

# Ungleiche Weiterbildungschancen im digitalen Wandel

Durch den digitalen Wandel verändern sich Tätigkeiten und Berufe – mit unmittelbaren Auswirkungen auf berufliche Profile und Anforderungen an Beschäftigte in nahezu allen Branchen. Damit Frauen durch gezielte Qualifikation ihre Beschäftigung sichern und sich neue Perspektiven eröffnen können, müssen sie die gleichen Weiterbildungschancen haben wie Männer.

## Arbeitsmarkt im Wandel

Einzelne Tätigkeiten können vollständig durch Computer bzw. computergesteuerte Maschinen übernommen werden. Zwar fallen Tätigkeiten in frauendominierten Berufen seltener ganz weg als in männerdominierten Berufen, aber auch in Berufen mit einem hohen Frauenanteil liegt das Risiko bei **knapp 70 Prozent**. Grundsätzlich ist die Gefahr, dass einzelne Tätigkeiten verdrängt werden, stark vom **Beruf** und vom **Anforderungsniveau** abhängig. Im Bereich der Unternehmensführung und -organisation drohen zum

Beispiel Tätigkeiten in Sekretariaten, die meist von Frauen besetzt sind, eher wegzufallen als in Geschäftsführungen oder Gruppenleitungen, die noch eine Domäne der Männer sind.

Frauen haben größere Hürden zu nehmen, wenn sie mit Blick auf das Verdrängungspotenzial von einer unsicheren in eine sichere Beschäftigung (mit gleichem Gehaltsniveau) wechseln wollen. Das heißt: Der Weiterbildungsbedarf von Frauen ist in der Transformation höher als bei Männern.

## Nutzung von Weiterbildung

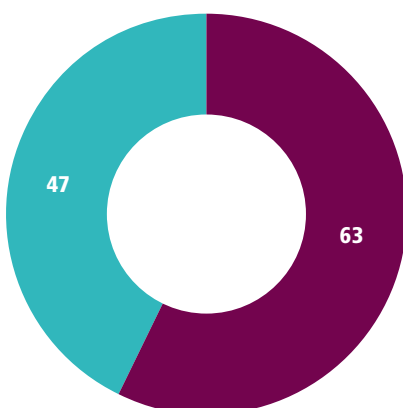
In den letzten Jahren haben sich immer mehr Beschäftigte in Deutschland um ihre Weiterbildung bemüht. 2020 haben jeweils etwa **zwei Drittel** der erwerbstätigen Frauen und Männer im Alter zwischen 18 und 64 Jahren eine Weiterbildung genutzt. Die Beteiligung von Frauen und Männern hängt stark von der Art der besuchten Weiterbildung ab.

Frauen besuchten 2020 erstmals häufiger **betriebliche Weiterbildungen** als Männer (62 Prozent vs. 59 Prozent). **Individuelle**

Verdrängungspotential von Tätigkeiten für Frauen und Männer anhand der Unternehmensführung und -organisation, in %

Unternehmensführung und -organisation  
(Frauenquote 64%)

■ Frauen  
■ Männer

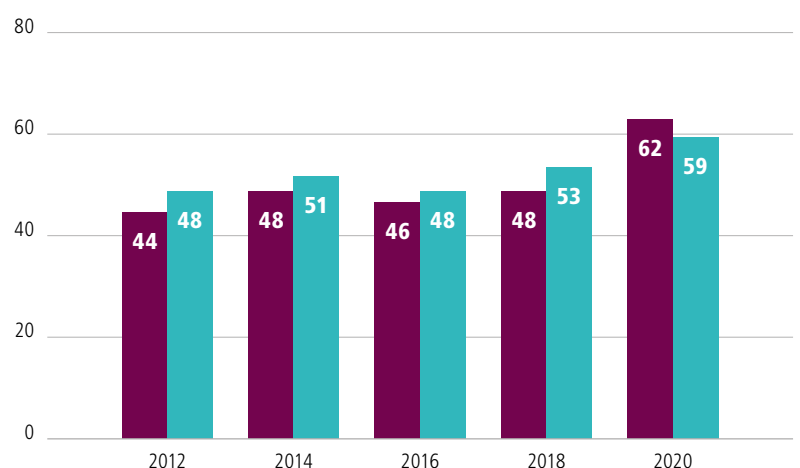


Quelle: Dengler, Matthes (2020)

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2012 – 2020), in %

Betriebliche Weiterbildung

■ Frauen  
■ Männer



Quelle: BMBF (2021); WSI GenderDatenPortal 2021

**berufsbezogene Weiterbildungen** absolvieren Frauen deutlich häufiger als Männer (mit 19 Prozent gegenüber 14 Prozent): Zwischen 2018 und 2020 stieg der Anteil bei Frauen und Männern jeweils fast um das Dreifache an.

Allerdings erlangen Frauen seltener einen **formalen Abschluss mit eindeutigem Berufsbezug**, wie z.B. durch eine Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer (nur 36 Prozent Frauen). Jede fünfte erwerbstätige Frau absolvierte 2020 eine allgemeine Weiterbildung ohne unmittelbaren Berufsbezug, aber nur etwa jeder achte erwerbstätige Mann.

### Sorgeverantwortung als Weiterbildungshemmnis

Neben den beruflichen Kontexten von Männern und Frauen, wie Erwerbsumfang, berufliche Position, Beschäftigungsverhältnis, gelten **Betreuungspflichten** als **Weiterbildungshemmer**: Für Personen mit Sorgeverantwortung (insbesondere Mütter) steigt das Risiko, über einen längeren Zeitraum an keiner Weiterbildung teilzunehmen. Aber vor allem Beschäftigte mit anderer Muttersprache, ohne Berufsabschluss oder mit niedrigem Schulabschluss, geringem Einkommen, in Kleinunternehmen oder mit einem geringen Arbeitsvolumen nehmen seltener an Weiterbildung teil.

#### Quellen:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Weiterbildungsverhalten in Deutschland.

Flake, Regina; Janssen, Simon; Leschnig, Lisa; Malin, Lydia; Seyda, Susanne (2021): Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona: insgesamt kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede

Rübner, Ina E.; Widany, Sarah (2021): Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft.

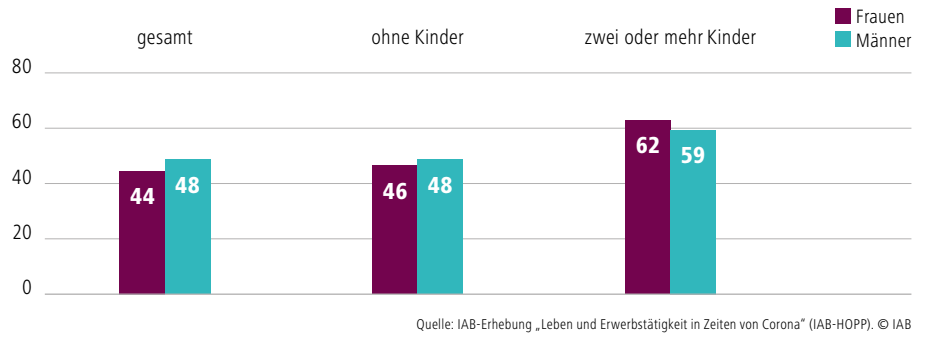
Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.

Müller, N. & Wenzelmann, F. (2020): <https://doi.org/10.1007/s40955-019-0141-0>

Schwarze, Barbara (2020): Digital Gender Gap.

WSI Gender Daten Portal

Anteil der Weiterbildungen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht besucht werden konnten in Prozent aller vor der Krise geplanten oder begonnenen Weiterbildungen



### Digitale Kompetenzen

Unabhängig vom Alter schätzen Frauen ihre digitalisierungsbezogene **Kompetenz** (Wissen rund um digitale Themen, wie Vertrautheit mit Fachbegriffen und diversen Anwendungen) geringer ein als Männer (im Alter von 25 bis 44 Jahre: 59 Prozent vs. 66 Prozent). Angebote zum Erlangen digitaler Kompetenzen werden von Männern (37 Prozent) häufiger wahrgenommen als von Frauen (29 Prozent).

### Digitale Weiterbildungsformate

Weiterbildungen werden zunehmend durch digitale Medien unterstützt. **26 Prozent** der Frauen und **32 Prozent** der Männer nahmen 2018 an solchen Bildungsformaten Medien teil. Über alle Formate hinweg ist die Beteiligung von Männern allerdings noch höher.

### Auswirkungen der Pandemie

Die Corona-Krise hat zu einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung geführt. Insgesamt haben seit Beginn der Covid-19-Pandemie etwa **33 Prozent** der befragten Unternehmen mehr digitale Lernangebote genutzt als vor der Pandemie. Aber: Rund **37 Prozent** der Frauen und gut **28 Prozent** der Männer, die bereits vor Beginn der Krise eine Weiterbildung geplant oder begonnen hatten, haben ihre Weiterbildung abgebrochen oder sie wurde abgesagt. Bei Frauen mit zwei oder mehr Kindern waren es sogar fast **59 Prozent**.

## DIE FRAUEN IM DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUND FORDERN

### die Bundesregierung auf,

insbesondere bei digitalen Vorhaben einen Gleichstellungs-Check und ein institutionalisiertes Monitoring einzuführen. Darüber hinaus muss die öffentliche Förderung von Vorhaben auch an ihrem Beitrag zur Gleichstellung gemessen werden.

### und erwarten von Arbeitgeber\*innen,

- für die Inanspruchnahme von Weiterbildung in Betrieben und Dienststellen eine Frauenquote einzuführen und einzuhalten.
- familienfreundliche Angebote und eine zielgruppengerechte Ansprache sicherzustellen.
- bei digitalisierungsbezogenen Veränderungen Tätigkeitsprofile hinsichtlich ihrer Eignung zu überprüfen, entsprechend aufzuwerten und Ansprüche auf Höhergruppierung unabhängig von Geschlecht zu erfüllen.