

UND ES GIBT IHN DOCH!

**Der Gender Training Gap bei der betrieblichen
Weiterbildung**

Yvonne Lott, Magdalena Polloczek, Eileen Peters

Gender Pay Gap

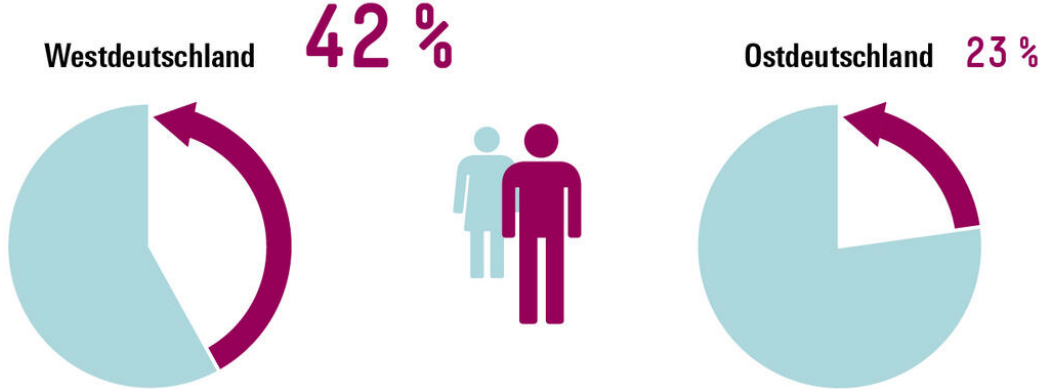


16%

Gender Pension Gap

Riesige Rentenlücke

Bei den Alterseinkommen beträgt der Rückstand der Frauen gegenüber den Männern ...



42%

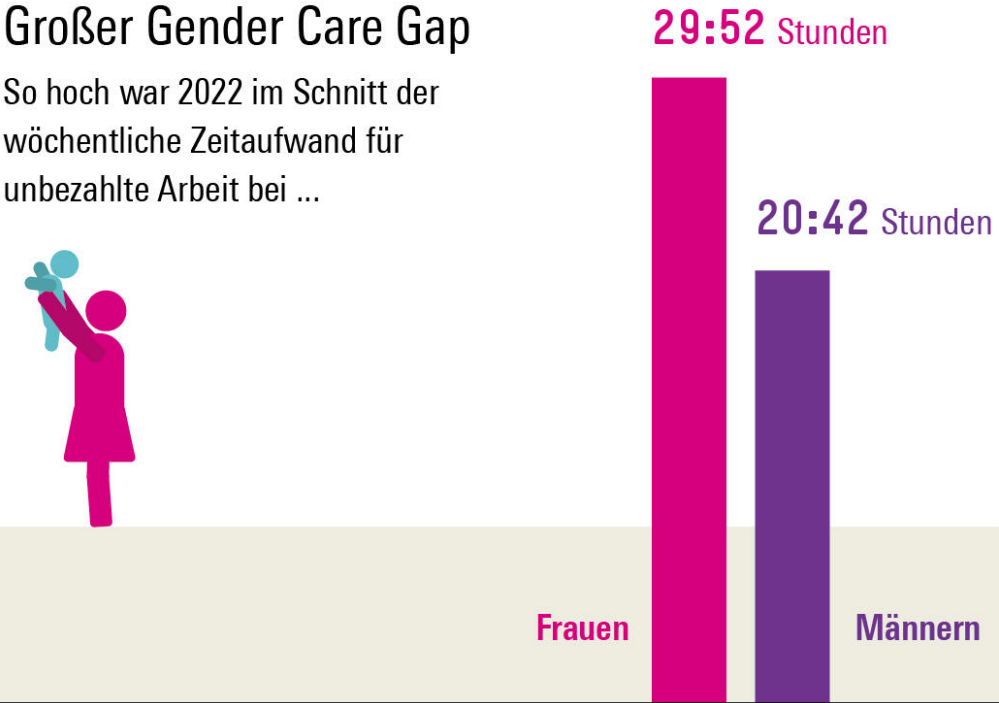
Gesetzliche Rentenversicherung, Quelle: Grabka u. a. 2017 Grafik bit.do/impuls0632

Hans Böckler
Stiftung

Gender Care Gap

Großer Gender Care Gap

So hoch war 2022 im Schnitt der wöchentliche Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit bei ...



Quelle: Destatis 2024

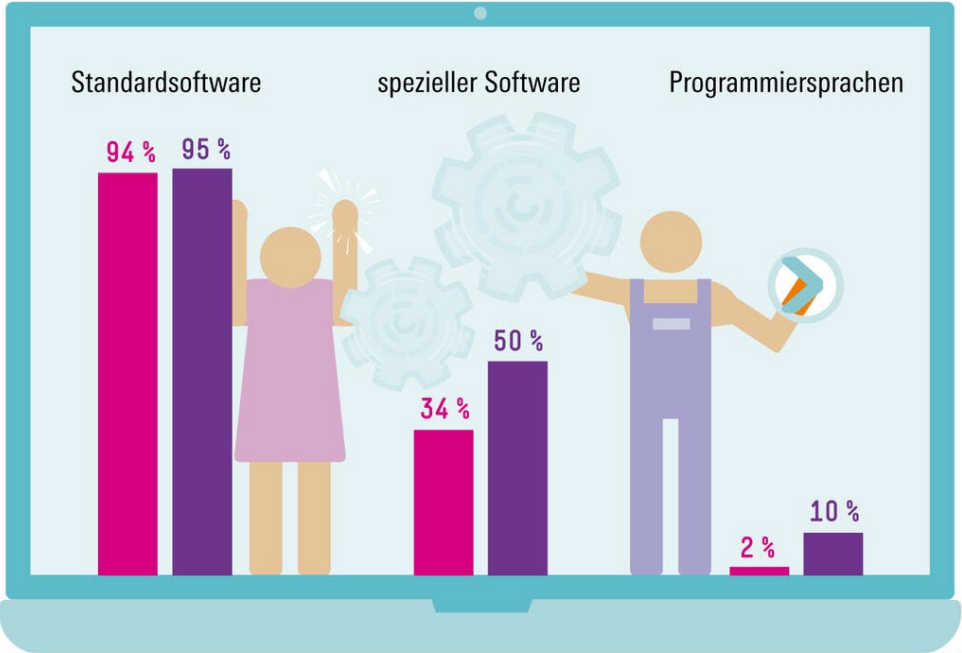
Hans Böckler Stiftung 

9 Stunden

Gender Digital Gap

Frauen nutzen seltener spezielle Software

So hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen und Männer im Job arbeiten mit ...



Quelle: Lott 2023

Hans Böckler
Stiftung

17 %P

Gender Training Gap



Foto von [Tim Mossholder](#) auf [Unsplash](#)

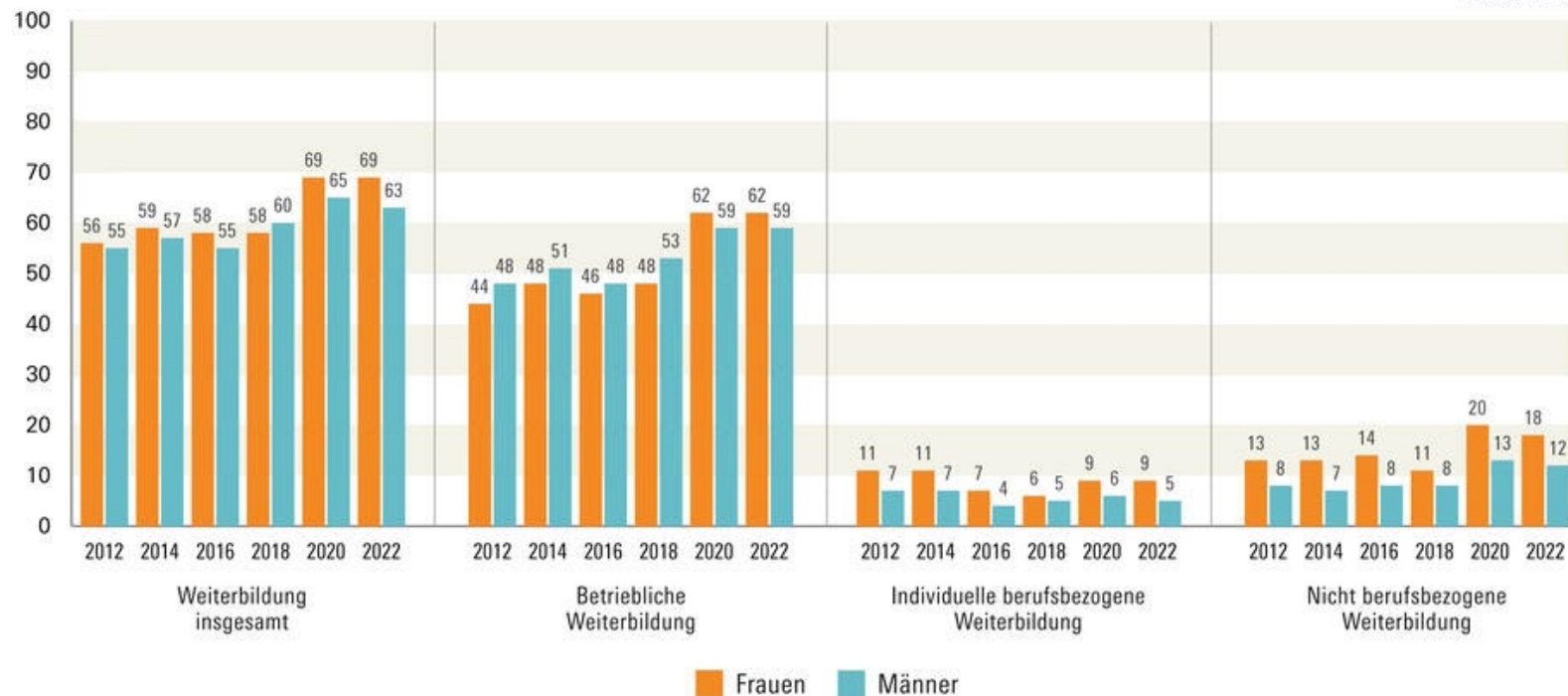
Gender Training Gap



Foto von [Tim Mossholder](#) auf [Unsplash](#)

Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

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



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

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



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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

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

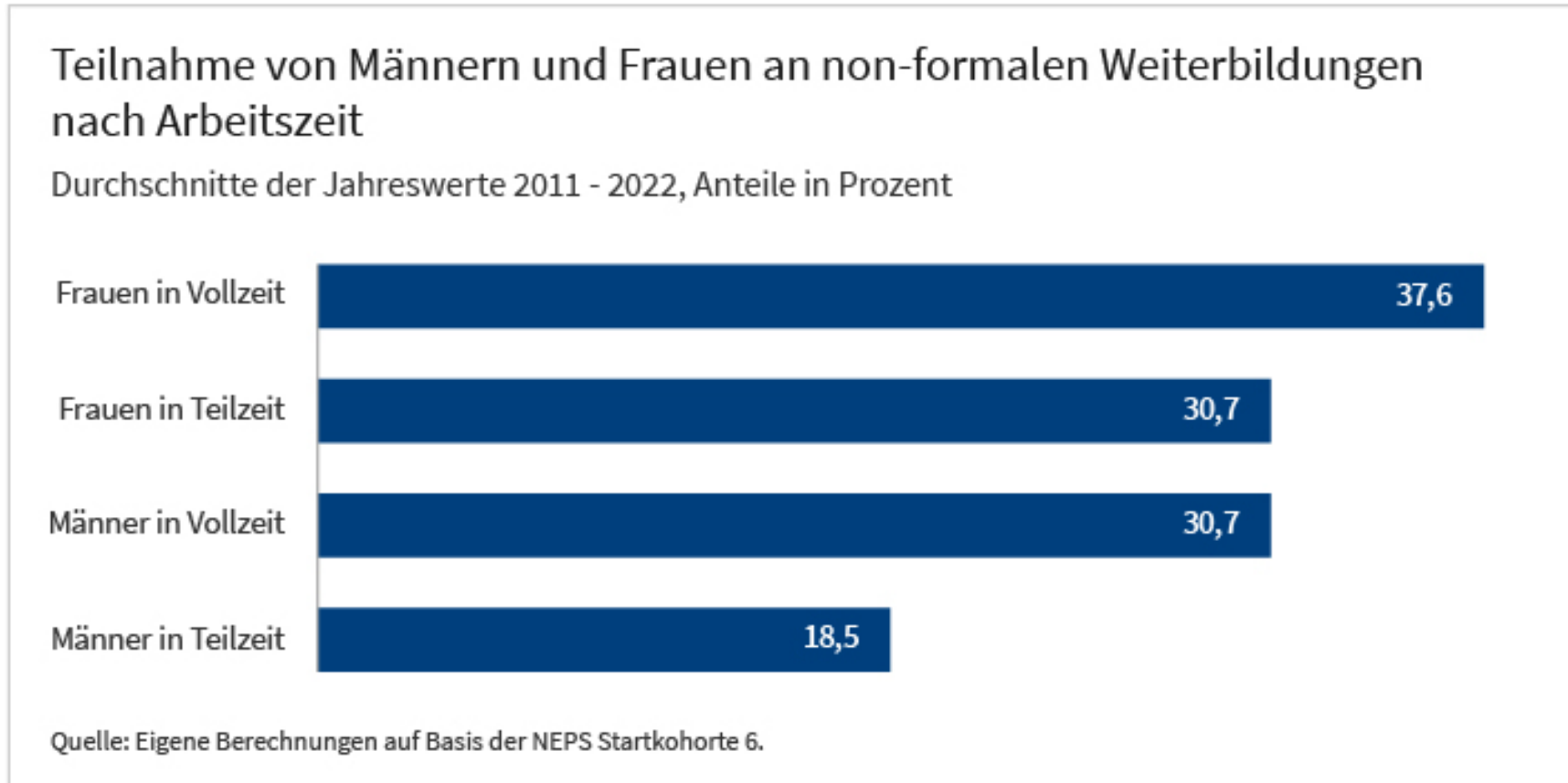


Datenquelle: BMBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022, Tab.8, S.35

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

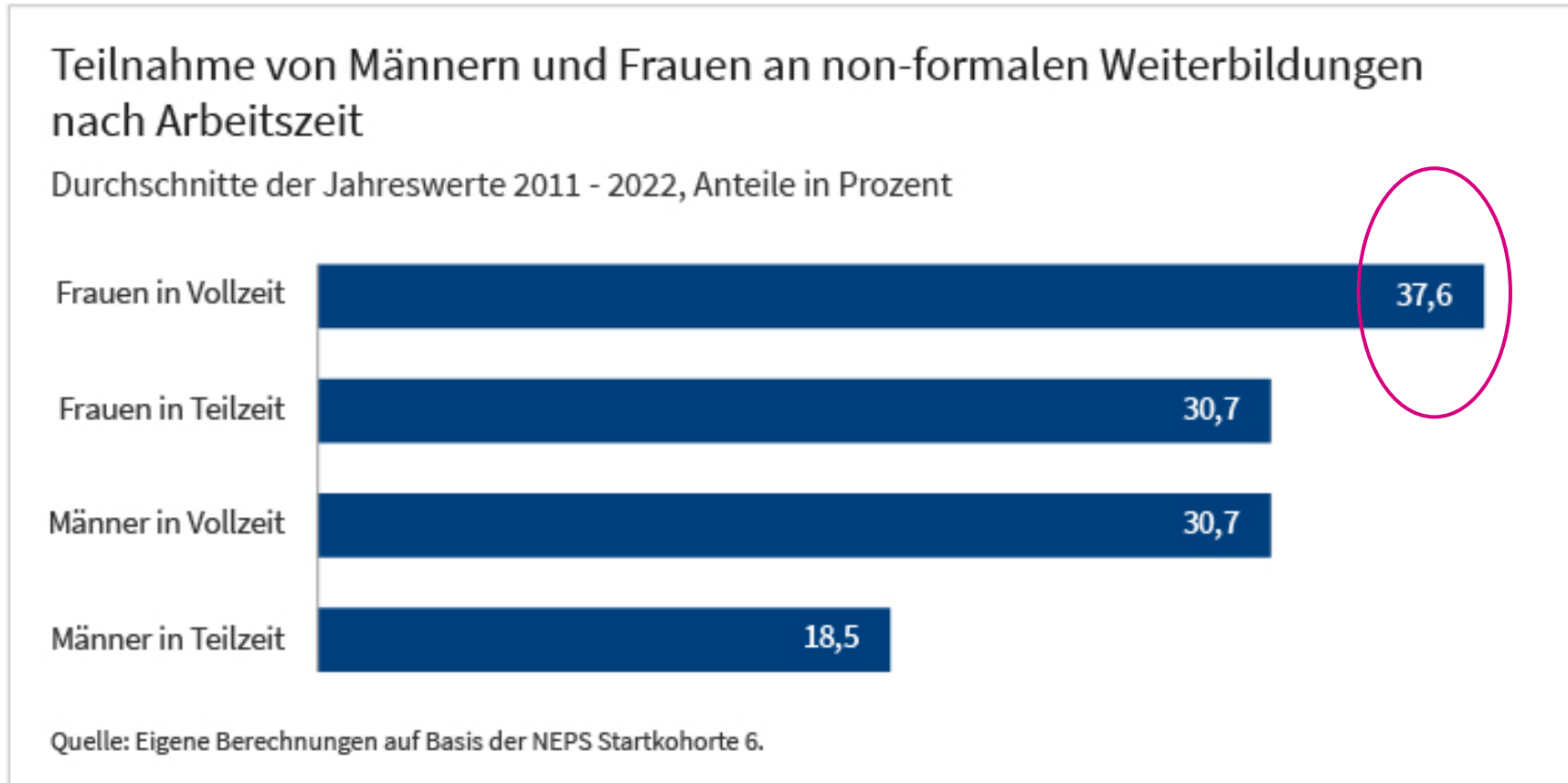


Nach Erwerbsarbeitszeiten



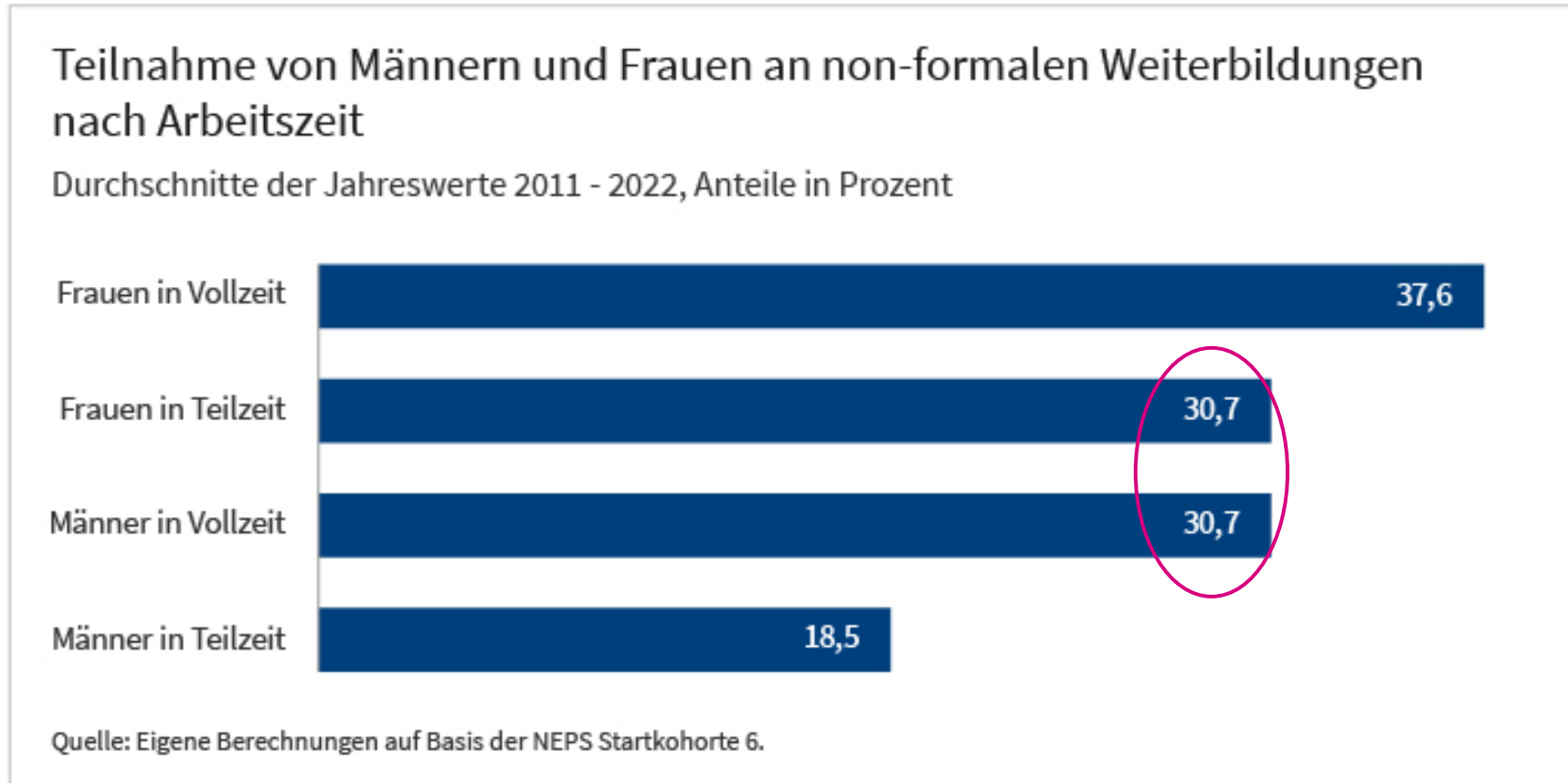
Heß/Janssen (2024)

Nach Erwerbsarbeitszeiten



Heß/Janssen (2024)

Nach Erwerbsarbeitszeiten



Heß/Janssen (2024)

Gibt es also gar keinen
Gender Training Gap?

Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

Forschungsstand

- Elternschaft (Lim/dos Santos 2024; Schröder et al. 2024; Zoch 2023; Steffes/Warnke 2019; Boll/Bublitz 2018)
- Branchenzugehörigkeit (Wotschack 2019; Janssen/Leber 2015)

Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

Forschungsstand

- Elternschaft (Lim/dos Santos 2024; Schröder et al. 2024; Zoch 2023; Steffes/Warnke 2019; Boll/Bublitz 2018)
- Branchenzugehörigkeit (Wotschack 2019; Janssen/Leber 2015)
 - Heute Panel 1 und Panel 2

Andere Faktoren

Forschungsstand

- Weniger zeitliche und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber für Frauen in Deutschland (Steffes/Warnke 2019; Offerhaus et al. 2016)
 - Individuelle Kosten von betrieblichen Weiterbildungen

Andere Faktoren

Forschungsstand

- Weniger zeitliche und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber für Frauen in Deutschland (Steffes/Warnke 2019; Offerhaus et al. 2016)
 - Individuelle Kosten von betrieblichen Weiterbildungen
- Kürzere Weiterbildungen für Frauen in Schweden (Grönlund 2012; Evertsson 2004)
- Häufiger Eigeninitiative bei Frauen in Deutschland (Steffes/Warnke 2019)
 - Mögliche Folgen für Erträge von betrieblichen Weiterbildungen

Andere Faktoren

Forschungsstand

- Weniger zeitliche und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber für Frauen in Deutschland (Steffes/Warnke 2019; Offerhaus et al. 2016)
 - Individuelle Kosten von betrieblichen Weiterbildungen
- Kürzere Weiterbildungen für Frauen in Schweden (Grönlund 2012; Evertsson 2004)
- Häufiger Eigeninitiative bei Frauen in Deutschland (Steffes/Warnke 2019)
 - Mögliche Folgen für Erträge von betrieblichen Weiterbildungen

Ältere Daten, die die Zunahme der Weiterbildungsteilnahme von Frauen in Deutschland nicht berücksichtigen

Forschungsfrage

Gibt es
einen Gender Training Gap,
wenn andere Faktoren als die bloße Teilnahme
betrachtet werden?

EMPIRISCHE STRATEGIE

Empirische Strategie

Daten und Sample

- Adult Education Survey 2022
 - Grundlage für das nationale Bildungsberichtssystem
- 5.865 befragte Erwerbstätige

Faktoren der betrieblichen Weiterbildung

Unterstützung durch den Arbeitgeber

- Finanziell (Kosten teilweise/ ganz übernommen)
- Zeitlich (bezahlte Freistellung/ innerhalb der bezahlten Arbeitszeit)

Zeitlicher Umfang

- Einige Stunden ... mehrere Monate

Motivation

- Gründe für die Teilnahme (Vorschlag durch Vorgesetzten vs. Eigeninitiative)

Faktoren der betrieblichen Weiterbildung II

Hindernisse für Teilnahme

- Gründe für Nicht-Teilnahme (berufliche Termine vs. familiäre Verpflichtungen)

Gruppenvergleich

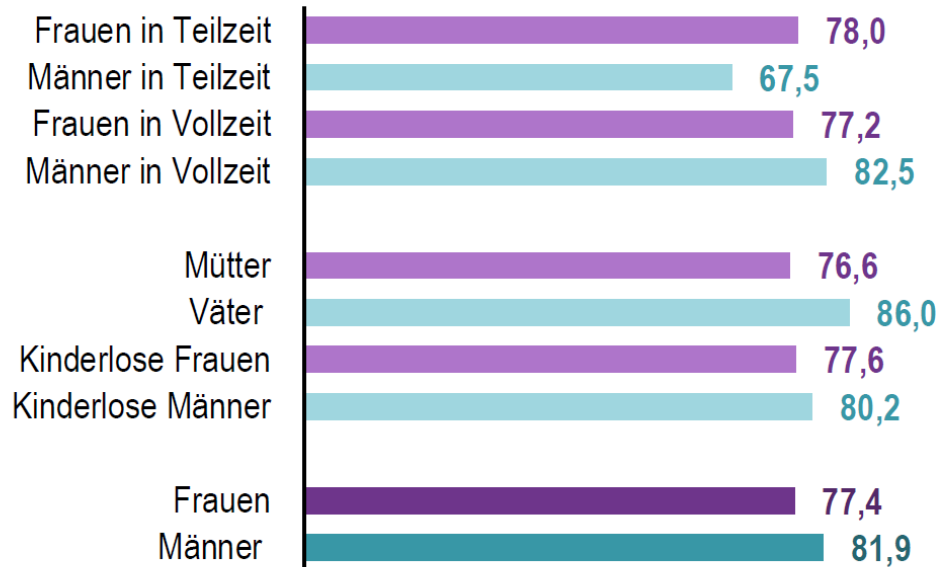
- Männer, Frauen
- Kinderlose Männer, kinderlose Frauen, Väter, Mütter
- Männer in Vollzeit, Frauen in Vollzeit, Männer in Teilzeit, Frauen in Teilzeit

UNTERSTÜTZUNG DURCH ARBEITGEBER

Ergebnisse: Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



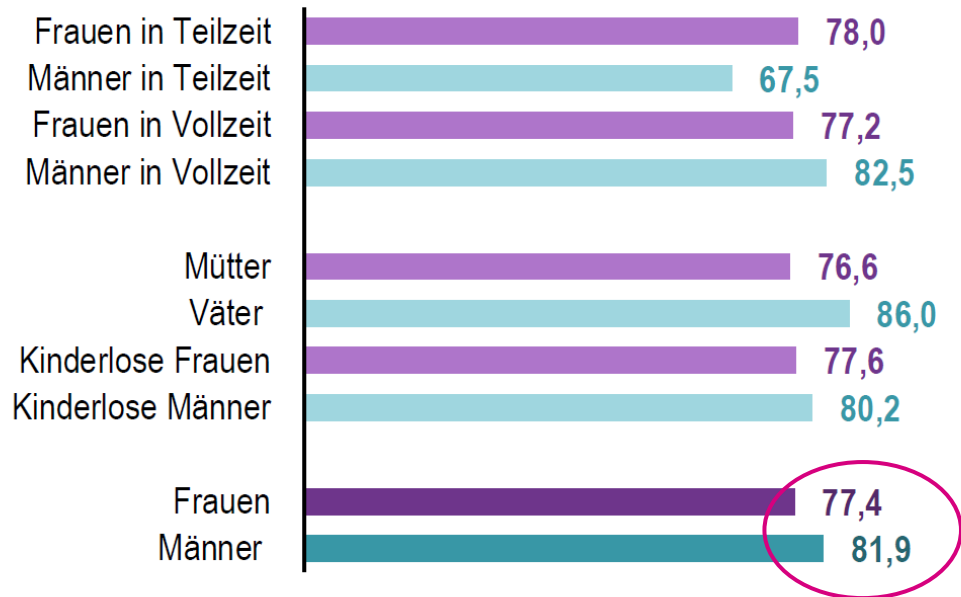
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.743, Angaben gewichtet

Ergebnisse: Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent

Für Frauen etwas seltener
als für Männer



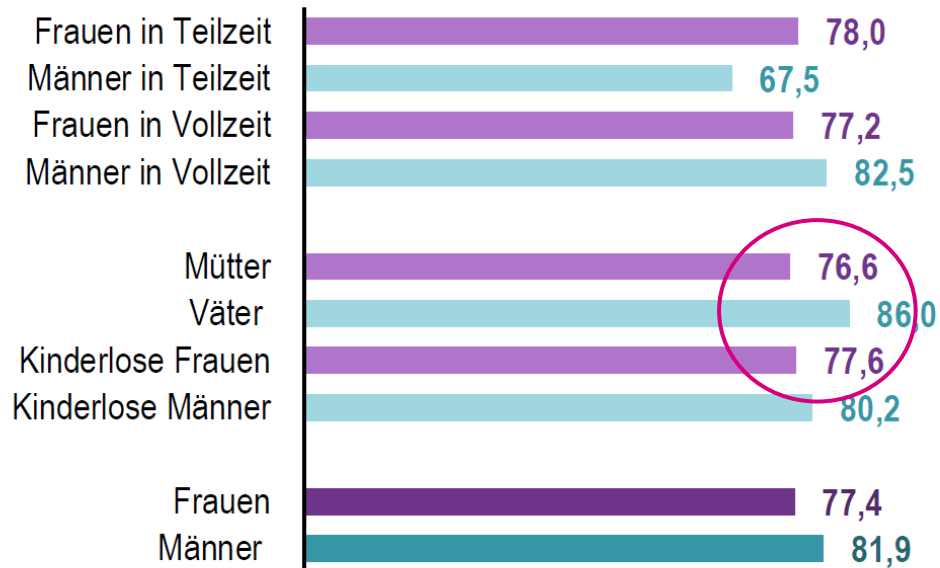
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.743, Angaben gewichtet

WSI

Ergebnisse: Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



Für Frauen etwas seltener als für Männer

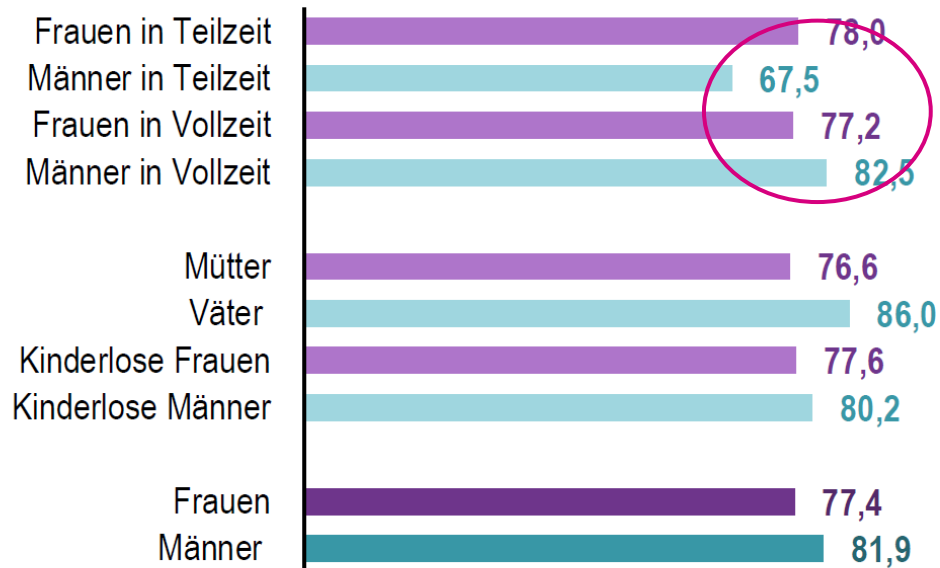
- Ebenso für kinderlose Frauen/Müttern

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

Ergebnisse: Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



Für Frauen etwas seltener als für Männer

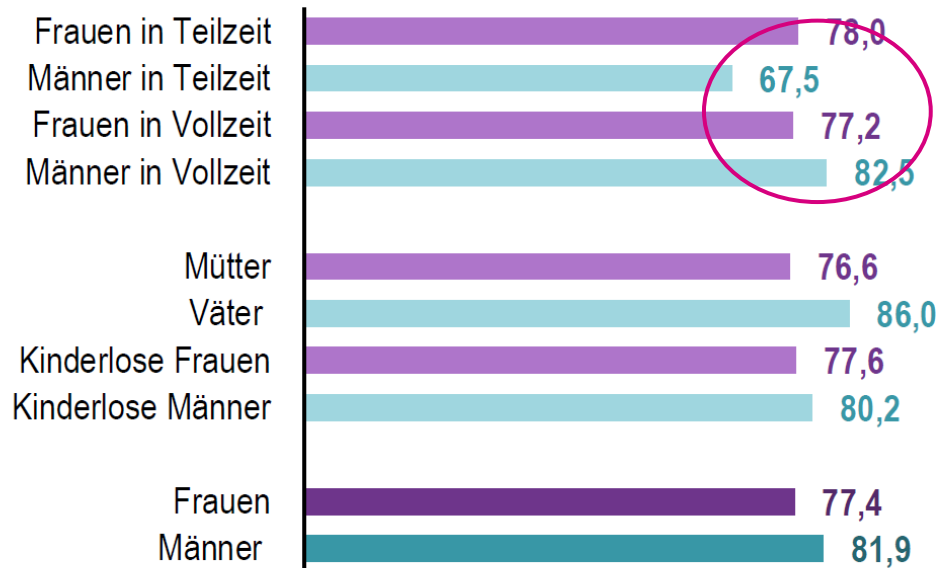
- Ebenso für kinderlose Frauen/Müttern
- Ebenso für Frauen in Vollzeit/Teilzeit

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

Ergebnisse: Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



Für Frauen etwas seltener als für Männer

- Ebenso für kinderlose Frauen/Müttern
- Ebenso für Frauen in Vollzeit/Teilzeit

➤ Ähnliches Muster bei zeitlicher Unterstützung

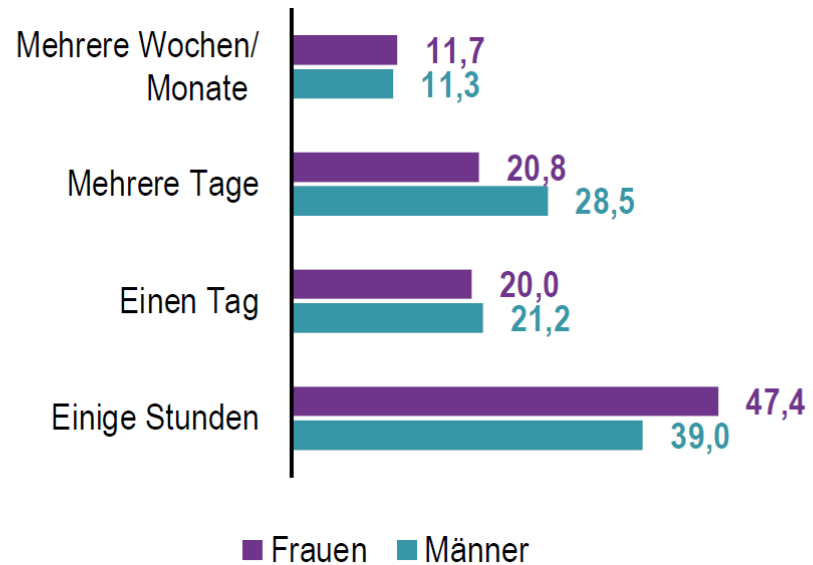
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.743, Angaben gewichtet

ZEITLICHER UMFANG

Ergebnisse: Zeitlicher Umfang

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent

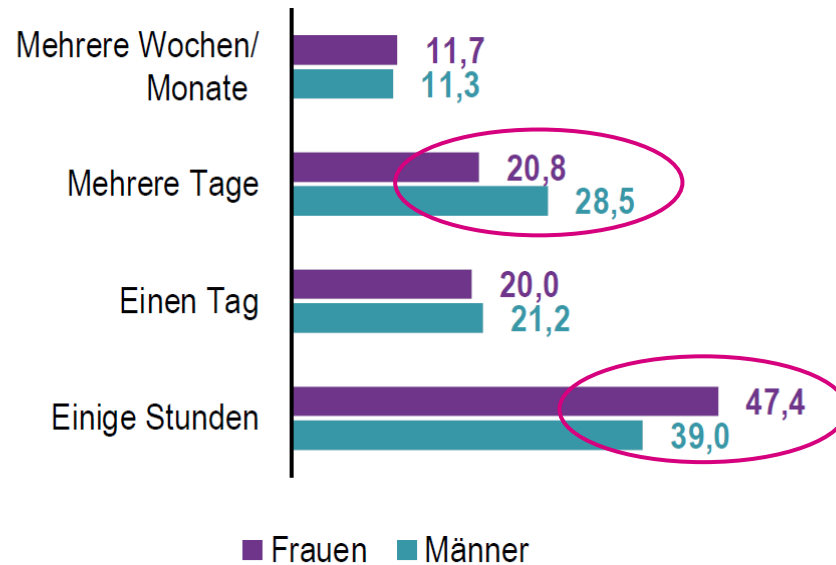


Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

Ergebnisse: Zeitlicher Umfang

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



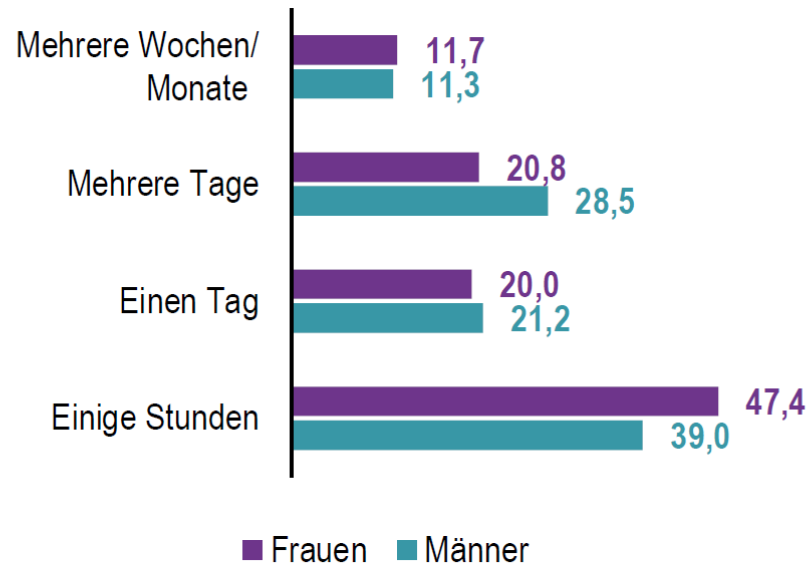
Frauen häufiger nur einige Stunden und seltener mehrere Tage als Männer

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

Ergebnisse: Zeitlicher Umfang

Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



Frauen häufiger nur einige Stunden und seltener mehrere Tage als Männer

- Ebenso kinderlose Frauen/Müttern
- Insbesondere Frauen in Teilzeit (51 Prozent vs. 17 Prozent)

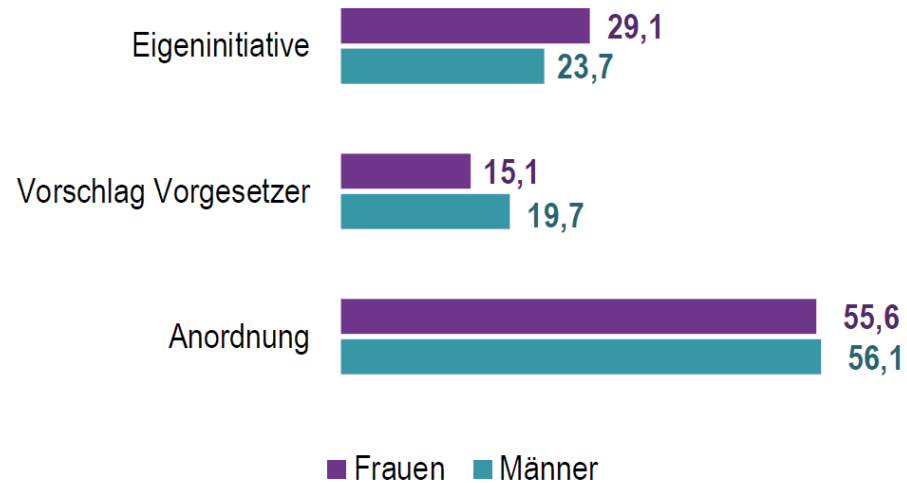
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.707, Angaben gewichtet

MOTIVATION

Ergebnisse: Motivation

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



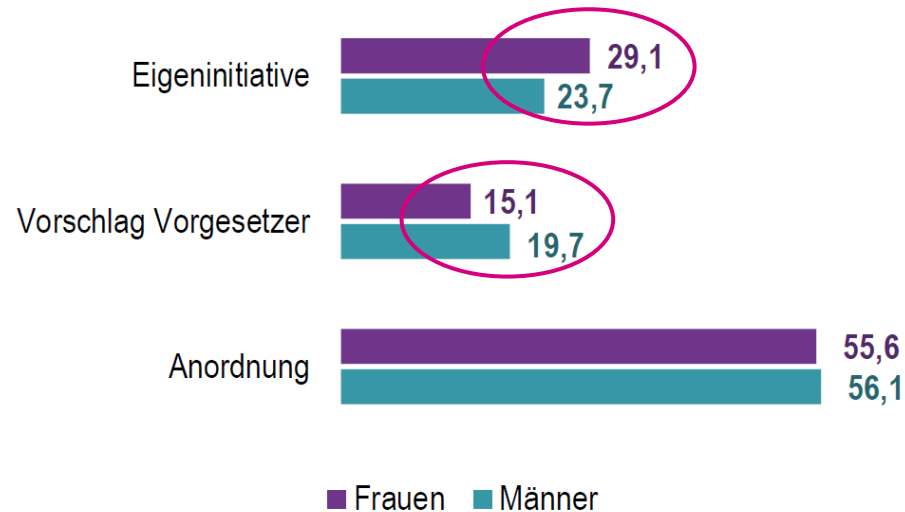
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.427, Angaben gewichtet



Ergebnisse: Motivation

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



Vorschlag durch Vorgesetzte seltener und Eigeninitiative häufiger bei Frauen als Männern

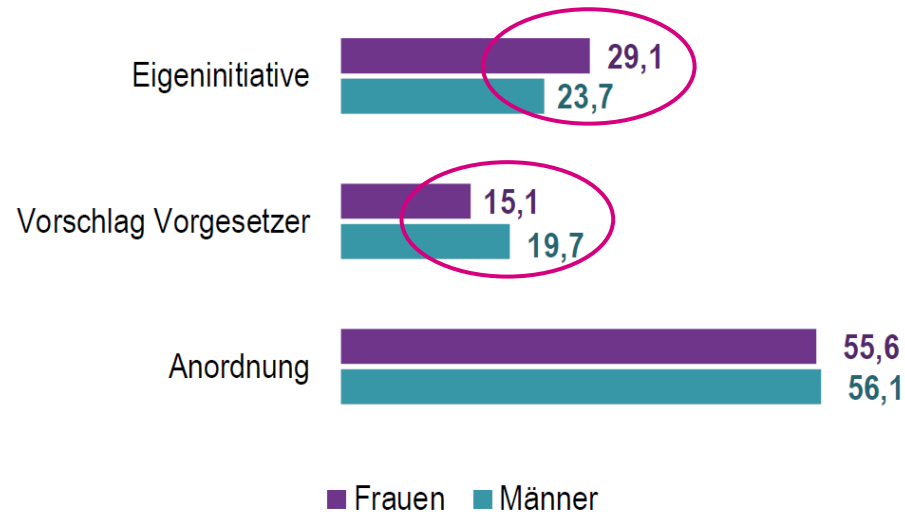
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.427, Angaben gewichtet



Ergebnisse: Motivation

Häufigste Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht

Angaben in Prozent



Vorschlag durch Vorgesetzte seltener und Eigeninitiative häufiger bei Frauen als Männern

- Vor allem bei Müttern (13 Prozent vs. 33 Prozent)

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

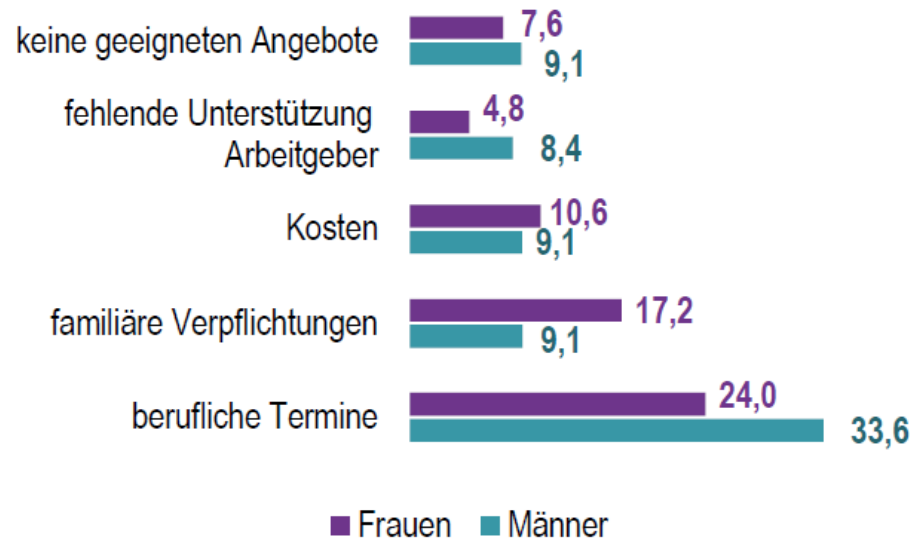
WSI

HINDERNISSE

Ergebnisse: Hindernisse

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

Angaben in Prozent



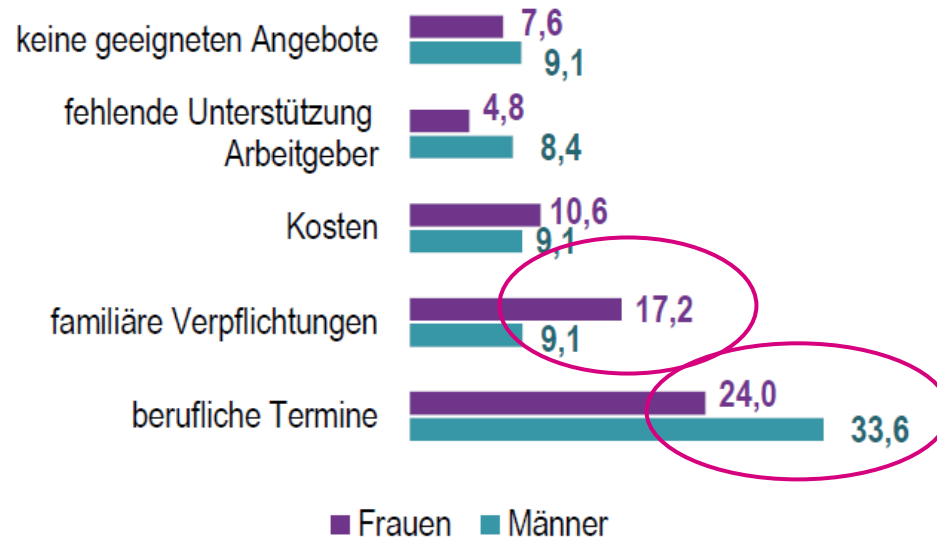
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=1.720, Angaben gewichtet

WSI

Ergebnisse: Hindernisse

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

Angaben in Prozent



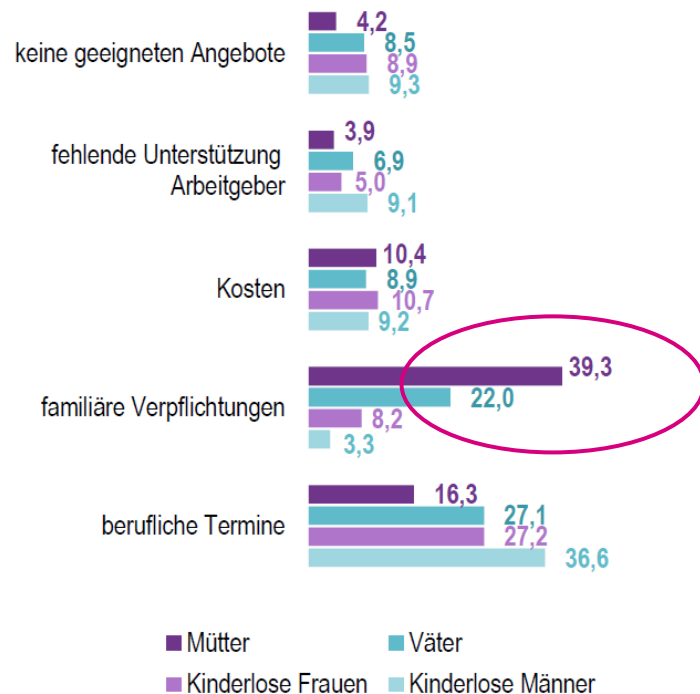
Frauen häufiger familiäre Verpflichtungen und seltener berufliche Termine als Männer

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

WSI

Ergebnisse: Hindernisse und Elternschaft

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



Mütter am häufigsten familiäre Verpflichtungen

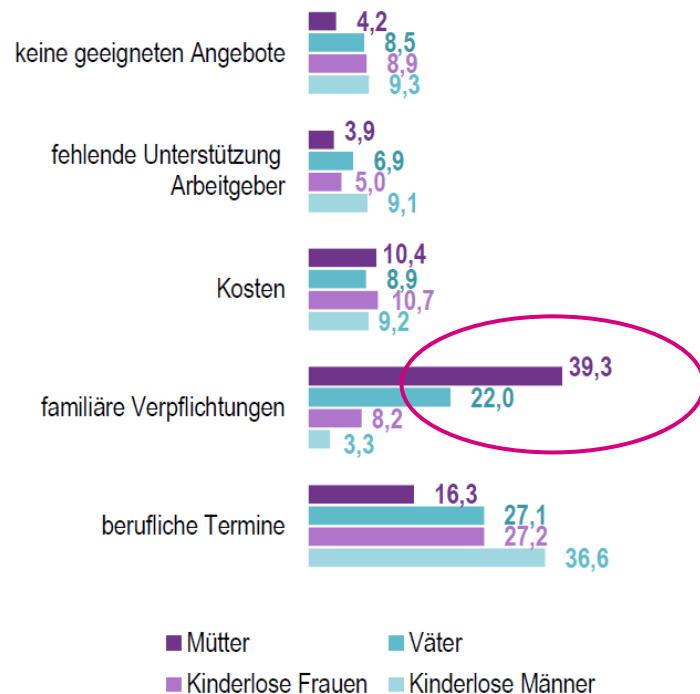
- Väter auch häufiger, aber sehr viel seltener als Mütter

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

WSI

Ergebnisse: Hindernisse und Elternschaft

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



Mütter am häufigsten familiäre Verpflichtungen

- Väter auch häufiger, aber sehr viel seltener als Mütter

➤ Ähnliches Muster bei Frauen und Männern in Teilzeit

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

WSI

FAZIT

Gibt es also gar keinen
Gender Training Gap?

Gibt es also gar keinen
Gender Training Gap?

Doch!

Fazit

Frauen erhalten

- etwas weniger finanzielle und zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber
 - Höhere individuelle Kosten von betrieblichen Weiterbildungen für Frauen

Fazit II

Frauen erhalten

- Häufiger kürzere betriebliche Weiterbildungen
 - Vor allem Frauen in Teilzeit

Fazit II

Frauen erhalten

- Häufiger kürzere betriebliche Weiterbildungen
 - Vor allem Frauen in Teilzeit
- Seltener Förderung durch Vorgesetzte
 - Vor allem Mütter

Fazit II

Frauen erhalten

- Häufiger kürzere betriebliche Weiterbildungen
 - Vor allem Frauen in Teilzeit
- Seltener Förderung durch Vorgesetzte
 - Vor allem Mütter
- Mögliche negative Folgen für Erträge

Fazit II

Frauen erhalten

- Häufiger kürzere betriebliche Weiterbildungen
 - Vor allem Frauen in Teilzeit
 - Seltener Förderung durch Vorgesetzte
 - Vor allem Mütter
- Mögliche negative Folgen für Erträge
- Morgen Panel 3

Fazit III

Frauen, vor allem Mütter bzw. Frauen in Teilzeit, haben

- häufiger familiäre Verpflichtungen, die sie an betrieblichen Weiterbildungen hindern
 - Gender Care Gap verschärft den Gender Training Gap

Danke.

Notwendige politische Maßnahme

- Betriebliche Unterstützung ausweiten
- Gesetzlichen Anspruch schaffen
- Mitbestimmungs- und Initiativrecht ausbauen
- Weiterbildungsverbände stärken
- Bildungsberichterstattung erweitert

Männer in Teilzeit

Besondere Gruppe

- jünger und häufig mit Migrationshintergrund
- Geringes Bildungsniveau
- Angestellte mit einfachen Tätigkeiten
- Häufig befristet
- Häufig formale Weiterbildungen im letzten Jahr
 - Hoch-prekäre Beschäftigtengruppe

Erträge

Forschungsstand

- Geringere Lohnrenditen für Frauen (Grønning et al. 2020; Ehlert 2017; Evertsson 2004; Tomaskovic-Devey und Skaggs 2002)
 - Morgen Panel 3

TEILNAHME

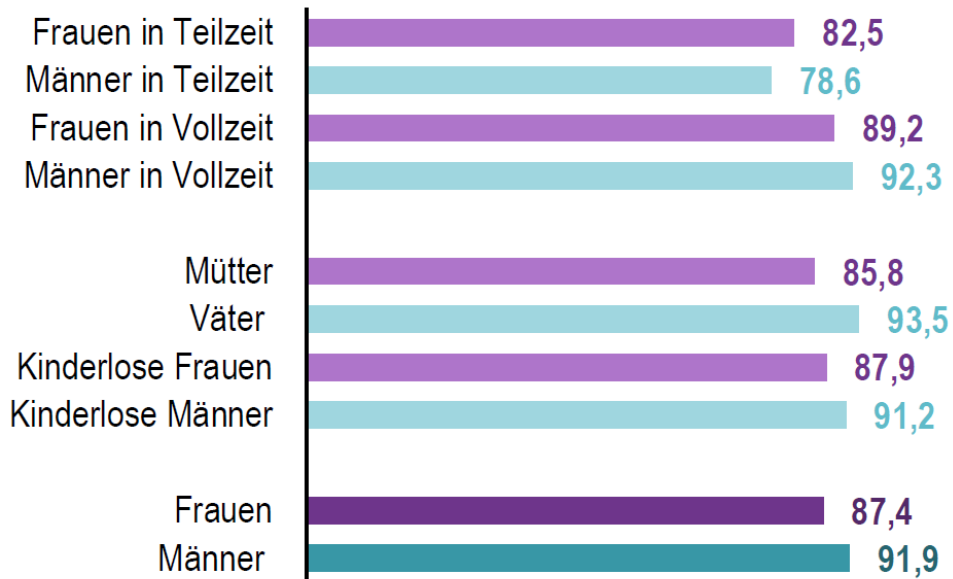
Ergebnisse: Teilnahme

- Teilnahme von Frauen allgemein etwas höher, insbesondere von Frauen in Vollzeit
 - Bestätigt bisherige Ergebnisse
- Kaum Unterschiede nach Geschlecht und Elternschaft

Ergebnisse: Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



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

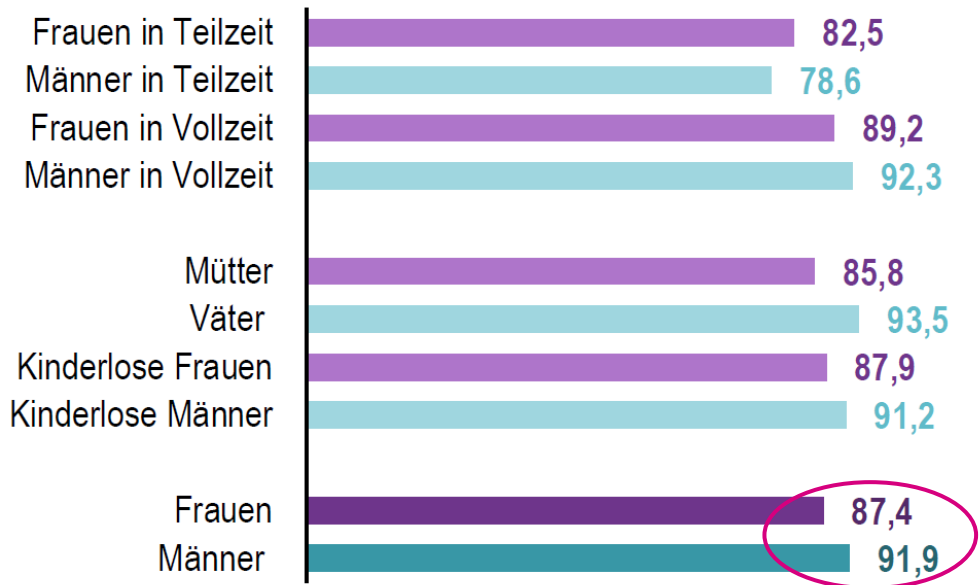
WSI

Ergebnisse: Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent

Frauen etwas seltener als Männer



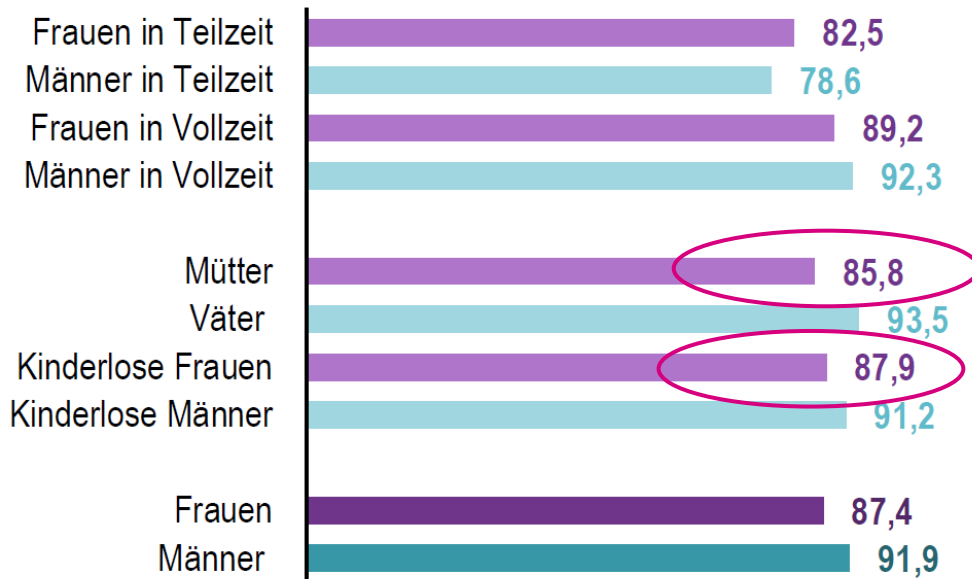
Quelle: Adult Education Survey 2022, eigene Berechnungen
N=3.699, Angaben gewichtet

WSI

Ergebnisse: Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



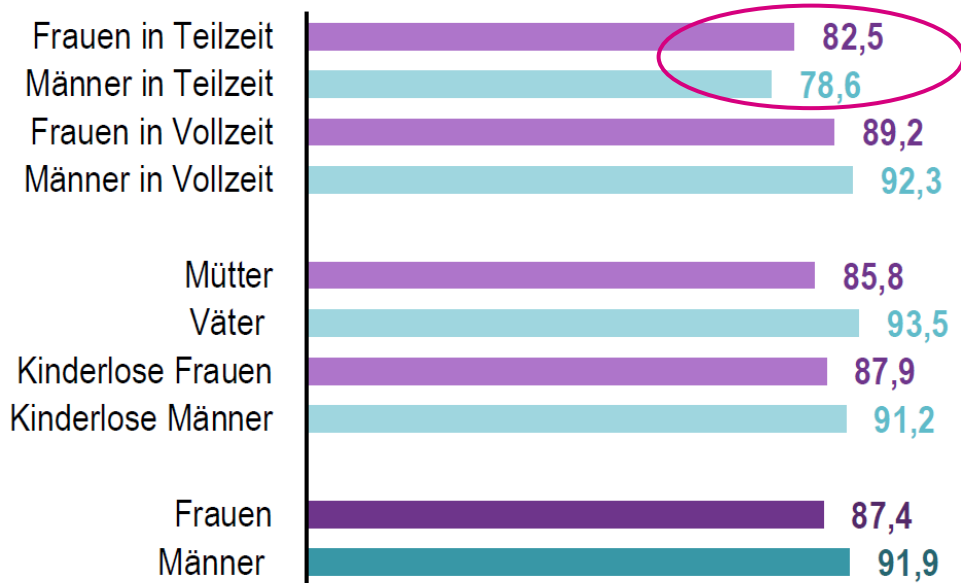
Kinderlose Frauen und Mütter etwas seltener als kinderlose Männer und Väter

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

Ergebnisse: Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Zeitliche Unterstützung durch den Arbeitgeber

Angaben in Prozent



Teilzeitbeschäftigte seltener als Vollzeitbeschäftigte, vor allem Männer in Teilzeit

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