjpe.12080
- Fitzenberger, B./Steffes, S./Strittmatter, A. (2016):** Return-to-job During and After Parental Leave, in: *The International Journal of Human Resource Management* 27 (8), S. 803–831, DOI: 10.1080/09585192.2015.1037328
- Flake, R./Janssen, S./Leschnig, L./Malin, L./Seyda, S. (2021):** Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona: insgesamt kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede, IAB-Forum vom 1. Dezember 2021, <https://www.iab-forum.de/berufliche-weiterbildung-in-zeiten-von-corona-kein-dramatischer-einbruch-aber-deutliche-gruppenspezifische-unterschiede/> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Görlitz, K./Rzepka, S. (2017):** Regional Training Supply and Employees' Training Participation, in: *Annals of Regional Science* 59 (1), S. 281–296, DOI: 10.1007/s00168-017-0831-8
- Grönlund, H. (2012):** On-the-Job Training-A Mechanism for Segregation? Examining the Relationship between Gender, Occupation, and On-the-Job Training Investments. In: *European Sociological Review* 28 (3), S. 408–420, DOI: 10.1093/esr/jcr007
- Grønning, M./Kriesi, I./Sacchi, S. (2020):** Skill Specificity of Upper-Secondary Training Occupations and the Gender Pay Gap, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (S1), S. 291–315, DOI: 10.1007/s11577-020-00678-z
- Grund, C./Martin, J. (2012):** Determinants of further training – evidence for Germany, in: *The International Journal of Human Resource Management* 23(17), S. 3536–3558, DOI: 10.1080/09585192.2011.654347
- Heß, P./Janssen, S. (2024):** Männer in Teilzeit nehmen nur selten an beruflicher Weiterbildung teil, IAB-Forum vom 5. Juni 2024, <https://www.iab-forum.de/graphs/maenner-in-teilzeit-nehmen-nur-selten-an-beruflicher-weiterbildung-teil/> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Hipp, L. (2020):** Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany, in: *European Sociological Review* 36 (2), S. 250–264, DOI: 10.1093/esr/jcz056
- Hornberg, C./Heisig J. P./Solga, H. (2021):** Fit für die digitale Arbeitswelt Weiterbildung gering Qualifizierter scheitert an Strukturen am Arbeitsplatz, in: *WZB Mitteilungen* Heft 171, März 2021, S. 44–47, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2021/f-23710.pdf> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Janssen, S./Leber, U. (2015):** Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 13/2015, <https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1315.pdf> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Janssen, S./Wölfel, O. (2017):** Jüngere belegen inhaltlich andere Kurse als Ältere. Weiterbildung in der Informations- und Kommunikationstechnologie. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 17/2017
- Klenner, C./Lott, Y. (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 004, August 2016, Düsseldorf
- Kruppe, T./Lang, J. (2023):** Geförderte berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen: abnehmende Eintritte trotz positiver Wirkung, IAB-Forum vom 20. Februar 2023, <https://www.iab-forum.de/gefoerderte-berufliche-weiterbildung-von-arbeitslosen-abnehmende-eintritte-trotz-positiver-wirkung/> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Kruppe, T./Trepesch, M. (2017):** Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Auswertungen mit den Daten der Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels „Bildung im Erwachsenenalter und lebenslanges Lernen“. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Discussion Paper Nr. 16/2017, <https://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1617.pdf> (letzter Zugriff: 20.11.2024)
- Kühhirt, M. (2012):** Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Partners' Time Allocation in West Germany?, in: *European Sociological Review* 28 (5), S. 565–582
- Leslie, L. M./Flaherty Manchester, C./Park, T.-Y./Mehng, S. A. (2012):** Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, in: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428
- Lim, M./dos Santos, S. (2024):** The Gendered Impact of Parenthood on Job-related Training Participation in Germany and the United Kingdom, in: *European Sociological Review*, jcae026, DOI: 10.1093/esr/jcae026
- Lott, Y. (2023):** Der Gender Digital Gap in Transformation? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 81, Februar 2023, Düsseldorf
- Lott, Y. (2024):** Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung WSI Policy Brief 83, Düsseldorf
- Lott, Y./Hobler, D./Pfahl, S./Unrau, E. (2022):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 72, Februar 2022, Düsseldorf
- Lott, Y./Klenner, C. (2018):** Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms about to Change? The Acceptance of Part-time and Parental Leave at German Workplaces, in: *Community, Work & Family* 21 (5), S. 564–580, DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775
- Massing, N./Gauly, B. (2017):** Training Participation and Gender: Analyzing Individual Barriers Across Different Welfare State Regimes, in: *Adult Education Quarterly* 67 (4), S. 266–285, DOI: 10.1177/0741713617715706
- Mosseri, S./Vromen, A./Cooper, R./Hill, E. (2022):** Between Frustration and Invigoration: Women Talking about Digital Technology at Work, in: *Work, Employment and Society* 37 (6), S. 1681–1698, DOI: 10.1177/09500170221091680
- Offerhaus, J./Leschke, J./Schömann, K. (2016):** Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung, in: Becker, R./Lauterbach, R. (Hrsg.): *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden, S. 345–375

Piper, A. (2015): Heaven knows I'm miserable Now: Overeducation and Reduced Life Satisfaction, in: *Education Economics* 23 (6), S. 677–692

Räder, E./Pusch, T. (2024): Fachkräfte fördern und Arbeitsplätze sichern – Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes, in: *Arbeit und Recht* 06/2024, S. 239–244, https://www.boeckler.de/pdf/raeder_pusch_arbeit_und_recht_2024_6.pdf (letzter Zugriff: 20.11.2024)

von Rosenblatt, B./Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Bd. 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007, Bielefeld

Rzepka, S./Tamm, M. (2016): Local Employer Competition and Training of Workers, in: *Applied Economics* 48 (35), S. 3307–3321, DOI: 10.1080/00036846.2015.1137550

Santiago-Vela, A./Hall, A. (2023): Distinguishing Challenging and Overchallenging Jobs: Cognitive and Affective Skills Mismatches and their Impact on Job Satisfaction, in: *Comparative and International Education* 18 (1), S. 55–78, DOI:10.1177/17454999221116486

Schober, P./Scott, J. (2012): Maternal Employment and Gender Role Attitudes: Dissonance Among British Men and Women in the Transition to Parenthood, in: *Work, Employment and Society* 26 (3), S. 514–530. DOI: 10.1177/0950017012438577

Schröder, A./Balzter, N./Schroedter, T. (2004): Politische Jugendbildung auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer bundesweiten Evaluation, Weinheim

Schwengler, B./Leber, U. (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf, IAB-Forum vom 19. September 2023

Seyda, S./Köhne-Finster, S./Orange, F./Schleiermacher, T. (2024): IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand, in: *IW-Trends* 51 (2), S. 3–23

Steffes, S./Warnke, A. J. (2019): Determinants of Work-Related Training: An Investigation of Observed and Unobserved Firm-, Job- and Worker-Heterogeneity. Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: ZEW Discussion Paper No.19-022, <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp19022.pdf> (letzter Zugriff: 06.12.2024)

Tokbaeva, D./Achtenhagen, L. (2023): Career Resilience of Female Professionals in the Male-dominated IT Industry in Sweden: Toward a Process Perspective, in: *Gender Work & Organization* 30 (1), S. 223–262, DOI: 10.1111/gwao.12671

Verhaest, D./Omey, E. (2006): The Impact of Overeducation and its Measurement, in: *Social Indicators Research* 77 (3), S. 419–448

Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J. L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234, DOI: 10.1080/14616696.2020.1833066

Wotschack, P. (2019): Exploring the (Missing) Gender Training Gap in Germany: The Role of Organizations and Sectors in Continuing Training Participation, in: *Social Politics* 26 (3), S. 444–474, DOI: 10.1093/sp/jxy021

Zoch, G. (2023): Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty?, in: *Work, Employment and Society* 37 (1), S. 274–292, DOI: 10.1177/09500170221128692



Tabelle 1

Deskriptiva der Erwerbstätigen im Sample
Angaben in Prozent

Variable	%
Alter	
18-24	4,7
25-34	20,2
35-44	22,9
45-54	26,2
55-64	24,9
ü65	1,1
Geschlecht	
männlich	54,5
weiblich	45,5
Elternschaft: Kinder unter 13 Jahre im Haushalt	
ja	26,4
nein	73,6
Geschlecht und Elternschaft	
Kinderlose Männer	39,0
Kinderlose Frauen	34,7
Väter	15,5
Mütter	10,8
Arbeitszeiten	
Vollzeit	83,0
Teilzeit	17,0
Geschlecht und Arbeitszeit	
Vollzeit Männer	51,8
Vollzeit Frauen	31,1
Teilzeit Männer	2,7
Teilzeit Frauen	14,4
Total	100

Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen,
N=5.865, Angaben gewichtet



Demografische Informationen von Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht

Angaben in Prozent

	Männer in Teilzeit	Frauen in Teilzeit	Männer in Vollzeit	Frauen in Vollzeit	Total
Alter					
18-24	9,0	1,2	4,2	5,2	4,2
25-34	27,3	10,8	22,8	21,9	21,1
35-44	26,7	24,6	24,6	20,6	23,3
45-54	15,0	31,8	24,7	27,7	26,4
55-64	22,0	30,6	23,1	23,9	24,3
65-69	0,0	1,0	0,6	0,7	0,7
Höchster Schulabschluss					
niedrig (ISCED 0-2)	16,9	9,1	8,6	6,5	8,1
mittel (ISCED 3-4)	44,1	55,7	46,5	48,7	48,4
hoch (ISCED 5-8)	39,0	35,2	44,9	44,8	43,5
Höchster Berufsabschluss					
kein Berufsabschluss	22,6	11,7	13,5	9,4	12,1
Lehre/Berufsfachschule	37,5	49,6	41,2	42,7	42,7
Meister/Fachschule	10,8	13,9	15,0	16,2	15,2
(Fach-)Hochschule	29,1	24,8	30,3	31,7	30,0
Teilnahme an formaler Weiterbildung in den letzten 12 Monaten					
ja	14,9	3,9	6,3	8,0	6,7
nein	85,1	96,1	93,7	92,0	93,3
Herkunft					
Deutsch und ohne Migrationshintergrund	83,5	85,6	85,4	87,3	86,1
Deutsch und mit Migrationshintergrund	0,0	6,1	5,2	4,9	5,1
aus dem Ausland	16,5	8,3	9,4	7,8	8,8
					N=3.743
Arbeitsverträge					
befristet	19,4	7,6	6,3	8,0	7,3
unbefristet	68,7	91,7	92,4	91	91,4
trifft nicht zu	11,9	0,7	1,3	1,0	1,3
					N=3.616
Phase(n) von Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten					
ja	11,1	2,6	2,5	1,9	2,5
nein	88,9	97,4	97,5	98,1	97,5
					N=3.743
Berufliche Position					
Un-/Angelernte	47,0	34,7	18,9	21,8	22,6
Fachkräfte	31,4	54,6	49,8	54,6	51,7
Führungsebene	21,6	10,7	31,2	23,6	25,7
					N=3.293

Die unterschiedliche Werte zwischen Tabelle 1 und 2 in der Spalte Total erklären sich über fehlende Angaben zur Arbeitszeit.

Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen, Angaben gewichtet



IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 101, März 2025
Und es gibt ihn doch!

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (2 11) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (2 11) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)