



Karriereschub oder zusätzliche Benachteiligung?

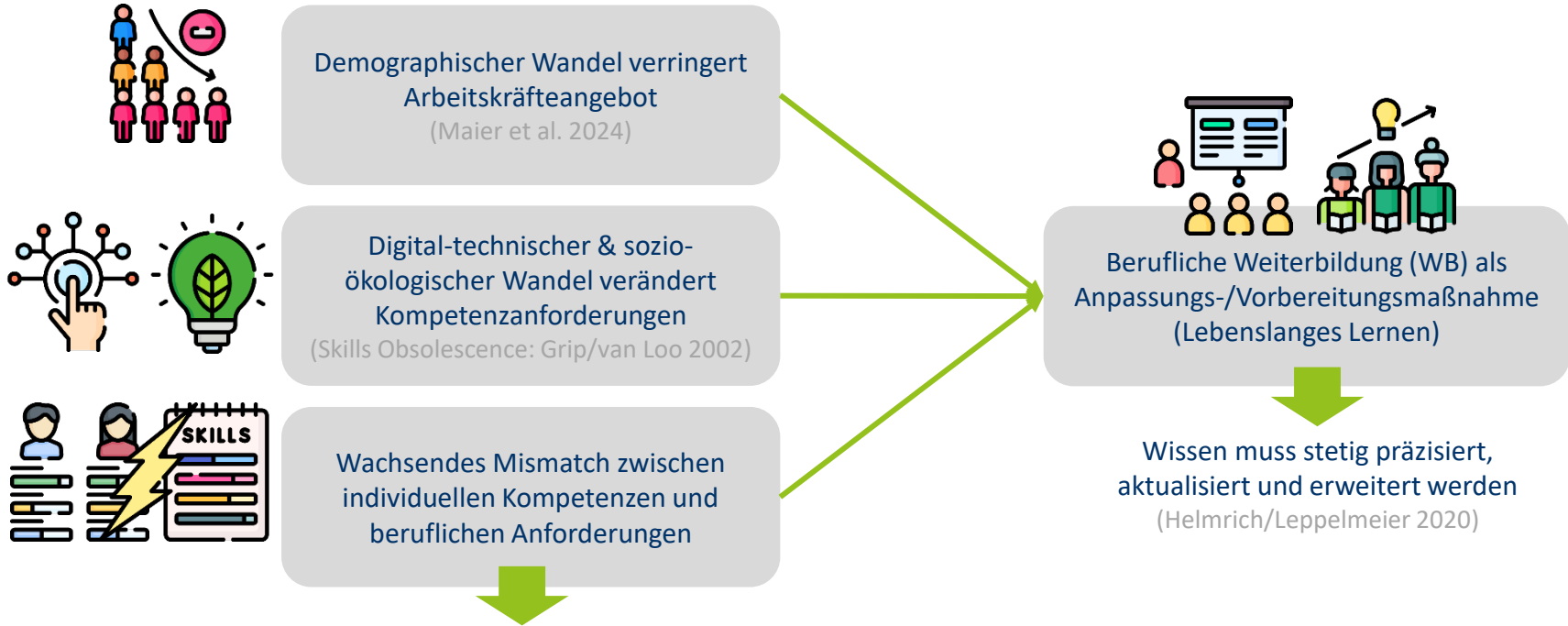
Kann berufliche Weiterbildung den Gender Pay Gap verringern?



Dr. Marco Seegers
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Gleichstellungsforum 2025: Zeit für Weiterbildung!
Berlin, 26. Februar 2025

Berufliche Weiterbildung im Kontext aktueller Transformationsprozesse des Arbeitsmarktes



Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss steigt in 2022 auf 19,1 Prozent (BIBB 2024)

Nichtbesetzungsquote von Fachkräftenstellen steigt in 2022 auf 45 Prozent (Bennewitz et al. 2023)

Erhöhter Bedarf an beruflicher Weiterbildung

= mehr Weiterbildung (für Frauen)?

= Verringerung des Gender Pay Gaps?



Gender Pay Gap (GPG) 2024 in Deutschland

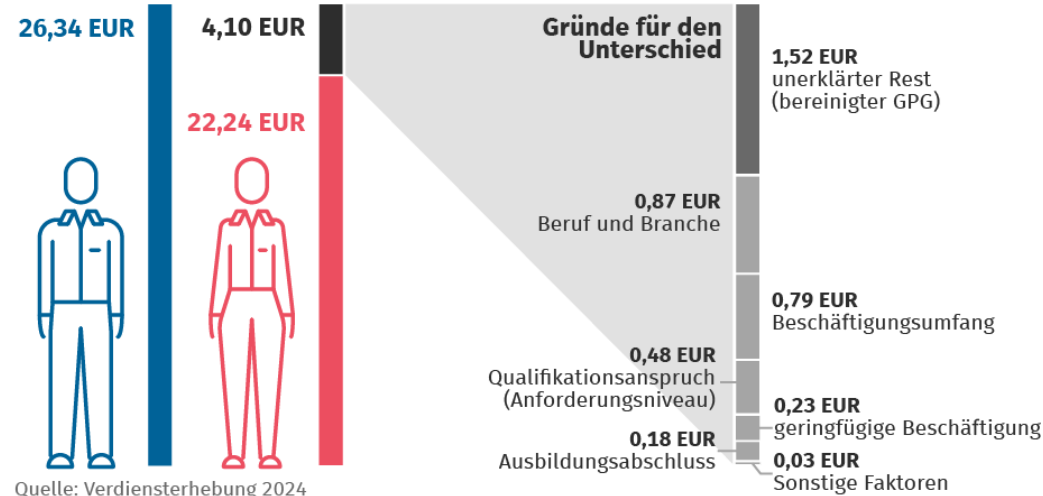
Deutschland hat den vierthöchsten GPG in der EU (Eurostat 2022)

Frauen haben pro Stunde durchschnittlich 4,10 € (16 %) weniger verdient als Männer

Bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie liegt der bereinigte GPG bei 1,52€ (6%) pro Stunde

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2024

Bruttostundenverdienst



Quelle: Verdiensterhebung 2024

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

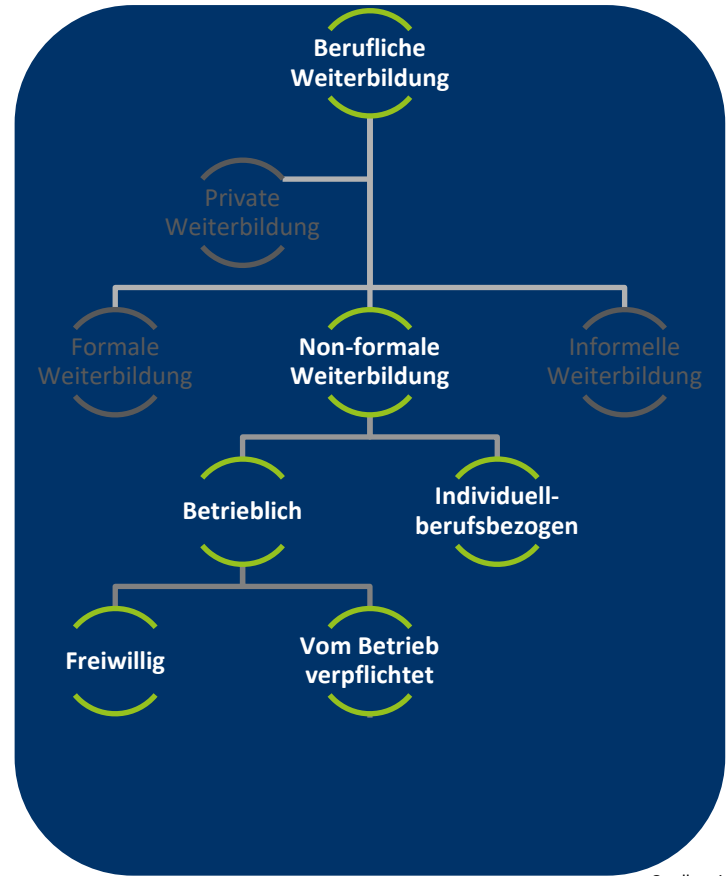
Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Pressemitteilung Nr. 056, 13. Februar 2025. [Link zur Pressemitteilung](#)

Berufliche Weiterbildung (in Deutschland)

- Intendiertes Lernen im beruflichen Kontext

Non-formale WB

- Eher kurze Seminare, Lehrgänge und Kurse
- Kein offizieller Abschluss, aber Zertifikate/Bescheinigungen möglich
- Angeleitet durch professionelles Personal in Betrieben oder bei kommerziellen Anbietern
- Betrieblich = (teilweise) vom Betrieb finanziert und/oder während der Arbeitszeit freigestellt
 - 77 % aller Maßnahmen von Betrieben organisiert und/oder finanziert (BMBF 2024)



Quelle: eigene Darstellung

Mehr Weiterbildung von Frauen?

Gibt es einen Gender Training Gap?

Gibt es einen Gender Training Gap?

Trend: Weiterbildungsbeteiligung zugunsten von Frauen

- Trend vor allem in angel-sächsischen und skandinavischen Ländern (Dämmrich et al. 2015)
- Ab 2020 auch in Deutschland erkennbar (BMBF 2024)

Uneindeutiger Forschungsstand (sowohl in DE als auch international)

Grober Trend:

- Frauen nehmen tendenziell häufiger an **individuell-berufsbezogener** non-formaler WB teil
- Männer nehmen häufiger an **betrieblicher** WB
- Aber deutliche Evidenz für motherhood training penalty
- Zahlreiche Studien belegen, dass Mütter in Deutschland seltener Zugang zu beruflicher non-formaler WB haben (u.a. Zoch 2022; Seegers 2024; Lim/Dos Santos 2024)

	Studien	Art der Weiterbildung	Länder
Männer nehmen häufiger teil	Becker/Schömann (1996)	Beruflich	West-Deutschland
	Knoke/Ishio (1998)	Beruflich & betrieblich	USA
	Budria/Pereira (2007)	Beruflich & betrieblich	Portugal
	Munasinghe et al. (2008)	Beruflich & betrieblich	USA
	Dieckhoff/Steiber (2011)	Beruflich	EU-vergleichend (inkl. DE)
	Burgard (2012)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	Dämmrich et al. (2015)	Beruflich & betrieblich	Intern. vergleichend (inkl. DE)
	Aisa et al. (2016)	Beruflich & betrieblich	Spanien
	Offerhaus et al. (2016)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	Kwon et al. (2020)	Beruflich & betrieblich	Südkorea
Keine signifikanten Unterschiede	BMBF (2024)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	Kalenda et al. (2024)	Beruflich	EU-vergleichend (inkl. DE)
	Kalenda et al. (2024)	Beruflich & betrieblich	EU-vergleichend (inkl. DE)
	Arulampalam et al. (2004)	Beruflich	EU-vergleichend
	Thangavelu et al. (2011)	Beruflich	Singapur
	Burgard (2012)	Beruflich & individuell-berufsbez.	Deutschland
	Kosyakova (2014)	Beruflich	Russland
	Burgard/Görlitz (2014)	Beruflich	Deutschland
	Görlitz/Tamm (2016)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	Görlitz/Tamm (2016)	Beruflich & individuell-berufsbez.	Deutschland
Frauen nehmen häufiger teil	Görlitz/Tamm (2016)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	Aisa et al. (2016)	Beruflich & öffentlich finanziert	Spanien
	Aisa et al. (2016)	Beruflich & individuell-berufsbez.	Spanien
	Wotschak (2018)	Beruflich & betrieblich	Deutschland
	BMBF (2024)	Beruflich	Deutschland
	Simpson/Stroh (2002)	Beruflich & betrieblich	USA
	Simpson/Stroh (2002)	Beruflich & individuell-berufsbez.	USA
	Wahler et al. (2014)	Beruflich	Dänemark
	Dämmrich et al. (2015)	Beruflich & individuell-berufsbez.	Intern. vergleichend (inkl. DE)
	Boll & Bublitz (2018)	Beruflich	EU-vergleichend (inkl. DE)
Zoch (2022)	Beruflich	Deutschland	
Seegers (2024)	Beruflich	Deutschland	
Kalenda et al. (2024)	Beruflich & individuell-berufsbez.	EU-vergleichend (inkl. DE)	

Quelle: eigene Darstellung

Verringerung des Gender Pay Gaps?

Profitieren Männer und Frauen finanziell (unterschiedlich) von der Weiterbildungsteilnahme?

Verringerung des Gender Pay Gaps?

Geschlechtsneutrale Forschung

- Heterogener Forschungsstand zu den finanziellen Erträgen beruflicher WB in Deutschland (u.a. Büchel/Pannenberg 2004; Jürges/Schneider 2004; Schiener 2006; Wolter/Schiener 2009; Görlitz 2010; Ehlert 2017)
 - Uneindeutig, ob Teilnahme an WB grundsätzlich mit Einkommenszuwächsen einhergeht

Geschlechtssensible Forschung

- Heterogener (internationaler) Forschungsstand zu den finanziellen Erträgen von Männern und Frauen (u.a. Becker/Schömann 1996; Regnéz 2002; Evertsson 2004; Arulampalam et al. 2010; Aisa et al. 2016; Icardi 2021)
 - Betriebliche Weiterbildungen scheinen karriereförderlicher als andere
 - Höherverdienende profitieren finanziell stärker durch WB (Matthäus-Effekt)
 - Unterschiede nach Weiterbildungsinhalt

Profitieren Männer und Frauen finanziell (unterschiedlich) von der Weiterbildungsteilnahme?

Theorie: Relational Inequality Theory (Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019)

- Erwirtschaftung von Geld im Betrieb & Verteilung an Beschäftigte via Einkommen
- Weiterbildungsteilnahme als Impuls zur Umverteilung von Einkommen innerhalb eines Betriebes
- Betriebe als „gendered organisations“ & „inequality regimes“ (Acker 1990, 2006)

These: Frauen profitieren finanziell weniger von Weiterbildungsteilnahmen

- Frauen führen seltener Gehaltsverhandlungen mit ihren Vorgesetzten (Sauer et al. 2021)
- Frauen (vor allem Mütter), halten höhere Ansprüche aufgrund reduzierter Arbeitszeit und geringerer wahrgenommener Leistungsfähigkeit häufiger für unangemessen und unrechtmäßig (Lükemann/Abendroth 2018, 2024)
- Männer haben häufiger Zugang zu karriereförderlichen Weiterbildungen (Käpplinger/Kubsch 2015)
- „Weibliche“ Berufe unterliegen häufiger einer rechtlichen Weiterbildungspflicht (Seegers 2024)

Daten, Methodik und Forschungsdesign

Nationalen Bildungspanels, Erwachsenenkohorte (SC6)

(NEPS Netzwerk 2024)

Zeitraum: 2010 - 2023

Stichprobe: Abhängig Beschäftigte zwischen 24 und 60 Jahren mit regulärer Arbeitszeit

- Keine Selbständigen, freie Mitarbeitenden, Auszubildende, Beschäftigte im 2. Arbeitsmarkt oder in Zeit-/Saisonarbeit
- Fälle: 12.945/13.812 (Frauen/Männer)

Geschlecht
Männer vs. Frauen

Weiterbildungsdauer

1. Beruflich vs. privat
2. Individuell-berufsbezogen vs. betrieblich
3. Freiwillig vs. vom Betrieb verpflichtet

Brutto-Stundenlohn (in €)

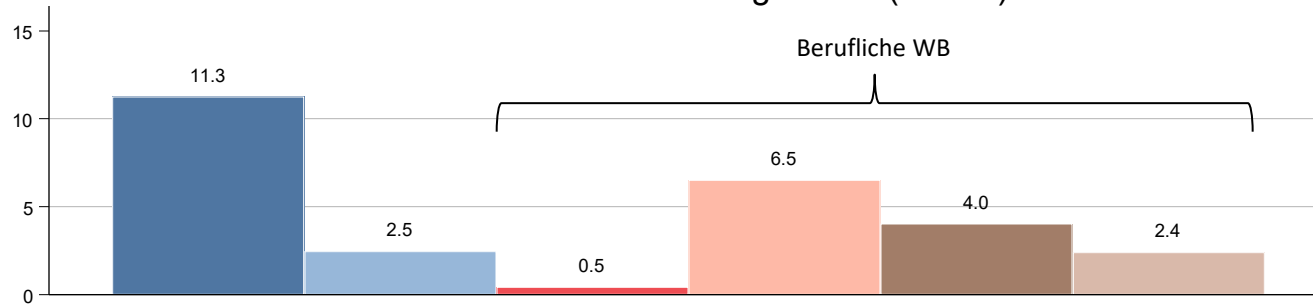
Panel-Regressionsmodelle mit Fixed-Effects:

- Wie hoch steigt/sinkt der Brutto-Stundenlohn, wenn länger/kürzer an Weiterbildung teilgenommen wurde?
- Unterscheiden sich die Effekte für und zwischen Männern und Frauen?

Kontrollvariablen: Erhebungswelle, Alter der Beschäftigten (quadr.), Arbeitszeit, Befristung, Öffentlicher Dienst, Haushaltsgröße, Beschäftigungsdauer (quadr.), Erwerbserfahrung (quadr.), Bildung (in Jahren), Beruf (KldB 2010, 1-Steller)

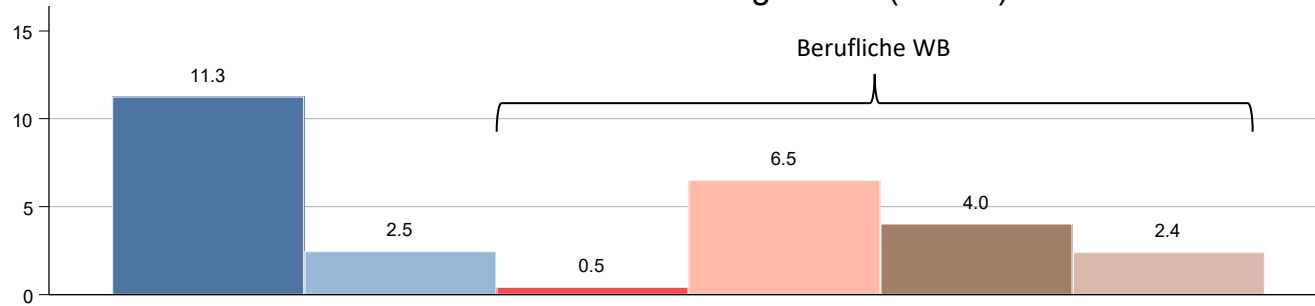
Grafik: eigene Darstellung

Durchschn. Weiterbildungsdauer (in Std.)

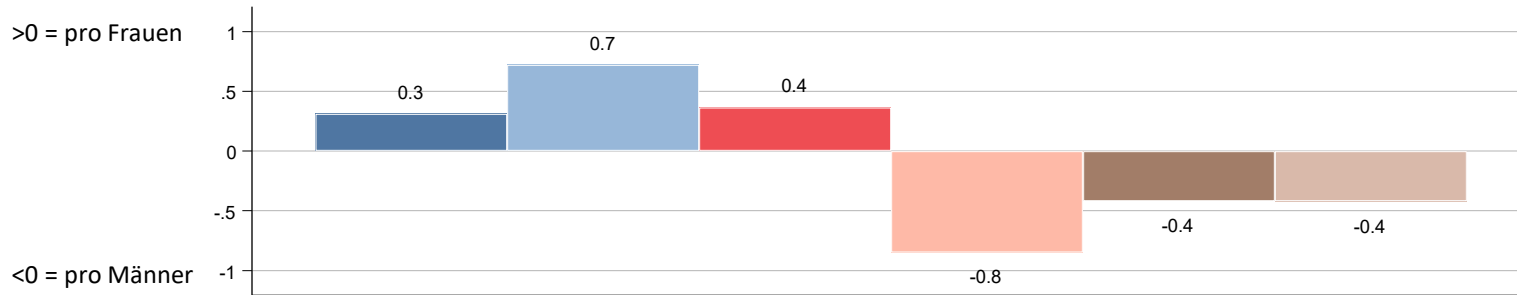


Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

Durchschn. Weiterbildungsdauer (in Std.)

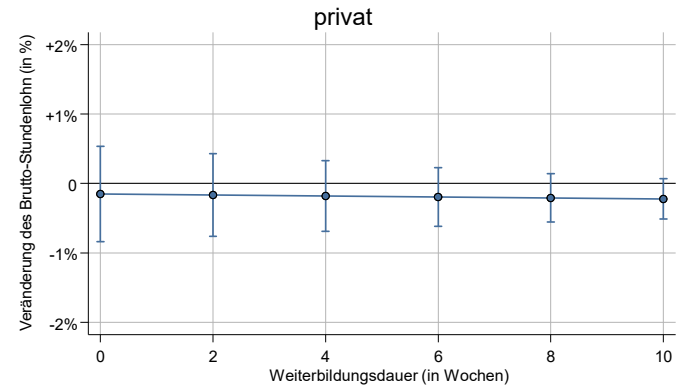
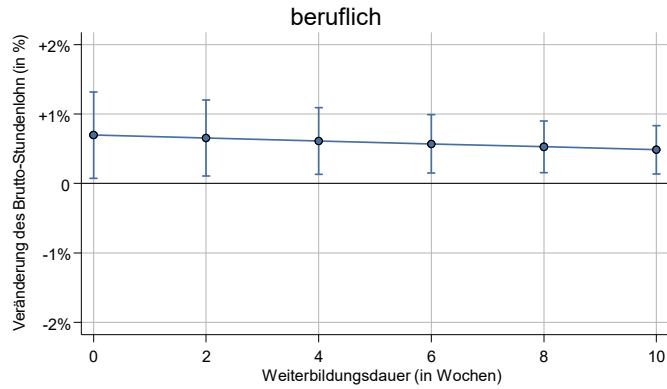


Geschlechtliche Differenz



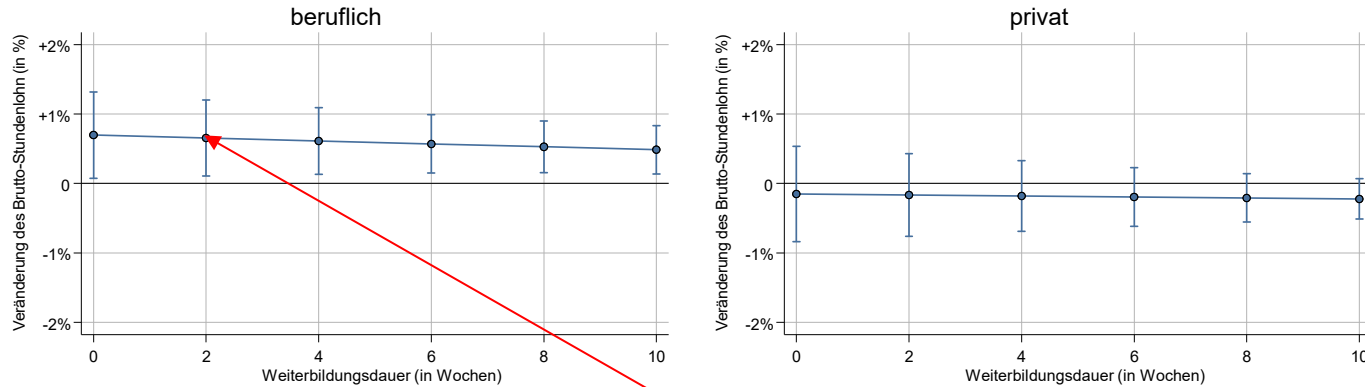
Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

1. Berufliche vs. privat WB



Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

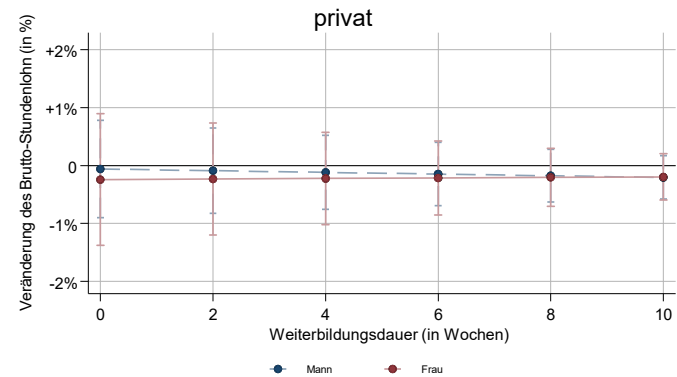
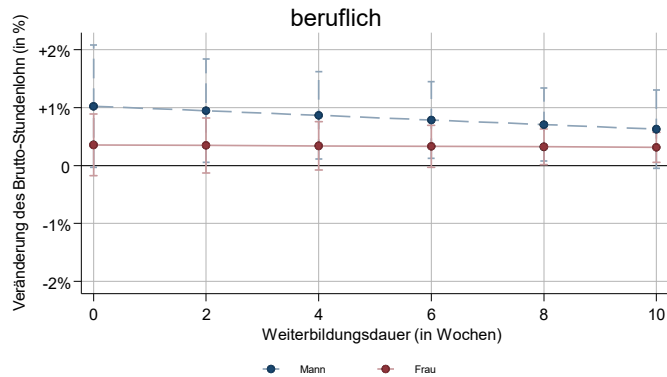
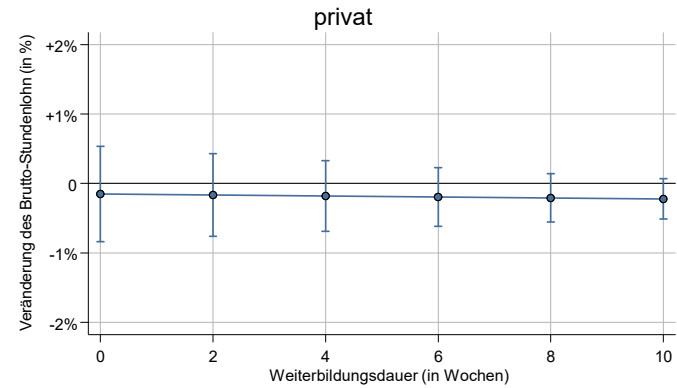
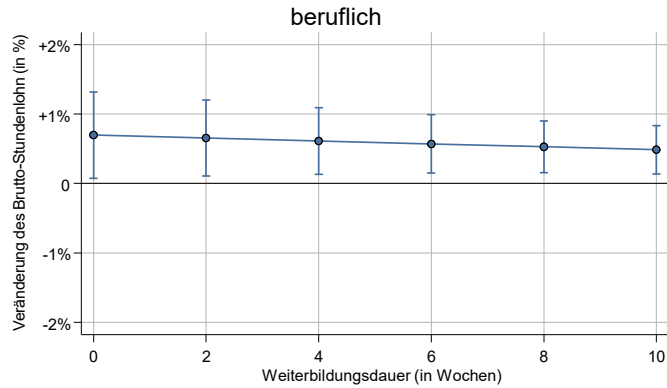
1. Berufliche vs. privat WB



Wenn Beschäftigte mit durchschnittlichem Einkommen 2 Wochen an beruflicher WB teilgenommen haben, steigt der Brutto-Stundenlohn um 0,66 % bzw. 0,14€.
Bei einer 40-Stunden-Woche wäre dies ein Einkommenszuwachs von 22,34€ pro Monat.

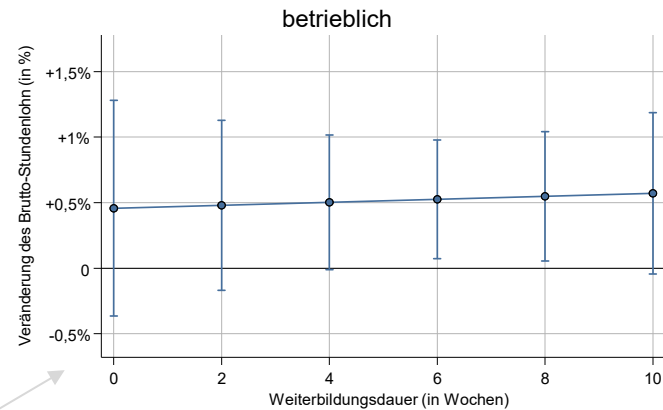
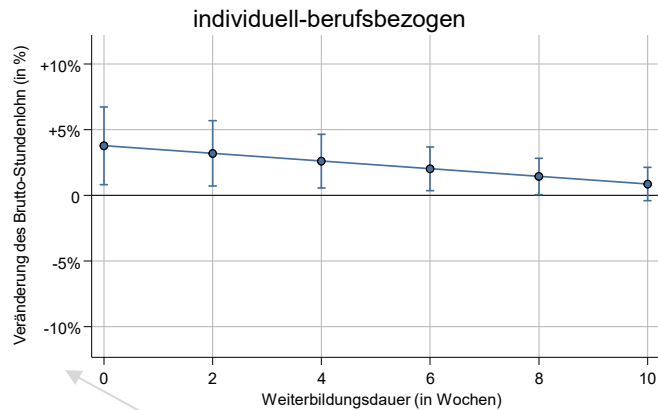
Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

1. Berufliche vs. privat WB



Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

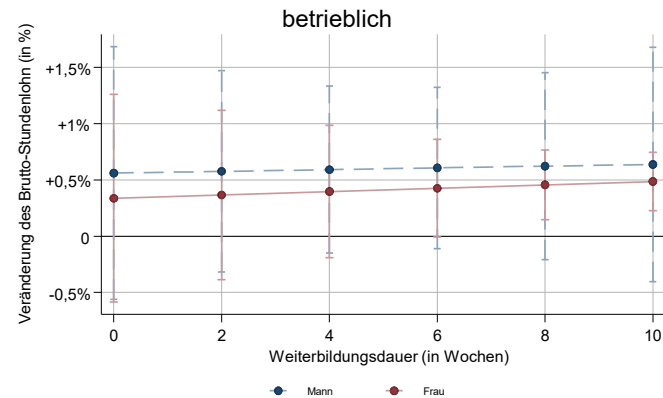
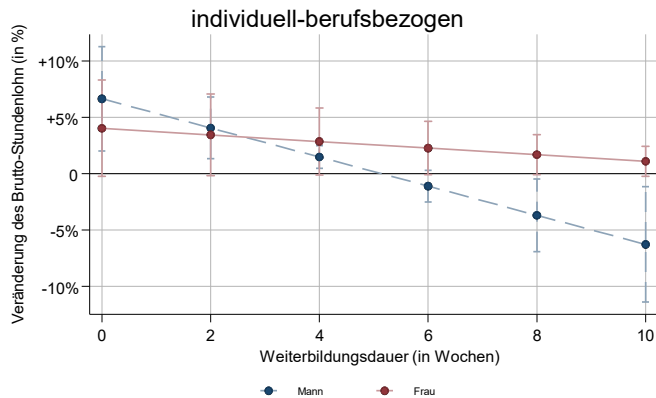
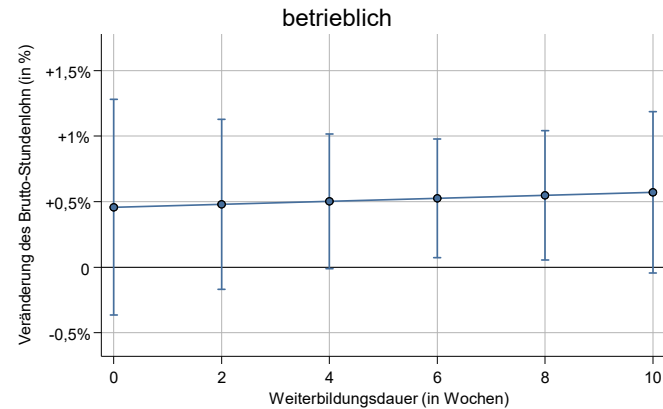
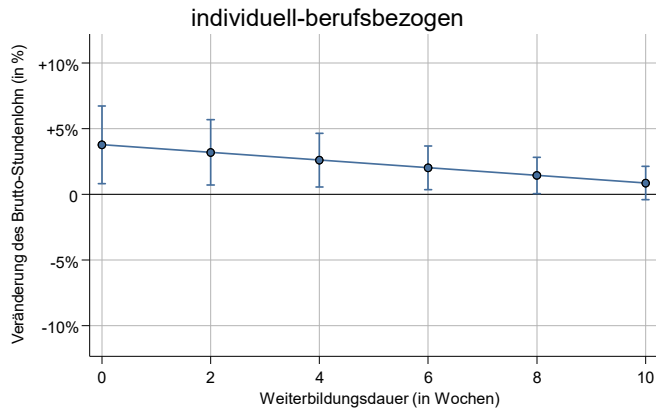
2. Individuell-berufsbezogene vs. betriebliche WB



Achtung:
unterschiedliche Skalen!

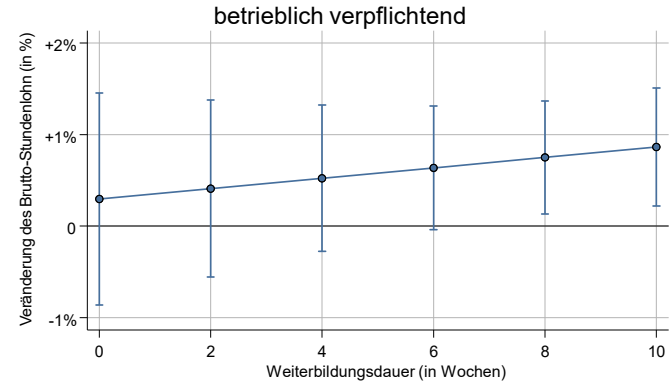
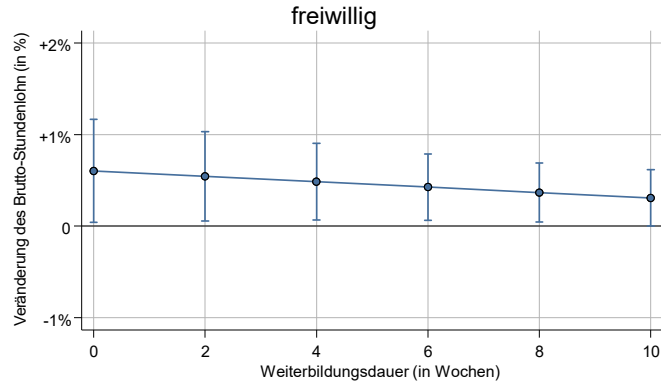
Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

2. Individuell-berufsbezogene vs. betriebliche WB



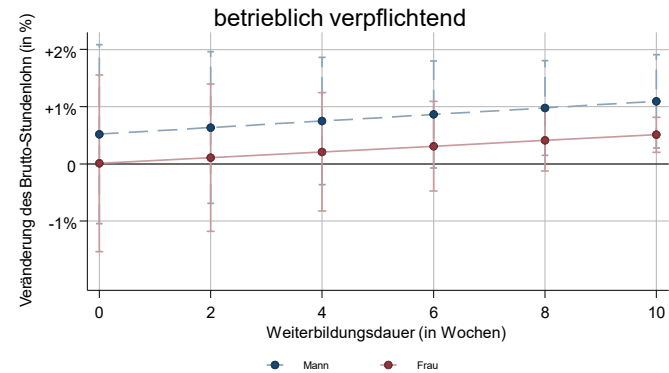
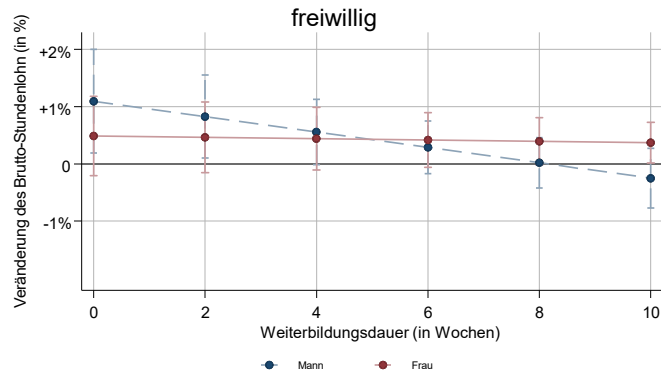
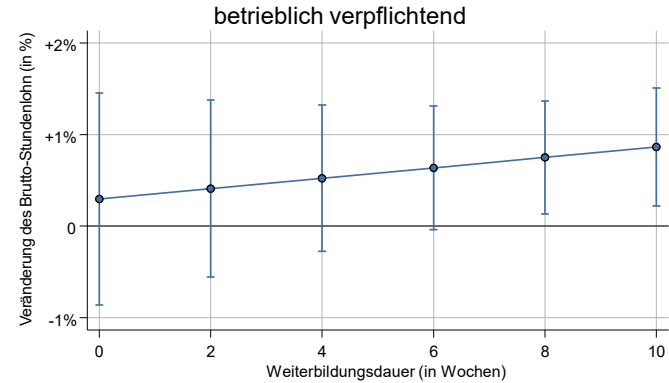
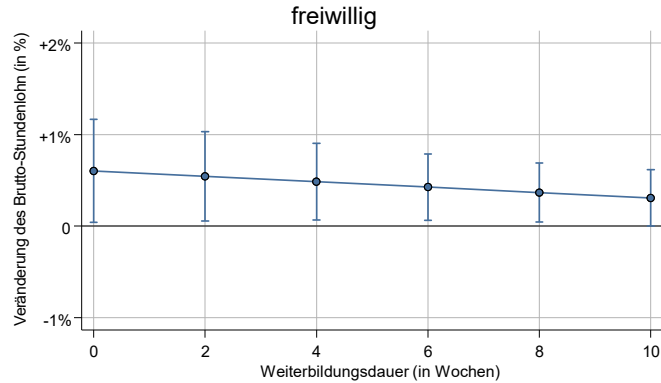
Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

3. Freiwillig vs. betrieblich verpflichtende WB



Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

3. Freiwillige vs. betrieblich verpflichtende WB



Quelle: eigene Berechnung, NEPS (SC6, 15-0-0, ungewichtet); n= 12945/13812 (Frauen/Männer)

Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Weiterbildungsdauer

- Frauen nehmen länger an privater und individuell-berufsbezogener WB teil
- Männer nehmen länger an betrieblicher WB teil

2. Weiterbildungserträge

- Kürzere (freiwillige) individuell-berufsbezogene WB haben moderat-positiven Effekt
- Längere betriebliche (insbesondere betrieblich verpflichtende) WB haben ebenfalls positiven, aber schwächeren Effekt

3. Keine signifikanten geschlechtlichen Unterschiede

- Jedoch signifikant-positive Effekte für Männer mit Blick auf kürzere (freiwillige) individuell-berufsbezogene WB, durch längere eher Einkommensverluste -> Vorsicht: wenige Fälle!!!
- Signifikante Effekte für Männer und Frauen mit Blick auf längere betrieblich-verpflichtende WB

Fazit: Kann berufliche Weiterbildung den Gender Pay Gap verringern?

Mehr und längere WB geht nicht automatisch mit Einkommenszuwächsen einher

- Unterschiede nach verschiedenen Weiterbildungstypen

Der Trend der häufigeren Teilnahme an beruflicher WB von Frauen führt tendenziell nicht zur Verringerung des Gender Pay Gaps

- Bekannte geschlechtliche Weiterbildungsmuster + durchgeführte Analysen lassen eher vermuten, dass Weiterbildungserträge den Gender Pay Gap aufrechterhalten
- Mehr berufliche Weiterbildung von Frauen kann unter Umständen eher eine zusätzliche Belastung als ein finanzieller Karriereschub sein (Welche Rolle spielen Weiterbildungspflichten?)

Zukünftige Fragen

- Welche Rolle spielt der Inhalt der WB (z. B. betriebliche vs. berufliche Relevanz)?
- Welche Rolle spielen die Arbeitszeit, Betriebsgröße und Berufszugehörigkeit?
- Und gibt es Unterschiede nach Einkommens- und Anforderungsniveau?



Falls Sie neugierig geworden sind....

Weitere Forschung zu geschlechtlichen Weiterbildungsmustern

- Seegers, M. (2024). Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung (1. Auflage). BIBB Forschungsberichte. Verlag Barbara Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19721>

Blogbeitrag zu geschlechtlichen Weiterbildungsmustern im Kontext von Zeit

- gender-blog.de/beitrag/geschlechterunterschiede-berufliche-weiterbildung

Schauen Sie auch gerne mal auf meiner Website vorbei:

www.marcoseegers.de

oder kontaktieren Sie mich direkt: Marco.Seegers@bibb.de



Quelle: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19721> & <https://www.gender-blog.de/beitrag/geschlechterunterschiede-berufliche-weiterbildung>

Literatur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Aisa, R., Gonzalez-Alvarez, M. A., & Larramona, G. (2016). The Role of Gender in Further Training for Spanish Workers: Are Employers Making a Difference? *Feminist Economics*, 22(3), 154–182. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1101520>
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2010). Are there asymmetries in the effects of training on the conditional male wage distribution? *Journal of Population Economics*, 23(1), 251–272. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0209-4>
- Becker, R., & Schömann, K. (1996). Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. Eine Längsschnittstudie mit besonderer Berücksichtigung von Selektionsprozessen. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie (KZfSS)*(48), 426–461.
- Bennewitz, E., Klinge, S., Neu-Yanders, N., Leber, U., & Schwengler, B. (2023). *Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022* (IAB-Forschungsbericht No. 15). <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2315> <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2315>
- BIBB (Ed.). (2024). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf>
- BMBF. (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022 - Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. Berlin. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf
- Büchel, F., & Pannenberg, M. (2004). Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. *Journal for Labour Market Research*, 37(2), 73–126.

Literatur

- Dämmrich, J., Kosyakova, Y., & Blossfeld, H.-P. (2015). Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 56(6), 433–459. <https://doi.org/10.1177/0020715215626769>
- Eurostat. (2022). Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology. https://doi.org/10.2908/EARN_GR_GPGR2
- Ehlert, M. (2017). Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. *European Sociological Review*, 33(3), 436–448. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx042>
- Evertsson, M. (2004). Formal On-the-Job Training: A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage? *European Sociological Review*, 20(1), 79–94. <https://doi.org/10.1093/esr/20.1.79>
- Görlitz, K. (2010). Continuous Training and Wages: An Empirical Analysis Using a Comparison-group Approach (Ruhr Economic Papers No. 197). Bochum. Ruhr-Universität Bochum (RUB). <https://doku.iab.de/externe/2010/k100811r01.pdf>
- Grip, A. de, & van Loo, J. (2002). The economics of skills obsolescence: A review. In A. de Griep, J. van Loo, & K. Mayhew (Eds.), *Research in Labor Economics. The Economics of Skills Obsolescence* (Vol. 21, pp. 1–26). Emerald (MCB UP). [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(02\)21003-1](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(02)21003-1)
- Helmrich, R., & Leppelmeier, I. (2020). Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? -: Theoretische Annahmen und empirische Befunde (Fachbeiträge im Internet). Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Icardi, R. (2021). Returns to Workplace Training for Male and Female Employees and Implications for the Gender Wage gap: A Quantile Regression Analysis. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 8(1), 21–45. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.8.1.2>
- Jürges, H., & Schneider, K. *Dynamische Lohneffekte beruflicher Weiterbildung: Dynamische Lohneffekte beruflicher Weiterbildung*. Frankfurt a. M. Bildungsökonomischer Ausschuss des VfS.

Literatur

- Käpplinger, B., & Kubsch, E. (2015). Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung (Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung). Giessen. Giessen, Justus-Liebig-Universität.
- Lim, M., & Dos Santos, S. (2024). The gendered impact of parenthood on job-related training participation in Germany and the United Kingdom. *European Sociological Review*, Article jcae026. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/esr/jcae026>
- Lükemann, L., & Abendroth, A.-K. (2018). Women in the German Workplace: What Facilitates or Constrains Their Claims-Making for Career Advancement? *Social Sciences*, 7(11), 214. <https://doi.org/10.3390/socsci7110214>
- Lükemann, L., & Abendroth, A.-K. (2024). The gendered character of claims-making: A longitudinal analysis. *Research in Social Stratification and Mobility*, 93, 100955. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2024.100955>
- Maier, T., Kalinowski, M., Schur, A., Zika, G., Schnemann, C., Mönnig, A., & Wolter, M. I. (2024). Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum: Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040 (BIBB Report). Bonn.
- Malin, L. (2018). Occupational Gender Segregation in Germany. The role of occupational opportunities and constrains for gender differences in aspirations and employment trajectories. Universität zu Köln, Köln.
- NEPS-Netzwerk. (2024). Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Bamberg. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IIfBi). <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:15.0.0>
- Regné, H. (2002). The effects of on-the-job training on wages in Sweden. *International Journal of Manpower*, 23(4), 326–344. <https://doi.org/10.1108/01437720210439665>
- Sauer, C., Valet, P., Shams, S., & Tomaskovic-Devey, D. (2021). Categorical Distinctions and Claims-Making: Opportunity, Agency, and Returns from Wage Negotiations. *American Sociological Review*, 86(5), 934–959. <https://doi.org/10.1177/00031224211038507>
- Schiener, J. (2006). Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90166-4>

Literatur

- Seegers, M. (2024). Geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen non-formaler beruflicher Weiterbildung (1. Auflage). BIBB Forschungsberichte. Verlag Barbara Budrich. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19721>
- Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. (2019). Relational Inequalities. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190624422.001.0001>
- Wolter, F., & Schiener, J. (2009). Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung. KzfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie, 61(1), 90–117. <https://doi.org/10.1007/s11577-009-0043-z>
- Zoch, G. (2022). Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty? Work, Employment and Society, 095001702211286. <https://doi.org/10.1177/09500170221128692>