

Weiterbildung in und für die Transformation –  
Berufs- und Branchenphänomene (Panel 2)

# **Gleichstellung durch Weiterbildung? Politische und betriebliche Rahmenbedingungen**

WSI Gleichstellungsforum  
Berlin, den 25.02.2025

# Agenda

- **Weiterbildung im Wandel – Ausgangslage**
- **Politische Rahmenbedingungen**
  - Gesetz zur Stärkung von Aus- und Weiterbildung
  - Qualifizierungsgeld
- **Betriebliche Rahmenbedingungen & Gestaltungsmöglichkeiten**
  - Betriebsverfassungsgesetz
  - ESF-Sozialpartnerrichtlinie
- **Fazit**

# **Weiterbildung im Wandel – Ausgangslage**

# Hohe Relevanz von Weiterbildung im Wandel

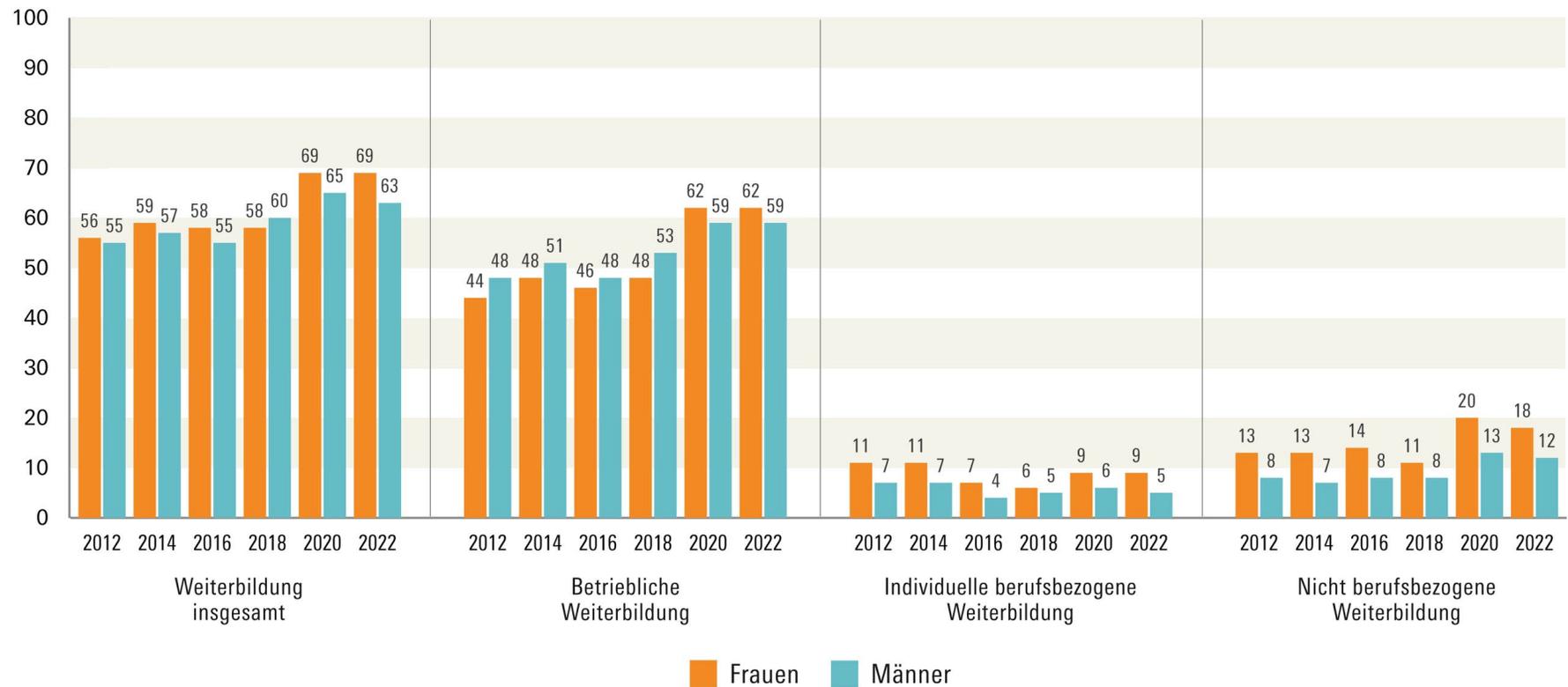
## Digitalisierung und Dekarbonisierung – ambivalente Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:

- Wegfall von Arbeitsplätzen in bestimmten Bereichen
- Wandel und Entstehung von (neuen) Arbeitsplätzen
- Zentrale Rolle der Weiterbildung: Sicherung von Beschäftigung und (neuen) Beschäftigungsperspektiven



# Frauen holen bei betrieblicher Weiterbildung auf ...

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

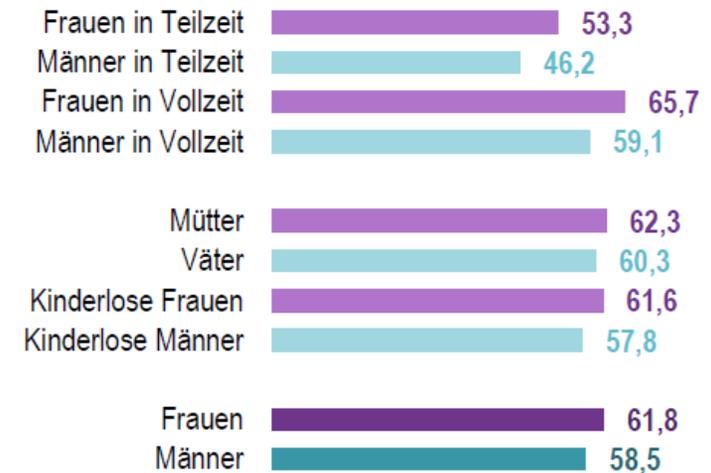
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 

## ... aber Nachteile für Frauen bestehen fort

- seltener finanzielle und zeitliche Unterstützung vom Arbeitgeber
- in Teilzeit beschäftigte Frauen seltener und kürzer in Weiterbildung als Frauen oder Männer in Vollzeit
- familiäre Verpflichtungen für Mütter und teilzeitbeschäftigte Frauen sehr viel häufiger Grund für Verzicht auf Weiterbildung als für Männern

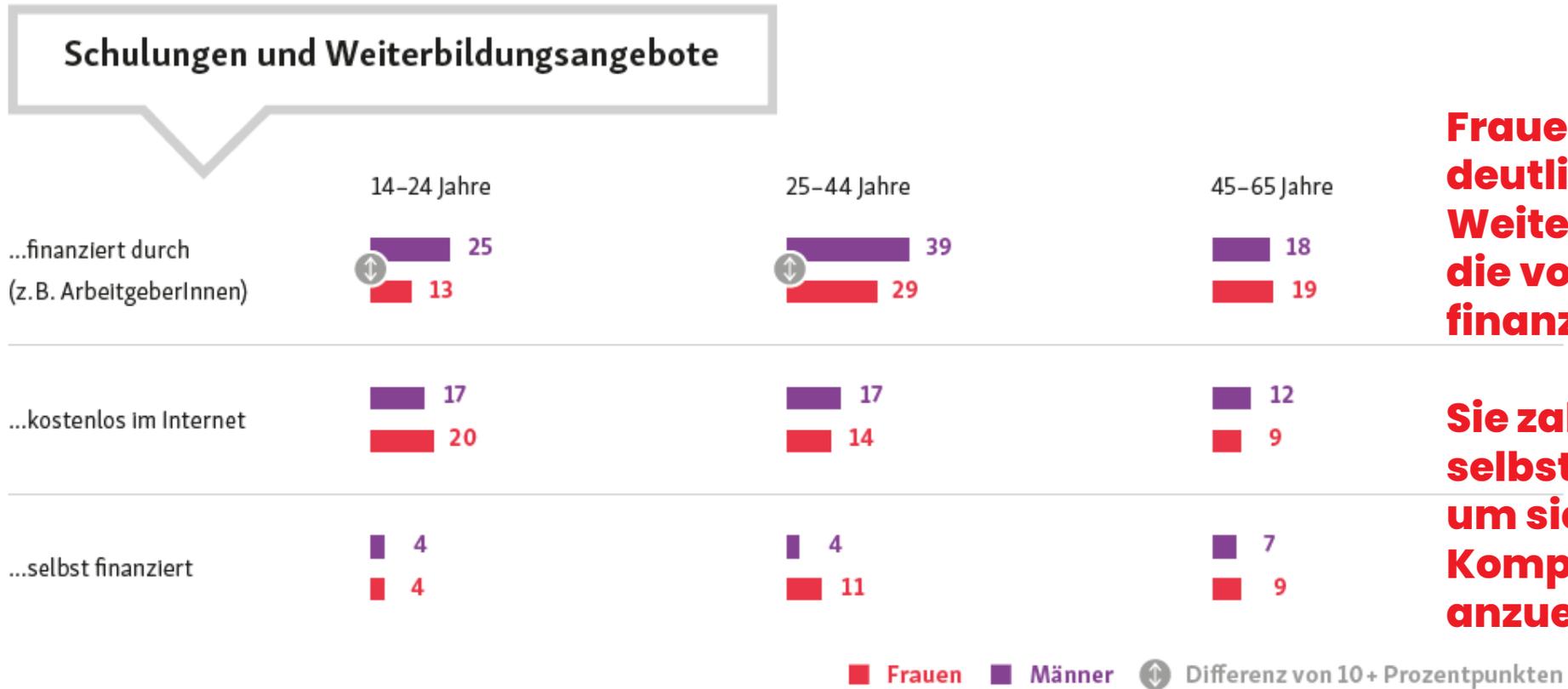
### Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen

Angaben in Prozent



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

# Schlechterer Zugang zu Weiterbildungsangeboten mit Digitalisierungsbezug



**Frauen nehmen deutlich seltener an Weiterbildungen teil, die vom Arbeitgeber finanziert werden.**

**Sie zahlen häufiger selbst für Schulungen, um sich digitale Kompetenzen anzueignen.**

BASIS: 14–24 Jahre: Frauen (n=112) und Männer (n=135) | 25–44 Jahre: Frauen (n=252) und Männer (n=262) | 45–65 Jahre: Frauen (n=386) und Männer (n=298); Angaben in Prozent

Quelle: Initiative D21 (2021). Digital Gender Gap

## Risiken...

### **... durch ungleichen Zugang zu Weiterbildung in der Transformation:**

- schlechtere Beschäftigungsperspektiven für Frauen in einer digitalen und klimaneutralen Arbeitswelt
- geringere Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten
- Reproduktion und Verschärfung von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt

## Chancen...

### **... durch geschlechtergerechte Weiterbildung in der Transformation:**

- Erweiterung von Beschäftigungsperspektiven für Frauen
- Selbstwirksamkeit, Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten von Frauen im Erwerbsleben
- Abbau von Geschlechterungleichheiten sowie Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt

# **Politische Rahmenbedingungen**

# Politischer Rahmen für Weiterbildung - Aus- und Weiterbildungsgesetz

## Verabschiedung des Aus- und Weiterbildungsgesetzes (2023)

mit dem Ziel, Qualifizierung in der Transformation zu stärken, Beschäftigung zu sichern und die Fachkräftebasis zu verbessern

### Wichtige Bestandteile:

- Schaffung einer Ausbildungsgarantie
- Reform der Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmer\*innen
- **Einführung Qualifizierungsgeld**

# Kollektiv Handeln im Wandel: Das Qualifizierungsgeld

## Ziel:

Beschäftigungssicherung im Strukturwandel durch Weiterbildung eines nennenswerten Teil der Beschäftigten

- auf kollektive Interessen ausgerichtetes Instrument der Weiterbildungsförderung

## Mitgestaltungsmöglichkeiten

von Gewerkschaften und Betriebsräten im Gesetz verankert

# Das Qualifizierungsgeld – Wer wird wie gefördert?

<b>Zielgruppe</b>	<b>Beschäftigtengruppen, denen durch Transformation Arbeitsplatzverlust droht, bei denen Weiterbildung jedoch Weiterbeschäftigungsperspektive im gleichen Betrieb eröffnet.</b>
<b>Voraussetzung</b>	
<i>Betrieblich</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• strukturwandelbedingte <b>Qualifizierungsbedarfe für mind. 20% der Beschäftigten</b> im Betrieb (10% in KMU)</li><li>• <b>Betriebsvereinbarung oder betriebsbezogener TV</b>, der Qualifizierungsbedarf, Perspektiven der Beschäftigte im Betrieb, Inanspruchnahme Qualifizierungsgeld regelt</li></ul>
<i>Individuell</i>	Beschäftigte, wenn <ul style="list-style-type: none"><li>• ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorliegt</li><li>• keine Weiterbildungsförderung in den letzten vier Jahren erfolgt ist</li></ul>
<b>Art der Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Weiterbildung bis hin zur Umschulung und Fortbildungen zum Berufsspezialisten</li><li>• Weiterbildungsdauer von : mehr als 120 Stunden</li></ul>
<b>Art und Höhe der Förderung</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>AN-Förderung:</b> 60/67% der durchschnittliche Nettoentgeltdifferenz (ähnlich KuG); Aufstockung möglich (wie bei KuG)</li><li>• Finanzierung der Weiterbildungskosten durch AG</li></ul>

# Das Qualifizierungsgeld – Nachbesserungsbedarf aus gleichstellungspolitischer Sicht

## Problem:

schlechterer Zugang von Frauen (v.a. Müttern) zu betrieblicher Weiterbildung in männerdominierten Branchen erfordert zielgerichtete Maßnahmen

### ➤ **Gleichstellung als Förderkriterium**

- Vorgabe zur Berücksichtigung von Frauen gemäß ihres Anteils an den Beschäftigten bei der Vergabe von Weiterbildung
- Verankerung in Betriebsvereinbarungen und tariflichen Regelungen

### ➤ **Geschlechterdifferenziertes Monitoring** der Nutzung von Weiterbildung

# **Betriebliche Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten**

# Betriebliche Weiterbildung – zentrale Rolle der Betriebsräte

- Weiterbildungsangebote müssen so gestaltet sein, dass alle Beschäftigten guten **Zugang** haben – auch Frauen.
- förderliche betriebliche Rahmenbedingungen für die **Vereinbarkeit von Beruf, Qualifizierung und Familie** oder die Rückkehr aus beruflichen Auszeiten sind Voraussetzung.
- Ausgestaltung der Rahmenbedingungen durch Interessenvertretungen
- Nutzung der Mitbestimmungsmöglichkeiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu Qualifizierung, Gleichstellung und Vereinbarkeit

## **Betriebsrätemodernisierungsgesetz (2021)**

u.a. allgemeines Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung mit der Option die Einigungsstelle anzurufen

- stärkere Mitbestimmungsrechte bei Weiterbildung, Beschäftigungssicherung und Personalplanung notwendig – ebenso bei Gleichstellung
- DGB-Reformvorschlag für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz sieht generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vor (§ 97 Abs. 2).

# Gleichstellung durch Weiterbildung – Die ESF-Sozialpartnerrichtlinie

- **Qualifizierungsinstrument** zur Unterstützung der Weiterbildungskultur und Förderungen der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Unternehmen
- **gemeinsame Initiative** von BMAS, BDA und DGB im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF Plus)
- starke **Einbindung der Sozialpartner** bei Auswahl, Begleitung und Umsetzung der Projekte in den Betrieben sowie im Ergebnistransfer
- bundesweit größtes beteiligungsorientierte Programm zur Förderung von Weiterbildung & Gleichstellungsförderprogramm: **400 Projekte** mit mehr als 500 Mio. Euro (seit 2009)
- aktuelle Förderperiode mit Fokus auf sozialpartnerschaftlich flankierten Dialogen sowie Konzepten zur **Etablierung von Weiterbildungs- und Gleichstellungsstrukturen** in den Betrieben und Branchen

# Fazit

# Was wir wollen ...

- **Qualifizierungsmaßnahmen ausweiten** werden, damit Beschäftigte und ihre Kompetenzen Schritt halten können.
- **geschlechtergerechten Zugang** zu Weiterbildung gewährleisten, um weibliche Beschäftigung zu sichern und Berufsperspektiven von Frauen zu verbessern.
- Anforderungen an Kompetenzen und Qualifizierungen müssen sich im **Verdienst** widerspiegeln!

# Wie es geht ...

- **Rechtsanspruchs auf Weiterbildung** mit einem gesetzlichen Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung
- **geschlechtsspezifische Analysen von Weiterbildungsbedarfen** in Betrieben (und Regionen), in denen sich Kompetenzanforderungen durch Digitalisierung und Strukturwandel verändern
- **zielgruppenspezifische Ansprache** von Frauen bei der Vergabe von Weiterbildung
- **geschlechtersensible Ausgestaltung** von Qualifizierungsangeboten und Berücksichtigung von Vereinbarkeitsanforderungen
- **geschlechtsneutrale Erfassung und Anerkennung** der Qualifikationsanpassung in der Arbeitsbewertung

# Vielen Dank!

**Anja Weusthoff**

Abteilungsleiterin

Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand**

Keithstraße 1

10787 Berlin

E-Mail: [anja.weusthoff@dgb.de](mailto:anja.weusthoff@dgb.de)

Telefonnummer: 030/24060-144