

Blogbeitrag zum Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

Betriebliche Weiterbildung als Transformationsstrategie – Eine Geschlechterperspektive

Magdalena Polloczek

Viele Menschen blicken angesichts des Klimawandels mit Sorge in die Zukunft. Arbeitsplatzbezogene Transformationsorgen zeigen sich bei etwa der Hälfte der Beschäftigten, besonders bei Menschen mit niedrigem Einkommen, geringerer Qualifikation oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen – darunter viele Frauen. Weiterbildung ist eine zentrale Strategie, um diesen Sorgen zu begegnen. Doch die Zugänge sowie die betriebliche und staatliche Unterstützung für Weiterbildungen sind ungleich verteilt und benachteiligen Frauen. Der Beitrag plädiert deshalb für eine stärkere Verzahnung von Qualifizierungs- und Gleichstellungsvorhaben.

Der Klimawandel geht für viele Menschen mit Zukunftssorgen einher. Dabei nehmen Frauen die bereits spürbaren Auswirkungen des Wandels in Deutschland stärker wahr als Männer und bewerten abfedernde Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels als dringlicher (Schulz/Trappmann 2025a).

Gleichzeitig nimmt die Wahrnehmung, dass Klimaschutz eines der drängendsten politischen und gesellschaftlichen Anliegen sein sollte, aktuell wieder ab. Befragungen des Bundesumweltamts zeigen: Viele Menschen in Deutschland sprechen dem Themenbereich Klima und Umwelt zwar große Bedeutung zu, jedoch ist das Niveau der Unterstützung für diesen Themenbereich im Verlauf der letzten Jahre wieder gesunken (Umweltbundesamt 2025: 4). Krisen und Kriege überlagern das Thema in Politik und Medien. Das erschwert Menschen, ihre Aufmerksamkeit auf das Thema Klimawandel zu richten und in klimabewusstes Handeln zu übersetzen. Zudem belasten bestehende Ungleichheiten und fehlende soziale Infrastruktur viele Menschen. Es stimmt nachdenklich, dass sich der Rückstau an Investitionen in soziale Infrastrukturbereiche in den Befragungsergebnissen deutlich bemerkbar macht: Der Zustand des Gesundheits- wie auch des Bildungssystems sind für die Befragten aktuell die beiden wichtigsten politischen Themenfelder. Sie haben im Vergleich zu den vorausgehenden Jahren stark an Bedeutung gewonnen (ebd.). Welche Wirkung das Investitionsprogramm der Bundesregierung für Infrastruktur und Klimaneutralität über das Sondervermögen entfaltet, bleibt noch abzuwarten.

Vierter
Gleichstellungs-
bericht

Trotzdem scheinen bisherige Klimaschutz- und Transformationsmaßnahmen noch zu wenig im Zusammenspiel zwischen Klimapolitik, Verteilungs- und Sozialpolitik konzipiert zu sein (Rehm 2025: 414). Ein Ineinandergreifen von Maßnahmen dieser Politikfelder wäre jedoch wichtig, um Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen besser abzusichern und ihnen ihre Besorgnis zu nehmen.

Große Transformations Sorgen unter Beschäftigten

Auch am Arbeitsplatz ist vielerorts Verunsicherung angekommen. Die Erwerbspersonenbefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) vom Frühjahr 2025 untersucht unter anderem Transformations Sorgen von Beschäftigten in verschiedenen Lebenslagen. Transformations-sorgen wurden dabei mit zwei Fragen erhoben: erstens, ob Beschäftigte besorgt seien, dass politische Maßnahmen gegen den Klimawandel ihren Arbeitsplatz und ihre Karriereaussichten negativ beeinflussen könnten; zweitens, ob sie besorgt seien, dass sich die Digitalisierung negativ auf ihren Arbeitsplatz und Karriereaussichten ebenso auswirken könnte. Als Antwort standen den Befragten die Optionen „Ich mache mir große Sorgen“, „Ich mache mir Sorgen“ und „Ich mache mir keine Sorgen“ zur Auswahl. Die Einstellung gegenüber dem Strukturwandel im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation einerseits und der digitalen Transformation andererseits zu erfassen, bringt zum Ausdruck, dass beide Treiber des aktuellen gesellschaftlichen Wandels im Sinne einer „twin transition“ als eng miteinander verwoben betrachtet werden.

Ich mache mir große /geringe Sorgen um negative Auswirkungen auf meinen Arbeitsplatz und Karriereaussichten ...

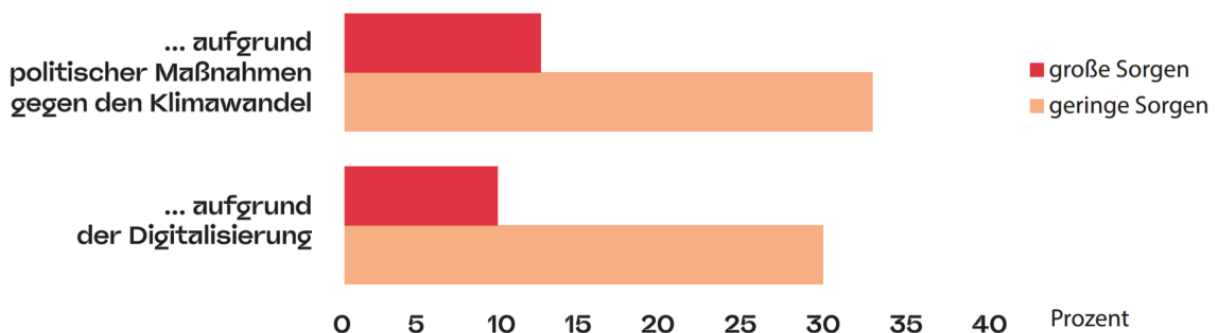


Abbildung 1 Ausdruck von Transformations Sorgen unter Beschäftigten, N=6.671, Angaben gewichtet, Angaben in Prozent. Quelle: WSI-Erwerbspersonenpanel, Welle 14, März 2025.

Insgesamt blickt etwa die Hälfte aller befragten Beschäftigten ohne Sorgen auf die Stabilität ihres jeweiligen Arbeitsplatzes und ihre zukünftigen Karriereaussichten. Die andere Hälfte jedoch macht sich Sorgen, mitunter große (siehe Abbildung 1). Etwas mehr als 12 Prozent der befragten Beschäftigten äußern große Bedenken und ein Drittel der Befragten äußert Sorgen über negative Auswirkungen aufgrund des Klimawandels, rund 10 Prozent berichten von großen Sorgen und rund 30 Prozent berichten Sorgen über Arbeitsplatzveränderungen im Zuge der Digitalisierung.

Beschäftigte unter Druck

Beschäftigte, die dem Druck auf dem Arbeitsmarkt stärker ausgesetzt sind, sind auch verstärkt von Transformations Sorgen betroffen: Diese werden größer, wenn die individuellen Lebensumstände weniger

gut abgesichert sind. Ist das Haushaltseinkommen vergleichsweise niedrig (unter 1.500 Euro Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen), oder liegt Arbeitslosigkeit vor, oder äußern Beschäftigte generelle Abstiegssorgen, sind große Sorgen“ bezüglich der Job- und Karriereaussichten überproportional vertreten (Hövermann 2025: 43). Wenn die Befragten ihren Lebensstandard als „sehr einfach“ einschätzen, macht sich knapp ein Drittel der Befragten „große Sorgen“, und zwar gleichermaßen aufgrund des Klimawandels wie der Digitalisierung. Unterschiede beim Belastungsgefühl sind auch in Abhängigkeit vom Bildungsniveau zu erkennen. So sind Transformationsorgen unter Personen mit Haupt- oder Volksschulabschluss häufiger vertreten als bei Personen mit mittlerer Reife oder Abitur (Polloczek 2025: 125). Die Transformationsorgen sind dabei recht ähnlich zwischen Männern und Frauen verbreitet. Was aber sichtbar wird, sind deutlich stärkere Job-Sorgen aufgrund der Digitalisierung bei Arbeiterinnen gegenüber Arbeitern (Hövermann 2025).

Diese Ergebnisse veranschaulichen die Verbreitung von Transformationsängsten in Abhängigkeit des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses wie auch der Lebensumstände. Sie reihen sich ein in Erkenntnisse anderer Studien. Einen Zusammenhang zwischen unsicheren Arbeitsbedingungen und Erfahrungen von Selbstwirksamkeit mit einer Offenheit gegenüber Transformationsprozessen beobachten beispielsweise Siebert und Buchstab (2025: 37ff.). In einer weiteren Studie wird gezeigt, inwiefern Personen einen Arbeitsplatzverlust durch die Dekarbonisierung der Wirtschaft als bedrohlich empfinden und sich der anstehenden (beruflichen) Veränderungen sowie veränderten Nachfrage ihrer Kompetenzen bewusst sind (Bachmann et al. 2024).

Fort- und Weiterbildung als Sicherheitsanker

Darüber hinaus beobachten Schulz und Trappmann (2025b: 2), dass mehr als vier von zehn Beschäftigten (44 %) einschätzen, dass für viele der derzeitigen Arbeitsplätze in ihrer Branche eine Sicherheit nur vorhanden ist, wenn eine Fort- und Weiterbildung absolviert wird. Aktiv an Maßnahmen gegen das Fortschreiten des Klimawandels am Arbeitsplatz beteiligt zu sein, äußern mehr als ein Drittel der befragten Männer und damit etwas häufiger als die befragten Frauen. Letztere sehen ihren Handlungsspielraum für derartige Aktivitäten verstärkt im privaten Lebensumfeld und Haushalt (Schulz/Trappmann 2025a). In ihrer Studie zeigen Schulz und Trappmann auch, dass Frauen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Abfederung möglicher Arbeitsplatzverluste in der Transformation als signifikant wichtiger einstufen als Männer. Dazu zählen unter anderem das Kurzarbeitergeld für Weiterbildung, Berufsberatung für „grüne“ Berufe sowie finanzielle Unterstützung bei berufsbedingten Umzügen. Die bereits erwähnte und von Frauen stärker empfundene Dringlichkeit der Bearbeitung des Klimawandels setzt sich damit konkret um in den Verantwortungsbereich staatlich gestalteter Arbeitsmarktpolitik.

Qualifizierung als Transformationsstrategie: Wo liegen gleichstellungspolitische Hürden?

Die Bearbeitung dieser Transformationsorgen ist zentral für den weiteren Transformationsprozess. Dabei werden Fort- und Weiterbildungen als eine der zentralen Transformationsstrategien verstanden. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte sind in diesem Kontext besonders bedeutungsvoll, da sie mehrheitlich von Arbeitgebern angefordert und bereitgestellt sowie häufig finanziell oder zeitlich unterstützt werden. Über die gewährten Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung und der dabei erfolgten Unterstützung in Form von Zeit oder Geld gäbe es für die Arbeitgeberseite dabei einen guten Spielraum, geschlechterbezogene Ungleichheiten am Arbeitsplatz abzufedern.

Diese Möglichkeit besteht insbesondere bei Weiterbildungen, die im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses absolviert werden, also einer betrieblichen Weiterbildung.

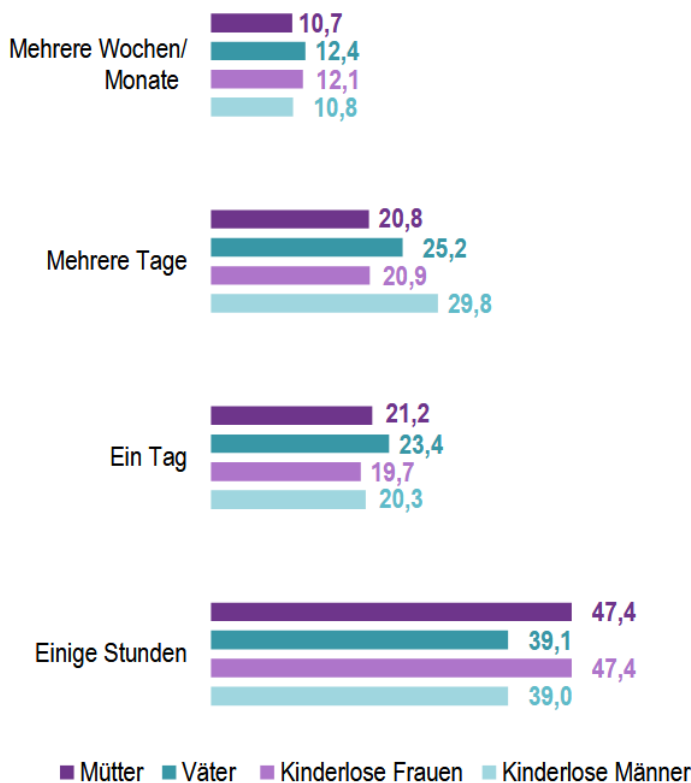


Abbildung 2 Zeitlicher Umfang der betrieblichen Weiterbildung nach Arbeitszeit und Geschlecht, N=3.707, Angaben in Prozent. Quelle: AES 2022, aus Lott et al. 2025.

Fehlende Unterstützung für Arbeitnehmerinnen

Aktuell sehen wir jedoch, dass Frauen seltener finanziell und zeitlich von ihrem jeweiligen Arbeitgeber in ihrer Weiterbildung unterstützt werden. Zudem nehmen Frauen und insbesondere Frauen, die in Teilzeit arbeiten, häufiger an kürzeren Weiterbildungen teil und nicht an umfangreicheren, karriereförderlicheren, wie dies Männer tun (siehe Abbildung 2).

Gerade in Zeiten der digitalen Transformation bieten jedoch umfangreichere Weiterbildungen verbesserte Chancen auf mehr Beschäftigungssicherheit, so dass Frauen hier nachhaltig benachteiligt sind. Frauen und insbesondere Mütter ergreifen wesentlich häufiger Eigeninitiative, um ihren Weiterbildungswunsch im Betrieb umzusetzen und werden seltener als Männer von ihren Vorgesetzten aktiv gefördert. Dies deutet darauf hin, dass sie die fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte auszugleichen versuchen, ohne aber ähnliche berufliche Weiterentwicklungsperspektiven wie ihre männlichen Kollegen zu haben (Lott et al. 2025).

Beschäftigte benötigen Orientierung

Dies verdeutlicht, dass es bei Beschäftigten bereits ein großes Bewusstsein für die Relevanz von Weiterbildungen gibt. Denn in Anbetracht der Veränderungen in vielen Berufen und am Arbeitsplatz sehen viele Personen im erwerbsfähigen Alter, dass sie neue Fähigkeiten erwerben werden müssen. Gleichzeitig gehen viele davon aus, dass sie dabei ihr Kompetenzspektrum eher erweitern und ergänzen werden – und sie viele der bereits erlangten Kompetenzen auch weiterhin in ihrem jetzigen oder zukünftigen Beruf einsetzen können (Bachmann et al. 2024). Doch hier gilt: Allein ein Bewusstsein reicht

nicht aus. Es ist zunehmend erforderlich, stärker in die Vorausschau einzusteigen, welche Veränderungen sich in einzelnen Berufen ergeben und ob diese im jeweiligen Betrieb zutreffend sind. Das betrifft vor allem Arbeitgebende, indem sie eine strategische Personalplanung und -entwicklung auch in Bezug auf zukünftig wichtiger werdende Kompetenzen umsetzen. Zudem ist eine stärkere Orientierung für Beschäftigte hilfreich, die überblickt, welche Berufe als zukunftssicher gelten und gute Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Im Falle eines beruflichen Wechsels wird dann nämlich auch relevant, welches Wissen, Erfahrungen und Kompetenzen vom alten in den neuen Beruf transferiert werden könnten.

Hier bereitet sich gerade die Agentur für Arbeit vor, mehr Maßnahmen und Beratung für Personen anzubieten, die sich noch in Beschäftigung befinden aber womöglich von Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten. Trotz alledem nennen Beschäftigte weiterhin eine fehlende Transparenz der Weiterbildungsangebote und deren Nutzen als größtes Hemmnis (Noack 2025). Insgesamt hat sich das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland zwar verbessert, aber es gibt noch viel Luft nach oben (Noack 2025).

Lösungsansätze für geschlechtergerechte Qualifizierung

Dabei könnte vor allem die betriebliche Weiterbildung ein zentraler Hebel für mehr Geschlechtergleichheit am Arbeitsmarkt sein. Betriebliche Weiterbildung kann Frauen den Zugang zu strategisch relevanten, gut bezahlten Berufen ermöglichen und Chancen geben, die Transformationen mitzugestalten. Zudem kann betriebliche Weiterbildung helfen, Frauen den Zugang zu Berufen zu ermöglichen in denen sie traditionell unterrepräsentiert sind oder benachteiligt werden. Wie die oben dargestellten Ergebnisse zeigen, sind aber Weiterbildungszugänge wesentlich geprägt von strategischen Entscheidungen des Arbeitgebers und bilden Aushandlungsprozesse zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ab.

Individualrechtlicher Anspruch auf Weiterbildung

Trotz vieler Ansatzpunkte für Gleichstellung in der rechtlichen Ausgestaltung von (betrieblicher) Weiterbildung, gibt es hier Verbesserungsbedarf. Als beispielhaft zu nennen ist einerseits ein verbindlich individualrechtlicher Anspruch auf Weiterbildung. Ein solcher Anspruch würde es Beschäftigten ermöglichen, unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers eine Weiterbildung zu absolvieren. Auf der anderen Seite ist es wichtig, bestehende Ungleichheiten bei vom Arbeitgeber unterstützten betrieblichen Weiterbildungen auszuräumen. Dies betrifft viele Teilzeitkräfte (und damit viele Frauen), obwohl es eigentlich für diese Beschäftigtengruppe einen spezifischen rechtlich verankerten Diskriminierungsschutz gibt, der sich auch auf den Bereich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung bezieht. Bisher ist es jedoch nur begrenzte Praxis, derartige Benachteiligungen transparent zu machen und den Schutz über das Teilzeit- und Befristungsgesetz aufzurufen, sodass die Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes unter ihren Möglichkeiten bleibt.

Teilzeitanprüche bei der Ausbildungszeit

Zudem müssten konkrete Bemühungen noch mehr darauf abzielen, Bildungsphasen mit Elternschaft oder Care Tätigkeiten besser in Einklang zu bringen und in der Praxis zu leben. Dafür wäre eine Option die mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz angestrebte stärkere Verbreitung von Teilzeitanprüchen bei der Ausbildungszeit zu erwirken. Geringe Bekanntheit unter Betrieben, bürokratische Hürden oder auch Vorurteile gegenüber dieser flexiblen Option stehen der Ausdehnung von Teilzeitausbildungen aktuell jedoch noch stark entgegen (Uhly/Neises 2024). Nicht zuletzt wäre eine weitere Idee für eine

bessere Vereinbarkeit von Bildungs- und Care-Arbeit die Etablierung der Teilzeit bei Förderinstrumenten wie dem (Aufstiegs-)BaföG.

Qualifizierungsgeld geschlechtergerecht ausgestalten

Außerdem gäbe es gleichstellungspolitisches Potenzial, staatliche Fördermaßnahmen, wie beispielsweise das Qualifizierungsgeld, mit Gleichstellungskriterien konsequenter zu verknüpfen (Ulber 2025: 54). Dabei könnte eine explizite Berücksichtigung von Frauen gemäß ihres Anteils an allen Beschäftigten bei der Weiterbildungsförderung im Qualifizierungsgeld ein Ansatz sein, um geschlechterungleiche Zugänge auszubalancieren (Weusthoff 2025).

Gender (Digital) Gaps schließen

Letztlich bedarf es für die Umsetzung der Transformationen einer gleichstellungsorientierten Qualifizierung, die noch viele weitere Aspekte umfasst als hier dargestellt. Zum Beispiel sind im Bereich digitaler Grund-Kompetenzen noch große Geschlechterunterschiede deutlich. Es ist wichtig, diese Grundkompetenzen für eine selbstmündige gesellschaftliche Teilhabe auch im Erwachsenenalter zu stärken, um geschlechtsbezogene Stereotype und Eintrittshürden bei Berufswahl und Berufsstart abzubauen.

Literaturverzeichnis

Bachmann, Ronald/Eber, Jana/Fitzthum, Mirjam/Vonnahme, Christina (2024): Die ökologische Transformation des Arbeitsmarktes: Individuelle Betroffenheit und Erwartungen, RWI Materialien, Nr. 170, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.

Lott, Yvonne/ Polloczek, Magdalena/Peters, Eileen (2025): Und es gibt ihn doch! Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen. Report Nr. 101, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Hövermann, Andreas (2025): Die Verdopplung des AfD Elektorats, Erkenntnisse aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel, Study Nr. 42, Düsseldorf, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Noack, Martin (2025): Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält. Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Rehm, Miriam (2025): Warum wir Klima- und Verteilungspolitik zusammendenken müssen, in: WSI Mitteilungen, 78. Jahrgang, 6/2025, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Ulber, Daniel (2025): Geschlechtergerechte Weiterbildung – Rechtsrahmen, Instrumente und Reformperspektiven, in: Digitales Arbeits- und Sozialrecht DIAS, Nr. 2, S.50-54.

Uhly, Alexandra/ Neises, Frank (2024): Berufsausbildung in Teilzeit - Trotz großer Flexibilisierungspotenziale wenig genutzt: Zeigen sich Effekte der gesetzlichen Neuregelungen ab 2020? Empirische Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0 Bonn, 2024.

https://res.bibb.de/vet-repository_782945

Umweltbundesamt (2025): Umweltbewusstsein in Deutschland 2024. Kurzbericht zur Bevölkerungsumfrage, https://www.umweltbundesamt.de/system/files/medien/479/publikationen/uba_umweltbewusstsein_in_deutschland_2024_kurzbericht_bf_0.pdf.

Schulz, Felix/Trappmann, Vera (2025a): Erwartungen an die sozial-ökologische Transformation – Geschlechterdifferenzen. Hintergrundpapier für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung.

Schulz, Felix/Trappmann, Vera (2025b): Beschäftigte wollen Klimaneutralität: Unternehmen und Politik müssen mehr in Aus- und Weiterbildung investieren. University of Leeds, Centre for Employment Relations, Innovation and Change (CERIC), Policy Brief, <https://business.leeds.ac.uk/research-ceric>.

Siebert, Johanna/Buchstab, Mara (2025): Die Unverzichtbaren: Menschen in Basisarbeit. Erkenntnisse für eine politische Auseinandersetzung mit ihren Perspektiven und Forderungen in der Transformationsgesellschaft. Das Progressive Zentrum, Berlin, https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2025/06/Die_Unverzichtbaren_Studie_2025_DasProgressiveZentrum.pdf.

Weusthoff, Anja (2025): Gleichstellung durch Weiterbildung? Politische und betriebliche Rahmenbedingungen. WSI Gleichstellungsforum 2025, Berlin.

Impressum

Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von der Autor*in verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission oder der Bundesstiftung Gleichstellung wider.

Alle Internetquellen, die in der Publikation genannt werden, wurden am 26.01.2026 zuletzt geprüft.

Herausgeberin

Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: Januar 2026
Erscheinungsjahr: 2026

Zitierhinweis

Polloczek, Magdalena (2025): Betriebliche Weiterbildung als Transformationsstrategie – Eine Geschlechterperspektive. Beitrag zum Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung, <https://www.gleichstellungsbericht.de/blog/betriebliche-weiterbildung-als-transformationsstrategie-eine-geschlechterperspektive/>.