

# Mehr Weiterbildung für alle

Fachkräftesicherung durch Bildungszeit



© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

März 2024

### Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

### Verantwortlich

Tobias Ortmann

Luisa Kunze

### Autor:innen

Martin Ehlert

Insa Grüttgen

Luisa Kunze

Tobias Ortmann

Leonie Oehmig

### Redaktion

Dr. Thomas Orthmann

### Zitationshinweis

Ehlert, M., Grüttgen, I., Kunze, L., Ortmann, T., Oehmig, L. (2024). Mehr Weiterbildung für alle. Fachkräftesicherung durch Bildungszeit. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

### Layout

Markus Diekmann

### Bildnachweis

© Drazen Zigic – [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

[DOI 10.11586/2024021](https://doi.org/10.11586/2024021)

ID\_2108

# Mehr Weiterbildung für alle

## Fachkräftesicherung durch Bildungszeit

### Über die Autor:innen

**Dr. Martin Ehlert** ist Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Bildung und Digitalisierung an der Freien Universität Berlin. Außerdem ist er Leiter der Forschungsgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

**Insa Grüttgen** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ am WZB. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte liegen in Themen der Bildungsungleichheit, Jugenddevianz und sozialen Kohäsion.

**Luisa Kunze** ist Project Manager im Projekt „Beschäftigung im Wandel“ der Bertelsmann Stiftung. Ihr Fokus liegt vor allem auf der Analyse von Erwerbspotenzialen und dem Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt.

**Tobias Ortmann** ist Project Manager im Projekt „Beschäftigung im Wandel“ der Bertelsmann Stiftung. Er beschäftigt sich insbesondere mit Themen der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitsmarktforschung.

**Leonie Oehmig** ist wissenschaftliche Hilfskraft in der Forschungsgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ am WZB.

# Zusammenfassung

---

Die vorliegende Studie beleuchtet, ob und wie die Einführung einer gesetzlich verankerten Bildungszeit dazu beitragen kann, Weiterbildung in Deutschland zu fördern. Zu den Zielen von Bildungszeit gehört es, Beschäftigte auch unabhängig von betrieblichen Weiterbildungsangeboten zu qualifizieren. Damit lassen sich nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Einkommen verbessern, sondern auch aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen angehen – wie Fachkräftemangel, Strukturwandel und soziale bzw. wirtschaftliche Ungleichheit.

Um die Möglichkeiten und das Potenzial einer Bildungszeit empirisch betrachten zu können, wurden Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) aus dem Jahr 2019 deskriptiv ausgewertet. Im Fokus standen die Weiterbildungswünsche und Weiterbildungspläne erwerbstätiger Erwachsener. Die Ergebnisse der Auswertung zeigen: Bei der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in Deutschland existiert eine systematische Ungleichheit. Geringqualifizierte und Einkommensschwache sind zwar äußerst motiviert, sich weiterzubilden, halten es aber – im Unterschied zu Höherqualifizierten und Einkommensstärkeren – selten für realistisch, ihren Wunsch nach Qualifizierung auch umsetzen zu können. Zu ihren größten Hürden zählen die mit Weiterbildung verbundenen Kosten. Hinzu kommt, dass sie nur vergleichsweise schlecht über berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten informiert sind.

Höherqualifizierte Beschäftigte geben dagegen an, dass ihnen vor allem die Zeit für eine Weiterbildung fehlt. Neben Kosten, Zeit und Information entscheidet auch die betriebliche Freistellung über die individuelle Chance auf Weiterbildung. Sie verbessert sich mit der Höhe des beruflichen Anforderungsniveaus und mit der Größe des Betriebs. In der Summe ergibt sich eine für viele Beschäftigte und Wirtschaft ungünstige Bilanz: Besonders die, die von beruflicher Weiterbildung am meisten profitieren würden, nehmen am wenigsten daran teil.

Ein Vergleich mit dem in Österreich bestehenden Modell der Bildungskarenz illustriert, wie sich vor dem Hintergrund der Studienergebnisse die Einführung einer Bildungszeit in Deutschland auswirken könnte. Die Studie nimmt dabei Bezug auf einen bestehenden Referentenentwurf (2022) zur Bildungszeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie zeigt auf, wie das Instrument der Bildungszeit Weiterbildung fördern kann und Ungleichheiten sowie Mismatch auf dem Arbeitsmarkt verringern hilft. Zentrale Handlungsempfehlungen benennen Wege und wirksame Hebel zur Ausgestaltung von Bildungszeit, um individuelle Beschäftigung zu verbessern, den Fachkräftemangel zu beheben und den Strukturwandel zu bewältigen.

# Abstract

---

This study examines whether and how the introduction of a statutory educational leave can help to promote further training in Germany. The main goal of the educational leave is to qualify employees independently of company training offers. This not only improves individual employability skills and income, but also addresses current social and economic challenges – such as a shortage of skilled workers, structural change, and social and economic inequality.

To empirically examine the possibilities and potential of an educational leave, data from the National Education Panel (NEPS) from 2019 were descriptively evaluated. The focus was on the further training wishes and further training plans of working adults. The results of the evaluation show: There is systematic inequality in the further vocational training of employees in Germany. Low-skilled and low-income people are extremely motivated to further their education. But they rarely consider it realistic to be able to implement their desire for qualifications – in contrast to more highly qualified and higher-income people. Their biggest hurdles include the costs associated with further training. In addition, they are comparatively poorly informed about professional qualification options.

Higher qualified employees, on the other hand, state that they primarily lack the time for further training. In addition to costs, time and information, company leave also determines the individual opportunity for further training. It improves with the professional level and the size of the company. Overall, the outcome is unfavorable for many employees and the economy: Those who would benefit most from further vocational training are the least likely to take part in it.

A comparison with the existing model of educational leave in Austria illustrates what impact the introduction of an educational leave could have in Germany given the study results. The study refers to an existing draft bill (2022) on educational leave from the German Federal Ministry of Labor and Social Affairs. It shows how the instrument of educational leave can promote further training and help reduce inequalities and mismatches in the labor market. Central recommendations for action identify ways and effective levers for organizing educational time to improve individual employment, eliminate the shortage of skilled workers and cope with structural change.

# Inhalt

---

<b>Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>Datenanalyse</b>	<b>9</b>
Weiterbildungswünsche und -pläne	10
Angestrebter Abschluss	13
Wahrgenommene Hindernisse und Restriktionen	14
Zeit und Finanzen	14
Informationen	15
Freistellung durch Arbeitgeber:innen	16
Zwischenfazit	17
<b>Bildungskarenz in Österreich – Vorbild für die deutsche Debatte</b>	<b>19</b>
<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>21</b>
Zur Relevanz der Bildungszeit	21
Mehr Zeit für Weiterbildung	21
Dauer der Freistellung	22
Finanzielle Unterstützung	22
Flexible Förderung von Maßnahmen mit Arbeitsmarktbezug	23
Information und Beratung	23
<b>Fazit</b>	<b>24</b>
Quellenverzeichnis	26
Anhang	28

ABBILDUNG 1	Idealistische und realistische Aspirationen formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau in der Haupttätigkeit (KIdB 2010, 5-Steller)	11
ABBILDUNG 2	Idealistische und realistische Aspirationen formaler Weiterbildung nach Einkommen in der Haupterwerbstätigkeit	12
ABBILDUNG 3	Vorhaben eines Kursbesuchs nach Anforderungsniveau (KIdB 2010, 5-Steller) in der Haupttätigkeit	13
ABBILDUNG 4	Vorhaben eines Kursbesuchs nach Einkommen in der Haupttätigkeit	13
ABBILDUNG 5	Art des angestrebten Abschlusses bei Wünschen und Plänen für formale Weiterbildung	14
ABBILDUNG 6	Kosten und zeitliche Hindernisse formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten	15
ABBILDUNG 7	Kosten und zeitliche Hindernisse non-formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten	15
ABBILDUNG 8	Informiertheit über Angebote formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten	16
ABBILDUNG 9	Informiertheit über Angebote non-formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten	16
ABBILDUNG 10	Freistellungsangebot für non-formale Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten	17
ABBILDUNG 11	Freistellungsangebot für non-formale Weiterbildung nach Betriebsgröße, gewichtete Daten	17
ABBILDUNG 12	Bildungszeit und Bildungsteilzeit in Deutschland	19
ABBILDUNG 13	Kosten und zeitliche Hindernisse formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten	28
ABBILDUNG 14	Kosten und zeitliche Hindernisse non-formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten	28
ABBILDUNG 15	Informiertheit über Angebote formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten	29
ABBILDUNG 16	Informiertheit über Angebote non-formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten	29

# Einleitung

---

Der deutsche Arbeitsmarkt steht aktuell vor großen Herausforderungen. Der demografische Wandel und die Entwicklung hin zu einer digitalisierten und grünen Wirtschaft führen in vielen Bereichen zu einem Fachkräftemangel. Gleichzeitig fallen durch den Strukturwandel immer mehr Stellen weg. Diese Entwicklungen gleichen sich nicht aus. Beschäftigte, deren Arbeitsplätze wegfallen, sind für die Stellen mit Fachkräftemangel häufig nicht qualifiziert. Das ist das sogenannte „Fachkräfte-Paradox“ – die Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Stellenabbau durch eine mangelnde Passung zwischen den Qualifikationen und Qualifikationsanforderungen (Burstedde et al., 2023). Auf Ebene der Beschäftigten resultiert daraus eine zunehmende Ungleichheit: Während Beschäftigte mit passenden – häufig höheren – Qualifikationen vom Fachkräftemangel profitieren (weil ihre Arbeitskraft wertvoller wird), werden Beschäftigte mit fehlenden oder nicht mehr benötigten Qualifikationen abgehängt.

Weiterbildung und Weiterqualifizierung könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das Fachkräfte-Paradox aufzulösen. Allerdings ist das deutsche Weiterbildungssystem aktuell schlecht darauf vorbereitet, diese Funktion zu erfüllen. Zahlreiche Studien belegen, dass insbesondere die Beschäftigten seltener an Weiterbildung teilnehmen, deren Berufe vom Strukturwandel betroffen sind (Heß et al., 2019; Kleinert und Wölfel, 2018; Nedelkoska und Quintini, 2018). Gerade diejenigen, die am meisten von Weiterbildung profitieren würden, nehmen also am seltensten daran teil. Das liegt vor allem daran, dass ein Großteil der Weiterbildung von den Betrieben selbst bereitgestellt wird. Und die Betriebe haben nur wenig Interesse daran, Mitarbeiter:innen weiterzubilden, deren Aufgaben in absehbarer Zeit wegfallen. Hinzu kommt, dass die vom Strukturwandel Betroffenen nicht nur *andere* formale Qualifikationen mitbringen, als auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, sondern häufig auch *geringere*. Formale Höherqualifizierungen sind allerdings sehr selten in Deutschland. Wenn überhaupt, dann sind sie eher bei Personen verbreitet, die bereits über hohe Bildungsabschlüsse verfügen. Gründe für die Ungleichheit in der Beteiligung können auf der einen Seite indi-

viduelle Faktoren sein wie mangelnde Motivation und geringe Erwartungen an den Nutzen von Bildung. Auf der anderen Seite gibt es aber auch strukturelle Barrieren wie mangelnde Zeit und hohe Kosten (Bilger und Käßlinger, 2017; Osiander und Stephan, 2018).

Vor diesem Hintergrund wurde 2022 in einem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Einführung einer Bildungszeit vorgeschlagen – als neue Möglichkeit zur individuellen beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte (BMAS, 2022). Grundgedanke der Bildungszeit ist es, Erwerbstätigen eine Freistellung für berufliche Weiterbildung von bis zu einem Jahr zu ermöglichen – inklusive Lohnersatz. Das Instrument richtet sich vor allem an Beschäftigte, die ihre berufliche Entwicklung aufgrund fehlender Weiterbildungsangebote durch die Arbeitgeber:innen eigenständig vorantreiben möchten. Es zielt darauf, die strukturellen Weiterbildungsbarrieren „Kosten“ und „Zeit“ abzubauen, wobei die Arbeitgeber:innen laut Referentenentwurf der Freistellung zustimmen müssen. Das Konzept ist angelehnt an die „Bildungskarenz“, die in Österreich bereits seit 1998 existiert. Zwar gibt es in Deutschland bereits eine Vielzahl von Programmen, die zielgruppenspezifisch Weiterbildungen fördern. Allerdings sind diese sehr unübersichtlich gestaltet und werden auch kaum genutzt. Die Bildungszeit würde hier eine Vereinfachung darstellen, da sie allen Beschäftigten gleichermaßen zusteht und insbesondere die Hindernisse beruflicher Weiterbildung in der Mitte des Erwerbslebens berücksichtigt (Eichhorst und Marx, 2022). Dies, so die Hoffnung, soll eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung insbesondere in den vom Strukturwandel am meisten betroffenen Beschäftigtengruppen ermöglichen und damit die qualifikatorische Mobilität erhöhen.

Ob die Bildungszeit allerdings ein wirksames Instrument zur Auflösung des Fachkräfte-Paradox ist und sogar die soziale Ungleichheit verringern kann, wird aktuell kontrovers diskutiert. Auf der einen Seite könnte die Maßnahme Weiterbildungsbarrieren abbauen und so zu einer stärkeren und weniger ungleichen Weiterbildungsbeteiligung beitragen. Auf der anderen Sei-

te könnte sich die Ungleichheit noch verstärken, wenn die Bildungszeit eher von Menschen wahrgenommen wird, die schon vorher häufiger an Weiterbildung teilgenommen haben. Zentral ist dabei die Frage, worauf eine geringe Weiterbildungsbeteiligung bei vom Strukturwandel Betroffenen zurückzuführen ist – eher auf mangelnde Motivation oder auf strukturelle Barrieren? Darüber hinaus ist es wichtig zu ergründen, wie sich die aktuell vorgeschlagenen Regeln auf die Dauer der Freistellung, die Höhe der Ersatzleistungen und die Zustimmungspflicht der Arbeitgeber:innen auswirken könnten. Letztlich ist auch zu berücksichtigen, dass Beschäftigte unterschiedlich über Weiterbildungsangebote informiert sind. Denn nur wer eine passende Weiterbildung findet, wird auch Bildungszeit beanspruchen.

Mit dieser Studie wollen wir zu der Debatte beitragen, indem wir Daten aus dem Nationalen Bildungspanel

(NEPS) präsentieren und diese mit den Erfahrungen zur Bildungskarenz in Österreich sowie dem im Referentenentwurf vorgeschlagenen Modell für Deutschland verknüpfen. Bei der Datenanalyse stehen drei Fragen im Mittelpunkt:

1. Welche (ungedeckten) Weiterbildungsbedarfe gibt es in Deutschland aus Sicht der Beschäftigten?
2. Welche sozialen Ungleichheiten gibt es bei den Bedarfen?
3. Vor welchen Barrieren stehen Beschäftigte in Deutschland, wenn sie sich weiterbilden möchten?

Auf Grundlage der Analysen werden schließlich Empfehlungen dazu abgeleitet, wie sich Bildungszeit so gestalten lässt, dass vor allem benachteiligte Gruppen davon profitieren.

## Datenanalyse

Um das Potenzial einer Bildungszeit – inkl. möglicher Hindernisse und Fallstricke – empirisch betrachten zu können, haben wir Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) der Erwachsenen-Kohorte aus dem Jahr 2019 deskriptiv ausgewertet. In der vorliegenden Studie nutzen wir die Daten der befragten Erwerbstätigen und betrachten deren Weiterbildungswünsche (idealistische Weiterbildungsaspiration), Weiterbildungspläne (realistische Weiterbildungsaspiration) sowie Restriktionen und wahrgenommenen Hindernisse. 2019 wurden die hier betrachteten Informationen zu Weiterbildungsaspirationen und -hindernissen zuletzt im NEPS abgefragt.

Im Folgenden wird zunächst anhand der Weiterbildungsaspirationen dargestellt, inwiefern ein allgemeiner Wunsch oder ein konkreter Plan für formale und non-formale Weiterbildung vorhanden ist. Formale und non-formale Weiterbildung sind strukturierte Lerngelegenheiten im Erwachsenenalter. Das heißt, sie finden als Kurse oder Lehrgänge mit einer Lehrperson statt. Diese Lerngelegenheiten stehen im Mittelpunkt der Förderung durch eine mögliche Bildungszeit. Formale Weiterbildungen dauern dabei meist länger und führen zu allgemein anerkannten Abschlüssen, während die kürzeren non-formalen Weiterbildungen ohne allgemeinen Abschluss sind. Aufgrund dieser Unter-

schiede ist es wichtig, zwischen beiden Lernformen zu differenzieren.

Unsere Analysen fokussieren vor allem auf Unterschiede hinsichtlich verschiedener Erwerbstätigkeitsmerkmale. Um besser zu verstehen, welche Weiterbildungen die Befragten anstreben und was sie potenziell daran hindert, eine Weiterbildung auch wahrzunehmen, schauen wir auf die Art der gewünschten oder

geplanten Abschlüsse sowie auf mögliche Hindernisse, differenziert und ausgewertet nach Bildungs- und Erwerbstätigengruppen. Dabei betrachten wir die zeitlichen und finanziellen Kosten als Hinderungsgründe sowie den individuellen Informationsstand zu bestehenden Weiterbildungsangeboten. Zudem werten wir aus, inwieweit die Befragten bisher von ihren Arbeitgeber:innen für non-formale Weiterbildung freigestellt wurden.

## Nationales Bildungspanel (NEPS) – Startkohorte 6 (Erwachsene)

Die dargestellten Ergebnisse beruhen auf Daten der Startkohorte 6 des Nationalen Bildungspanels (NEPS, vgl. Blossfeld & Roßbach, 2019). Das NEPS ist die größte Langzeit-Bildungsstudie in Deutschland, in welcher seit 2008 längsschnittliche Daten zu Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklungen in Deutschland erhoben werden. Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt.

In der Startkohorte 6 werden Erwachsene der Jahrgänge 1944 bis 1986 befragt (N = 17.140). Personen ab dem Alter von 75 Jahren scheiden aus der jährlichen Panel-Befragung aus. Die Stichprobenziehung erfolgte mehrstufig mit einer Gemeindeziehung als Primary Sampling Unit und Zielpersonenziehung als Secondary Sampling Units in der ersten Welle. Es gab eine Aufstockung sowie zwei Auffrischungen von Zielpersonen in der 2. und 4. Welle (vgl. FDZ-LifBi, 2023).

Die hier verwendeten Daten (NEPS-Netzwerk, 2023) wurden in der 12. Befragungswelle zwischen Herbst 2019 und Frühjahr 2020 in Telefoninterviews und in geringer Anzahl in persönlichen Interviews erhoben. In der 12. Welle haben 7.052 Personen an der NEPS-Befragung teilgenommen.

Bei den vorliegenden Auswertungen wurden aktuell Erwerbstätige im Alter von 30–59 Jahren berücksichtigt (N = 3.630). Die Daten wurden mit wellenspezifischen Querschnittsgewichten gewichtet. Diese stellen die inverse Teilnahmewahrscheinlichkeit der einzelnen Befragten dar, welche anhand verschiedener soziodemografischer Merkmale, der Anzahl der Kontaktversuche und dem Zeitpunkt der Ziehung berechnet wurde (vgl. Landrock, 2021).

## Weiterbildungswünsche und -pläne

Bei einer Abfrage ihrer Weiterbildungspläne wurde zum einen erhoben, ob die Befragten eine idealistische Weiterbildungsaspiration zu formaler Bildung haben, also den allgemeinen Wunsch, einen (weiteren) Bildungsabschluss zu machen<sup>1</sup>. Analog dazu wurde gefragt, ob eine realistische Weiterbildungsaspiration zu

formaler Bildung vorhanden ist, d. h., ob die Befragten auch tatsächlich davon ausgehen, in der Zukunft noch einen entsprechenden Abschluss zu machen<sup>2</sup>.

Bei der Unterscheidung zwischen Wünschen und Plänen zu formaler Weiterbildung zeigt sich ein Mismatch. Während gewichtet fast 30 Prozent der Befragten einen Wunsch äußern, haben nur 6,5 Prozent ent-

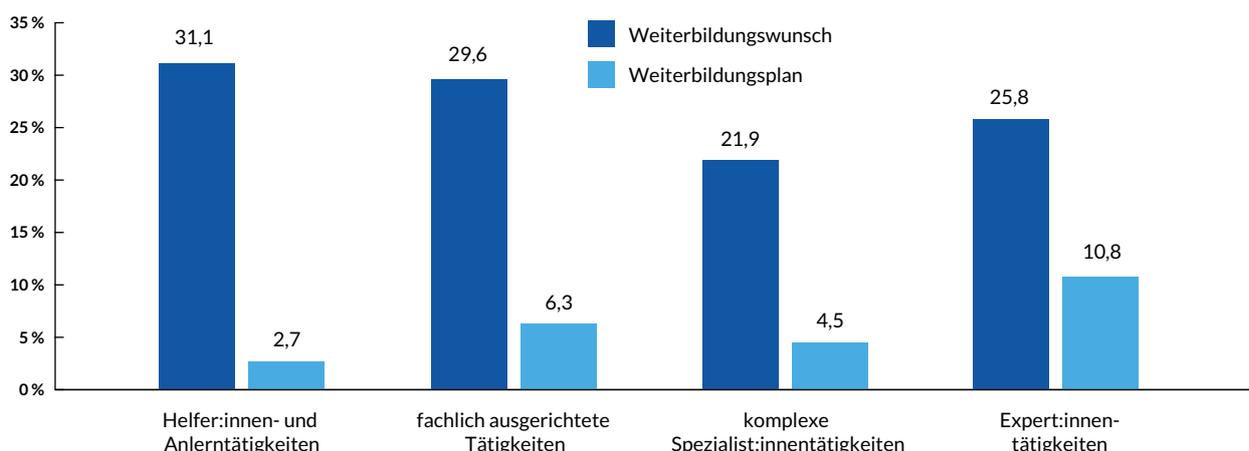
1 „Wenn es allein nach Ihren Wünschen ginge, unabhängig von Ihren beruflichen und privaten Verpflichtungen: Würden Sie gerne einen zusätzlichen Abschluss machen, um beruflich hinzuzulernen?“

2 „Und wenn Sie einmal an Ihre jetzige berufliche und private Situation denken, glauben Sie, dass Sie irgendeinen zusätzlichen Abschluss tatsächlich machen werden?“

sprechend konkrete Pläne. Diese Diskrepanz ist über verschiedene Merkmale wie dem Einkommen und dem Anforderungsniveau der Erwerbstätigkeit ungleich verteilt (s. Abbildung 1). Während Befragte, deren Haupttätigkeit nach der Klassifikation der Berufe (5-Steller KldB 2010) als „Helfer:innen- und Anlern-tätigkeiten“ eingeordnet ist, sich zu 31 Prozent einen weiteren Abschluss wünschen, halten dies nur 2,7 Prozent für realistisch. Bei Befragten hingegen, die „hochkomplexe Tätigkeiten“ ausführen, ist der idealistische Wunsch durchschnittlich niedriger, die realistische Erwartung hingegen höher. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Erwartung beträgt nur 15 Prozentpunkte (im Vergleich zu 28,3 Prozentpunkten bei der ersten Gruppe). Hinsichtlich ihres Wunsches nach formaler Weiterbildung ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen statistisch nicht signifikant, die Unterschiede in der Erwartung, einen weiteren Abschluss zu machen, dagegen schon<sup>3</sup>. Es zeigt sich also, dass Beschäftigte in Helfer:innen- oder Anlernpositionen es deutlich seltener für realistisch halten, ihre Weiterbildungswünsche auch zu verwirklichen, als Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeitsprofilen.

Mit Blick auf das individuelle Einkommen – unterteilt nach der Niedriglohnschwelle von 2019 (11,50 Euro Stundenlohn, vgl. Kalina und Weinkopf, 2021) – zeigt sich ebenfalls, dass der Wunsch nach formaler Weiterbildung bei Beschäftigten mit einem Einkommen unter der Niedriglohnschwelle höher ist als bei Beschäftigten mit höherem Einkommen. Die realistische Erwartung ist hingegen (geringfügig) niedriger (s. Abbildung 2). Beide Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Wobei zu berücksichtigen ist, dass die Gruppe der Befragten mit einem individuellen Einkommen unter der Niedriglohnschwelle sehr klein ist (11 Prozent). Beim Vergleich von Menschen über oder unterhalb der Armutsgrenze<sup>4</sup> zeigt sich der Unterschied noch deutlicher. Bei den Befragten mit einem Haushaltsäquivalenzeinkommen von unter 1.176 Euro (Schwellenwert zur Armutgefährdung 2019, vgl. statista) liegt die realistische Erwartung, einen (weiteren) Abschluss zu machen, bei 2,1 Prozent. Sie unterscheidet sich damit signifikant von Befragten mit einem Äquivalenzeinkommen über der Armutsgrenze (6,7 Prozent). Die Unterschiede zwischen Niedriglohn und Armutsschwelle weisen darauf hin, dass ein niedriges Einkommen der

ABBILDUNG 1 Idealistische und realistische Aspirationen formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau in der Haupttätigkeit (KldB 2010, 5-Steller)



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

- 3 Wenn im Folgenden von einer (statistischen) Signifikanz gesprochen wird, so ist jeweils eine statistische Signifikanz auf 5%-Niveau gemeint.
- 4 Definiert als 60 Prozent des Medians des Nettohaushaltsäquivalenzeinkommens.

Befragten möglicherweise durch das Einkommen der Partner:innen oder durch anderweitige Einkommensquellen im Haushalt ausgeglichen werden. Gleichzeitig ist ein möglicher Lohnausfall durch längerfristige Weiterbildungen besonders gravierend, wenn das Haushaltseinkommen insgesamt sehr niedrig ist.

Zwischen dem Wunsch nach formaler Weiterbildung und den realistischen Weiterbildungsplänen klappt generell also eine große Lücke. Wie groß diese Lücke ist, hängt systematisch vom Einkommen und der Tätigkeit der Erwerbstätigen ab. Befragte, die einer Beschäftigung mit einfachem Tätigkeitsprofil nachgehen und jene die wenig verdienen, haben häufiger den Wunsch, noch einen (weiteren) Abschluss zu machen, halten dies aber besonders selten für realistisch.

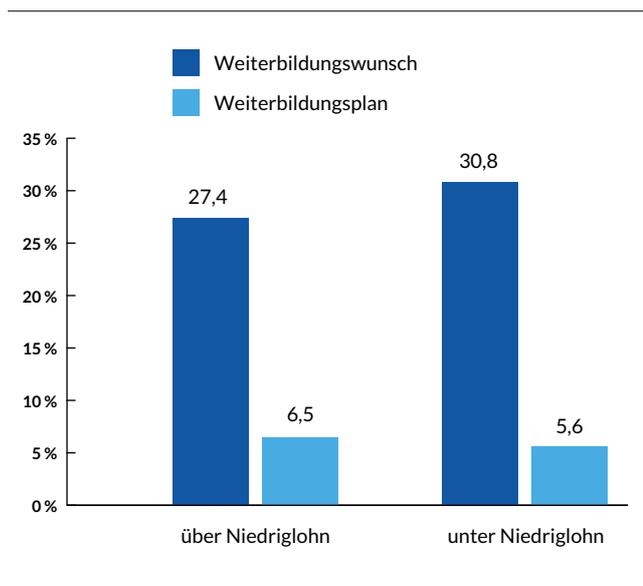
Die Befunde deuten darauf hin, dass die individuelle Motivation und Einstellung zu Bildung die ungleiche Teilnahme an Weiterbildung nicht erklärt. Vielmehr legen die Weiterbildungswünsche nahe, dass gerade Beschäftigte in Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten, die insgesamt stärker vom Strukturwandel betroffen sind, um die Notwendigkeit und Vorteile eines neuen

Berufsabschlusses wissen bzw. diese erkennen.<sup>5</sup> Dass sie trotzdem nicht an Weiterbildung teilnehmen, liegt wohl eher in den Strukturen und im System begründet als in der individuellen Motivation. Aktuelle Befunde zu non-formaler Weiterbildung auf Basis der PIAAC-Daten bestätigen das: Weiterbildungsungleichheiten begründen sich eher durch unterschiedliche Arbeitsplätze als durch fehlende Weiterbildungsmotivation der Beschäftigten (Hornberg et al., 2021).

Erhebliche systematische Unterschiede zeigen sich auch bei dem Vorhaben an non-formaler Weiterbildung teilzunehmen. Unter non-formaler Weiterbildung sind kürzere Kurse und Lehrgänge gemeint, die nicht zu einem anerkannten Abschluss führen. In dem der Studie zugrunde liegenden Datensatz gab es mit Blick auf die non-formale Weiterbildung keine Angaben zu den Weiterbildungswünschen, sondern nur zu den Plänen. So planten durchschnittlich 30 Prozent der Befragten, in den nächsten 12 Monaten einen entsprechenden Kurs oder Lehrgang zu besuchen. Die statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus und Einkommensgruppen sind dabei noch deutlicher als bei der formalen Weiterbildung. So nimmt die Zahl der Erwerbstätigen, die einen Kursbesuch planen, mit steigendem Anforderungsniveau deutlich zu – von 14 Prozent bei Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten bis hin zu 52 Prozent bei den hochkomplexen Tätigkeiten (s. Abbildung 3). Von den Befragten über der Niedriglohnschwelle planten im Schnitt 33 Prozent an einer Weiterbildung teilzunehmen. Unter den Erwerbstätigen mit einem Stundenlohn von weniger als 11,50 Euro waren es hingegen nicht mal 20 Prozent (s. Abbildung 4). Dieses Ergebnis zeigt, dass auch bei der Planung non-formaler Weiterbildung systematische Unterschiede bestehen. Auch hier halten es Beschäftigte mit hohem Einkommen und hohem Anforderungsniveau für deutlich realistischer, an Weiterbildung teilzunehmen als andere Beschäftigte.

Sowohl die realistische Erwartung eines formalen Abschlusses als auch das konkrete Vorhaben zu Kursbesuchen war bei Befragten mit geringem Einkommen und niedrigem beruflichen Anforderungsniveau deutlich geringer ausgeprägt – unabhängig von (oder sogar im Gegensatz zu) einem bestehenden Wunsch nach einem (weiteren) Bildungsabschluss.

ABBILDUNG 2 Idealistische und realistische Aspirationen formaler Weiterbildung nach Einkommen in der Haupterwerbstätigkeit

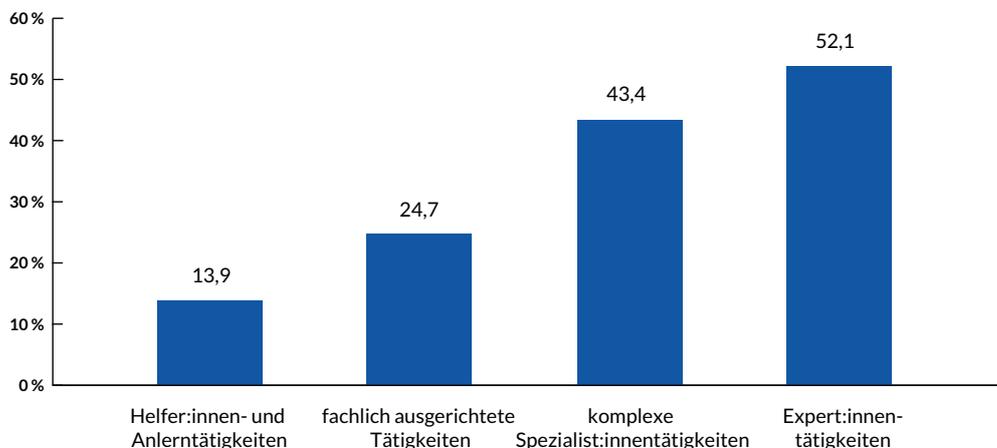


Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

5 Der starke Weiterbildungswunsch ist möglicherweise zu Teilen auch darin begründet, dass eine formale Qualifizierungsmaßnahme bei Un- und Angelernten zu einem ersten Berufsabschluss führen würde.

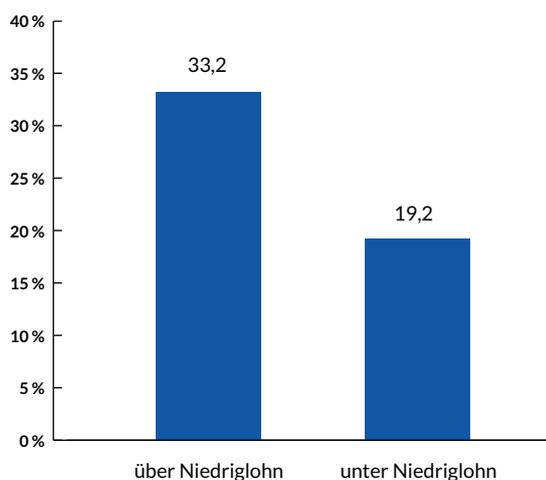
ABBILDUNG 3 Vorhaben eines Kursbesuchs nach Anforderungsniveau (KIdB 2010, 5-Steller) in der Haupttätigkeit



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4 Vorhaben eines Kursbesuchs nach Einkommen in der Haupttätigkeit



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

BertelsmannStiftung

Offen bleiben nun zwei Fragen, die für die Ausgestaltung der Bildungszeit sehr relevant sind: Welche Abschlüsse wünschen bzw. planen die Befragten? Und was sind die Gründe für eine Diskrepanz zwischen Wünschen und Plänen, insbesondere bei Beschäftigten in einfachen und gering entlohnten Tätigkeiten? Daher betrachten wir

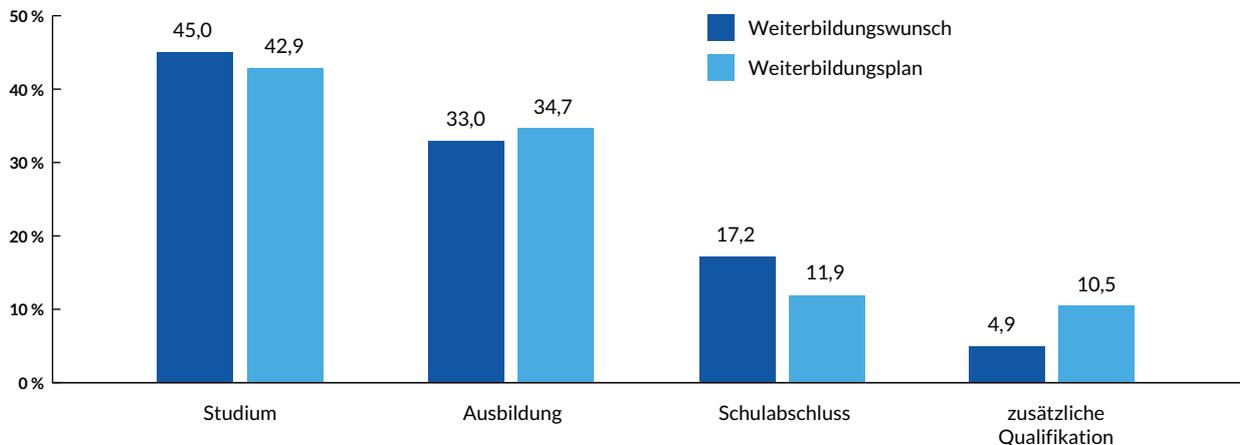
im Folgenden zunächst die Art der gewünschten sowie auch konkret angestrebten Abschlüsse. Darauf folgt eine Auswertung wahrgenommener Hürden und genereller Restriktionen bei der Teilnahme an Weiterbildung.

### Angestrebter Abschluss

Bei der Frage, welche Abschlüsse gewünscht oder geplant sind<sup>6</sup>, wenn ein Weiterbildungswunsch bzw. -plan besteht, geben die meisten Befragten ein Studium oder eine Ausbildung an (s. Abbildung 5). Diese formalen Weiterbildungsabschlüsse werden jeweils in über 75 Prozent der Antworten genannt. Damit sind sie – sowohl in gewünschter als auch erwarteter Form – signifikant häufiger als andere zusätzliche formale Qualifikationen. Studium und Ausbildung sind auch längerfristige Weiterbildungen, die in der Regel über mehrere Jahre in Vollzeit absolviert werden. Das heißt, sie passen nicht in die angedachte Dauer der Bildungszeit von einem Jahr. Trotzdem stellt die Bildungszeit eine Entlastung dar, wenn auch nicht über die gesamte Dauer der Weiterbildung. Um Weiterbildungsbedarfe vor diesem Hintergrund künftig besser zu unterstützen, sollte über den Ausbau kürzerer Formen der formalen Weiterbildung nachgedacht werden. So wäre zum Beispiel eine Modularisierung wie beim Qualifizierungsmodell der Teilqualifikationen denkbar.

6 „An welchen Abschluss haben Sie gedacht?“

ABBILDUNG 5 Art des angestrebten Abschlusses bei Wünschen und Plänen für formale Weiterbildung



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

## Wahrgenommene Hindernisse und Restriktionen

Wie eingangs schon erwähnt, gibt es verschiedene Gründe, warum Beschäftigte sich weder formal noch non-formal weiterbilden – selbst, wenn sie dafür motiviert wären. Wir haben uns insbesondere die Rolle der zeitlichen Restriktionen und finanziellen Kosten angeschaut, die mit beruflicher Weiterbildung verbunden sind. Hinzu kam die Frage nach dem Informationsstand der Befragten zu Angeboten und Möglichkeiten der Weiterbildung. Schließlich spielt es auch eine Rolle, ob Vorgesetzte bereit sind, ihre Beschäftigten für Weiterbildungen von der Arbeit freizustellen. Deshalb haben wir ausgewertet, in welchem Umfang den Befragten eine solche Freistellung für den Besuch von Kursen oder Lehrgängen angeboten wurde.

## Zeit und Finanzen

Sowohl bezüglich formaler als auch non-formaler Weiterbildung werden zeitliche Restriktionen als besonders relevanter Faktor für eine Nicht-Teilnahme wahrgenommen<sup>7</sup> (s. Abbildung 6 und 7). So stimmen 48 Prozent der Befragten völlig oder eher zu, dass ein weiterer Abschluss sie zu viel Zeit kosten würde. 32 Pro-

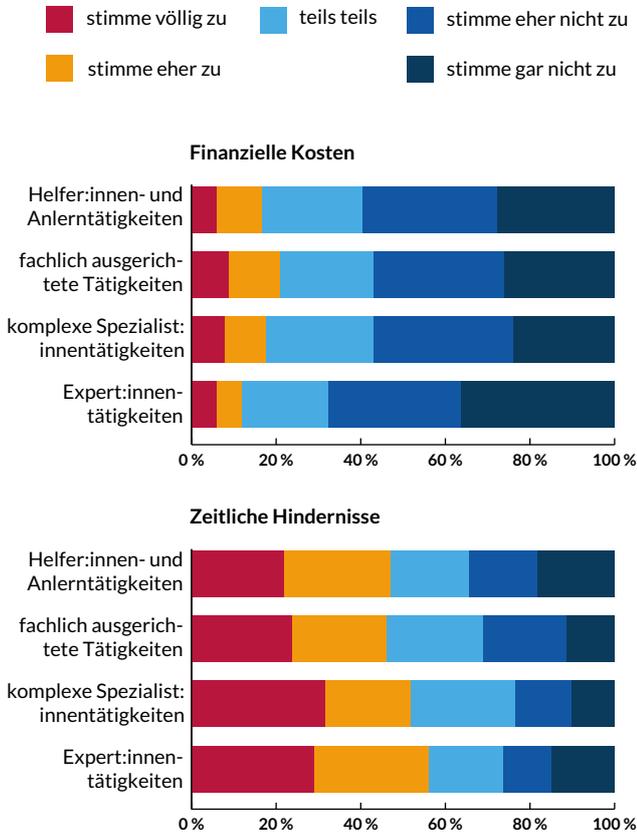
zent geben das für den Besuch von Kursen oder Lehrgängen an. Das gilt im Besonderen für Beschäftigte mit Hochschulabschluss oder mit einem hohen beruflichen Anforderungsniveau. Bei vorhandenem Hochschulabschluss stimmen beispielsweise 62 Prozent eher oder völlig zu, dass ein weiterer Abschluss sie zu viel Zeit kosten würde. Bei Personen ohne Ausbildungsabschluss waren es nur 46 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Extremen der Bildungsgruppen sind dabei statistisch signifikant, die Unterschiede zwischen den tätigkeitsbezogenen Gruppen nur bezüglich non-formaler Weiterbildung (s. Abbildung 13 im Anhang).

Finanzielle Kosten werden insgesamt seltener als Hinderungsgrund angegeben. Nur 18 Prozent aller Befragten stimmten eher oder völlig zu, dass ihnen eine formale Weiterbildung zu teuer wäre. 13 Prozent gaben dies für den Besuch von Kursen oder Lehrgängen an<sup>8</sup>. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Bildungs- und Tätigkeitsgruppen. Signifikante Differenzen gibt es vor allem bei der Frage, ob finanzielle Aufwendungen ein großes Hindernis darstellen. Während beispielsweise 54 Prozent der Befragten ohne Ausbildungsabschluss gar nicht oder eher nicht zustimmen, dass ihnen ein Kurs oder Lehrgang zu teuer wäre, geben das 68 Prozent der Befragten mit Hochschulabschluss an. Finanzielle Kosten sind für Hochschulabsolvent:in-

7 „Ein weiterer Abschluss /Die Teilnahme kostet mich zu viel Zeit. Stimmen Sie völlig zu, eher zu, teils/teils, eher nicht zu oder stimmen Sie gar nicht zu?“

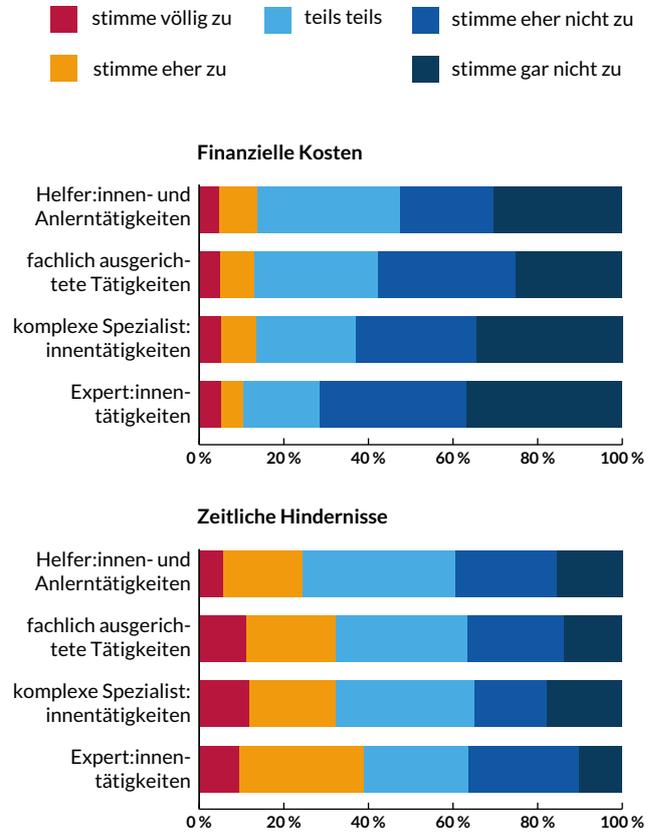
8 „Ich kann das nicht machen, weil es zu teuer ist. Stimmen Sie völlig zu, eher zu, teils/teils, eher nicht zu oder stimmen Sie gar nicht zu?“

ABBILDUNG 6 **Kosten und zeitliche Hindernisse formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 7 **Kosten und zeitliche Hindernisse non-formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

nen folglich ein deutlich niedrigeres (wahrgenommenes) Hindernis für non-formale Weiterbildung als für Beschäftigte ohne Bildungsabschluss (s. Abbildung 13 und 14 im Anhang). Auch bezüglich formaler Weiterbildung und zwischen Erwerbstätigen mit Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten und Erwerbstätigen mit hochkomplexem Tätigkeitsprofil unterscheiden sich die Anteile derer, die Kosten nicht als Barriere wahrnehmen, um 8 bis 19 Prozentpunkte (s. Abbildung 6). Dabei sind die Vergleiche zwischen den Extremen der Bildungsgruppen statistisch signifikant, die Vergleiche anhand der Anforderungsniveaus nur hinsichtlich non-formaler Weiterbildung.

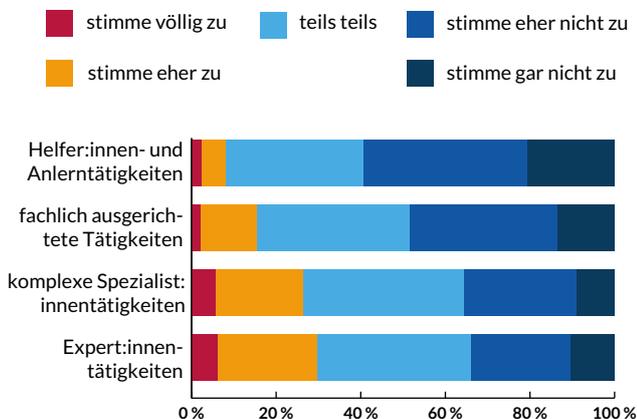
In der Zusammenschau zeigt sich, dass über alle Befragten zeitliche Hindernisse die finanziellen Hindernisse überwiegen. Interessant ist allerdings, dass sich die Verteilung der beiden Barrieren zwischen den Beschäftigtengruppen deutlich unterscheidet. Während

Höhergebildete und jene mit komplexen Tätigkeiten eher keine Zeit haben, scheitern die Pläne der unteren Gruppen eher an den finanziellen Mitteln. Das ist eine wichtige Einsicht für die mögliche Ungleichheitswirkung der Bildungszeit: Ein Fokus auf den Zeitfaktor könnte eher Barrieren bei Höhergebildeten durchbrechen. Um Niedriggebildeten eine Weiterbildung zu ermöglichen, muss auch an die finanzielle Komponente der Maßnahmen gedacht werden.

## Informationen

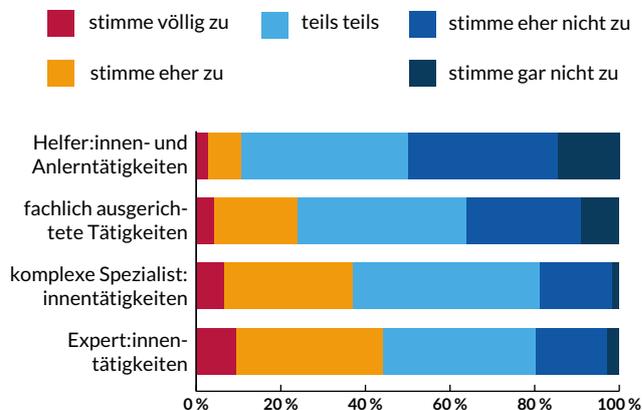
Ob Beschäftigte sich weiterbilden wollen und welche Hindernisse sie dabei für sich sehen, hängt u. a. davon ab, wie gut sie über Weiterbildungsangebote und -möglichkeiten informiert sind. 19 Prozent bzw. 28 Prozent der Befragten fühlen sich sehr gut oder eher gut über das

ABBILDUNG 8 **Informiertheit über Angebote formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KldB 5-Steller), gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 9 **Informiertheit über Angebote non-formaler Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KldB 5-Steller), gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

Angebot für weitere Abschlüsse bzw. Kurse und Lehrgänge informiert<sup>9</sup>. Doch zeigen sich hier deutliche Unterschiede je nach Bildungsabschluss und beruflichem Anforderungsniveau. Bei Befragten mit Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten beispielsweise liegt der Anteil der Personen, die sich sehr oder eher gut über das Angebot weiterer formaler Abschlüsse informiert fühlen bei 8 Prozent. Mit zunehmendem Anforderungsniveau steigt dieser Anteil sukzessive auf 30 Prozent (s. Abbildung 8). Auch bei der non-formalen Weiterbildung nimmt mit dem Bildungsstand der Grad der Informiertheit zu. Bei der niedrigsten Bildungsgruppe fühlen sich 16 Prozent der Befragten eher bis sehr gut informiert, bei der höchsten Bildungsgruppe sind es 33 Prozent (s. Abbildung 15 und 16 im Anhang). Die meisten der Befragten fühlen sich (wenn überhaupt) nur teilweise über die bestehenden Weiterbildungsangebote informiert. Letztlich hängt das Wissen um die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten also stark vom individuellen Bildungsabschluss sowie dem Tätigkeitsprofil der Erwerbstätigen ab.

Dieses Ergebnis legt nahe, dass Beschäftigte mit höherer Bildung und komplexeren Aufgaben eher die nötigen Informationen haben, um eine mögliche Bildungszeit auch nutzen zu können. Bei deren Bean-

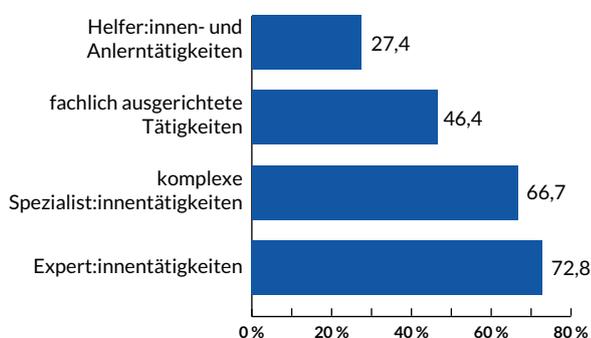
tragung muss laut Referentenentwurf eine konkrete Bildungsmaßnahme angegeben werden. Für schlecht Informierte stellt das eine Barriere dar. Gegebenenfalls wissen sie nicht, dass es für sie potenziell passende Weiterbildungen gibt. Damit die Bildungszeit die Ungleichheit nicht noch vergrößert, sind also flankierende Maßnahmen zur Aufklärung über Bildungsangebote nötig, die sich speziell an Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten richten.

## Freistellung durch Arbeitgeber:innen

Unabhängig von der eigenen Motivation, den Ressourcen und dem Wissen über bestehende Angebote müssen abhängig Beschäftigte von der Arbeit freigestellt werden, um die Bildungszeit wahrnehmen zu können. Im NEPS wurden alle Erwerbstätigen gefragt, ob ihre Arbeitgeber:innen ihnen angeboten haben, sie für Kurse oder Lehrgänge von der Arbeitszeit freizustellen. Die Daten beziehen sich also eher auf Freistellungen für kürzere Maßnahmen. Grundsätzlich erlauben sie jedoch einen Blick auf die Wirkung der im Referentenentwurf enthaltenen Zustimmungspflicht bei der Bildungszeit.

9 „Und wie gut kennen Sie das Angebot für solche zusätzlichen Abschlüsse? Kennen Sie diese Angebote sehr gut, eher gut, teils/teils, eher schlecht oder sehr schlecht?“ bzw. „Wie gut kennen Sie Angebote an Kursen und Lehrgängen, bei denen Sie beruflich hinzulernen können?“

ABBILDUNG 10 Freistellungsangebot für non-formale Weiterbildung nach Anforderungsniveau der Haupterwerbstätigkeit (KIdB 5-Steller), gewichtete Daten



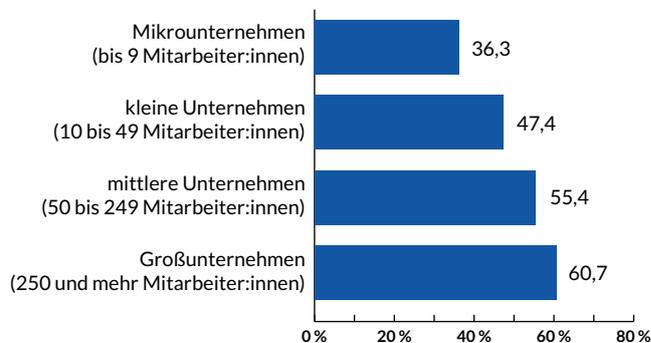
Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

Die Daten zeigen, dass knapp über 50 Prozent der Befragten eine entsprechende Freistellung für non-formale Weiterbildung angeboten wurde<sup>10</sup>. Auch hier ist die Verteilung über verschiedene Beschäftigungsgruppen unterschiedlich. Der Anteil liegt bei 27 Prozent für Erwerbstätige mit Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten und erhöht sich deutlich auf 73 Prozent bei Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten (s. Abbildung 10). Mit steigendem Anforderungsniveau erhöht sich also die Wahrscheinlichkeit, für eine Weiterbildung freigestellt zu werden. Die Gruppenunterschiede zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus sind dabei fast alle statistisch signifikant und zeigen eine deutliche Ungleichheit für verschiedene Erwerbstätigengruppen.

Auch die Größe eines Betriebes beeinflusst, ob eine Person für Weiterbildung freigestellt wird. In Betrieben mit bis zu 9 Mitarbeiter:innen lag der Anteil der Befragten, die ein Freistellungsangebot bekommen haben, bei 37 Prozent. Bei Befragten in Großunternehmen mit über 250 Mitarbeiter:innen lag der Anteil mit 51 Prozent statistisch signifikant um 14 Prozentpunkte höher (s. Abbildung 11).

Die Wahrscheinlichkeit, vom eigenen Betrieb für eine Weiterbildung freigestellt zu werden, ist also nicht gleich verteilt. Sie hängt ab von der Art der beruflichen Tätigkeit und von der Betriebsgröße.

ABBILDUNG 11 Freistellungsangebot für non-formale Weiterbildung nach Betriebsgröße, gewichtete Daten



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

Die Analyse legt nahe, dass Beschäftigte nicht die gleichen Chancen auf Bildungszeit haben, wenn Arbeitgeber:innen der Bildungszeit erst zustimmen müssen. Besonders Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten hätten die schlechtesten Chancen, obwohl sie – gerade in Zeiten des Strukturwandels – eine Weiterbildung am ehesten bräuchten. Da spielt auch die Größe des Unternehmens keine Rolle, wie weitere Analysen zeigen. Selbst in großen Firmen werden Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten seltener für eine Weiterbildung freigestellt. Gleichzeitig weisen die Analysen auf ein wichtiges Problem in der Debatte um eine mögliche Bildungszeit hin: In kleinen Betrieben ist eine Freistellung häufig aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht möglich. Um die Bildungszeit für alle Beschäftigten zu ermöglichen, sollte also über Maßnahmen nachgedacht werden, die Freistellungen auch für kleinere Betriebe ermöglicht.

## Zwischenfazit

Die Datenauswertung zeigt eine deutliche Diskrepanz zwischen den bestehenden Wünschen nach Weiterbildung und deren erwarteter Umsetzung. Dabei besteht eine systematische Ungleichheit: Beschäftigte in Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten sowie mit besonders niedrigem Einkommen haben zwar mindestens genauso häufig den Wunsch nach formaler Weiterbildung wie

<sup>10</sup> Die Abfrage bezieht sich ausschließlich auf non-formale Weiterbildung: „Hat Ihnen Ihr derzeitiger Arbeitgeber angeboten, Sie für den Besuch von Lehrgängen und Kursen von der Arbeitszeit freizustellen?“

Höherqualifizierte und Einkommensstärkere, doch halten sie die Umsetzung dieses Wunsches besonders selten für realistisch. In den meisten Fällen ist das Ziel formaler Weiterbildung ein Ausbildungs- oder Studienabschluss mit entsprechend langer Bildungsdauer. Doch auch bei den kurzfristigen, non-formalen Kursen und Lehrgängen zeigen sich abhängig vom Tätigkeitsniveau deutliche Gruppenunterschiede. Schließlich sind es auch bei der non-formalen Weiterbildung wieder die Beschäftigten mit niedrigem Einkommen, die deutlich seltener eine Teilnahme planen.

Grund für die Diskrepanz zwischen Weiterbildungswünschen und Weiterbildungsplänen sind die individuell wahrgenommenen Hindernisse bzw. Restriktionen. Als Hinderungsgrund werden vor allem zeitliche Restriktionen angegeben (insbesondere von Befragten mit hohem Bildungs- und Tätigkeitsniveau). Die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten sind vor allem ein Hindernis für Beschäftigte ohne Abitur und in weniger komplexen Tätigkeiten. Große Unterschiede zwischen den einzelnen Bildungs- und Erwerbstätigen Gruppen zeigen sich schließlich auch bei der Frage, wie informiert Beschäftigte über bestehende Weiterbildungsangebote sind. Eine weitere Ungleichheit liegt darin, dass die betriebliche Freistellung für eine non-formale Weiterbildung vom beruflichen Anforderungsniveau und auch von der Betriebsgröße abhängt. Wie immer es also auch um die persönliche Motivation bestellt ist, die Chancen auf Weiterbildung sind ungleich verteilt. Erwerbstätige unterschiedlicher Gruppen müssen für Weiterbildung unterschiedliche Hürden überwinden.

Aus den in der vorliegenden Studie gewonnenen Ergebnissen lassen sich zentrale Implikationen für eine Bildungszeit ableiten, wie sie auf Grundlage des bestehenden Referentenentwurfs (siehe Abbildung 12) geplant ist. So ist davon auszugehen, dass eine Bildungszeit in dieser Form vor allem von Höhergebildeten und Beschäftigten mit komplexeren Aufgaben wahrgenommen wird. Beschäftigte dieser Gruppen sind insgesamt informierter, haben häufiger konkrete Weiterbildungspläne und werden von ihren Arbeitgeber:innen auch häufiger für eine Weiterbildung freigestellt. Eine Barriere hingegen, die Höherqualifizierte von der Weiterbildung abhält, sind zeitliche Restriktionen. Da das Instrument der Bildungszeit Zeitmangel reduziert, kann es für diese Gruppe der Beschäftigten relativ leicht Abhilfe schaffen. Bei Niedriggebildeten und Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ist es mit

Blick auf die Hindernisse zumeist umgekehrt: Sie sind weniger informiert, haben seltener konkrete Weiterbildungspläne und werden auch seltener freigestellt. Darüber hinaus sind für sie die Kosten eine höhere Barriere. Zwar sieht der Referentenentwurf neben einer Entgeltersatzleistung in Höhe des Arbeitslosengeldes eine vollständige oder anteilige Übernahme der Weiterbildungskosten für Geringverdienende vor, doch es ist fraglich, ob das ausreicht, um die finanziellen Hürden für diese Gruppe zu beseitigen. Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass die im Referentenentwurf vorgeschlagene Ausgestaltung der Bildungszeit nicht wirklich zu einer höheren und vor allem gleicheren Weiterbildungsbeteiligung beiträgt – und damit auch nicht zur Lösung des Fachkräfte-Paradox.

Dabei zeigt der ausgeprägte Wunsch nach Weiterbildung unter Niedriggebildeten und Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, dass es diesen Zielgruppen nicht an Motivation fehlt. Viel eher fehlt es an den für Weiterbildung passenden Strukturen. Damit Bildungszeit die Ungleichheiten und den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt wirksam verringern kann, muss sie konsequenter auf die Bedürfnisse derjenigen zugeschnitten werden, die am meisten vom Strukturwandel betroffen sind. Der Abschnitt zu den Handlungsempfehlungen zeigt auf, wie eine Bildungszeit ausgestaltet sein müsste, um diese Punkte gezielt anzugehen.

Abschließend ist zu den verwendeten Daten anzumerken, dass sich nach 2019 die Situation in einigen Bereichen noch geändert haben könnte. Gerade aufgrund der Corona-Pandemie hat auch in der Weiterbildung die Digitalisierung zugenommen. Das könnte für die hier dargestellten Daten vor allem in Bezug auf das Weiterbildungshindernis Zeit relevant sein. Einerseits ist es plausibel anzunehmen, dass die zeitliche Restriktion angesichts digitaler, flexibler Weiterbildungsangebote weniger relevant ist. Andererseits zeigen Studien, dass es erhebliche gruppenspezifische Unterschiede bei der Nutzung digitaler Lernmethoden gibt und bestehende Ungleichheiten – z. B. in Bezug auf Branchen, Bildungsniveau und Alter – durch den Digitalisierungsschub sogar noch verstärkt wurden. So profitieren insbesondere Geringqualifizierte deutlich weniger von der Digitalisierung der beruflichen Weiterbildung als Hochqualifizierte (Ehlert et al., 2021; Flake et al., 2021). Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass die vorgestellten Datenbefunde in den letzten 5 Jahren nicht an Aktualität verloren haben.

## ABBILDUNG 12 Bildungszeit und Bildungsteilzeit in Deutschland

Eckpunkte aus dem „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit“ aus 2022

<b>Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis seit mindestens 6 Monaten (Beendigung führt zu Erlöschen des Bildungszeitenanspruchs)</li> </ul>
<b>Anwartschaftszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Versicherungspflichtverhältnis seit mindestens 12 Monaten in den letzten 30 Monaten</li> <li>■ Inanspruchnahme nach frühestens 4 Jahren erneut möglich</li> </ul>
<b>Vereinbarung mit Arbeitgeber:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vereinbarung über vollständige Freistellung (Bildungszeit) oder teilweise Freistellung (Bildungsteilzeit) zur Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung mit Arbeitgeber:innen</li> </ul>
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bildungszeit: Mindestens zwei Monate, höchstens ein Jahr</li> <li>■ Bildungsteilzeit: Mindestens vier Monate, höchstens zwei Jahre</li> <li>■ Maßnahme kann auch in Abschnitten innerhalb von vier Jahren erfolgen</li> </ul>
<b>Höhe und Bemessung Bildungszeitgeld</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 60 Prozent der Nettoentgelt Differenz bzw. 67 Prozent, wenn Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllt werden</li> <li>■ Weiterbildungskosten werden für Arbeitnehmer:innen, die Leistungen nach SGB II erhalten, übernommen</li> </ul>
<b>Anforderungen an die Maßnahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Maßnahme muss einen hinreichenden Arbeitsmarktbezug aufweisen und geeignet sein, Arbeitnehmer:innen beim Erwerb von Kompetenzen zu unterstützen, die der beruflichen Weiterentwicklung dienen: berufliche Weiterbildungen, Sprachkurse, Schulabschlüsse, Studiengänge</li> <li>■ Dauer und Umfang der Maßnahme muss der freigestellten Zeit entsprechen</li> </ul>

Quelle: BMAS, 2022.

| BertelsmannStiftung

## Bildungskarenz in Österreich – Vorbild für die deutsche Debatte

Ein Äquivalent zur vorgeschlagenen Bildungszeit ist die 1998 eingeführte österreichische Bildungskarenz. Sie ermöglicht es erwerbstätigen Personen unabhängig vom betrieblichen Weiterbildungsangebot berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu verfolgen. Während der Weiterbildung sind die Arbeitnehmer:innen formal angestellt, werden jedoch von ihrer Arbeitsverpflichtung freigestellt. Anstelle des regulären Gehalts wird ein staatliches Weiterbildungsgeld gezahlt. Dessen Höhe berechnet sich anhand des Arbeitslosengeldes. So beträgt das Weiterbildungsgeld aktuell 55 Prozent des Nettoeinkommens vor der Bildungskarenz. Die Dauer der Bildungskarenz sowie deren zeitliche Aufteilung müssen mit den Arbeitgeber:innen abgestimmt werden und bedürfen deren Zustimmung. Die Mindestdauer der Bildungskarenzzeit beträgt zwei Monate, die maxi-

male Dauer ist auf ein Jahr begrenzt. Es ist auch möglich, die Bildungskarenz in mehrere Teile aufzuteilen. Jeder Teil muss mindestens eine Dauer von zwei Monaten haben. Damit das Weiterbildungsgeld ausgezahlt wird, müssen die beziehenden Personen Nachweise über ihre Weiterbildungsteilnahme erbringen – entweder über die Teilnahme an mindestens 20 Stunden pro Woche bzw. über mindestens vier Semester-Wochenstunden bei einem Studium oder durch andere Nachweise wie Abschlussprüfungen. Eine Prüfung der Bildungskarenz durch den Rechnungshof Österreich hat ergeben, dass die Anforderungen an die erbrachten Leistungen während der Bildungskarenz gering sind, sodass es „auch für arbeitsmarktpolitisch wenig relevante Kursangebote“ (Rechnungshof Österreich, 2023, S. 33) genutzt wird.

Im Jahr 2021 befanden sich knapp 14.000 Personen in Bildungskarenz mit Weiterbildungsgeldbezug. Das entspricht rund 0,32 Prozent der österreichischen erwerbstätigen Bevölkerung. Diese Zahl ist in den Jahren davor deutlich angestiegen. 2010 waren nur etwa halb so viele Beschäftigte in Bildungskarenz (Rechnungshof Österreich, 2023).

Betrachtet man die Personengruppen, die 2021 von der Bildungskarenz Gebrauch machten, zeichnet sich ein eher homogenes Bild (Rechnungshof Österreich, 2023): Drei Viertel (74 Prozent) der Personen waren Frauen. Doch das war nicht immer so. Die Geschlechterverteilung hat sich über die Jahre deutlich verschoben. War das Verhältnis zu Beginn (2010) noch ausgeglichen, erhöhte sich der Anteil der Frauen bis 2021 um das Dreifache. Mehr als die Hälfte der Personen in Bildungskarenz ist zwischen 25 und 34 Jahre alt und gehört damit eher zu den Jüngeren in der österreichischen Gesellschaft. Ältere Personen (über 45) nehmen dagegen nur sehr selten Bildungskarenz in Anspruch.

Die Daten des Rechnungshof Österreich (2023) zeigen zudem, dass eher Personen Bildungskarenz in Anspruch nehmen, die höher gebildet und somit wahrscheinlich weniger vom Strukturwandel betroffen sind. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung gehen überproportional viele Menschen mit einer akademischen oder höheren Ausbildung<sup>11</sup> in Bildungskarenz (zusammen 53 Prozent). Personen mit mittlerer Ausbildung nutzen die Weiterbildungsmöglichkeit am wenigsten (8 Prozent). Darüber hinaus nehmen Beschäftigte in der Produktion und im Handel deutlich seltener Bildungskarenz als der Durchschnitt. Diese beiden Sektoren sind vermutlich eher von Jobabbau durch Digitalisierung und Green Economy betroffen als der Dienstleistungsbereich, der eine deutlich überdurchschnittliche Inanspruchnahme von Bildungskarenz verzeichnet. Das wird auch in der beruflichen Stellung der Personen in Bildungszeit deutlich (die aktuell nur bis zum Jahr 2009 verfügbar ist). Angestellte sind überrepräsentiert, Arbeiter:innen eher unterrepräsentiert (Lassnigg et al., 2011, S. 65).

2021 schloss die Hälfte der Frauen in Bildungskarenz die Karenz direkt an eine Elternzeit an. Auch das hat

sich über die Jahre stark verändert. 2010 nahmen nur 3 Prozent der Frauen diese Möglichkeit wahr. Insgesamt wird die Bildungskarenz fast ausschließlich von Frauen an die Elternkarenz angeschlossen (Rechnungshof Österreich, 2023, S. 57 f.). Das führt auf der einen Seite zu einer verlängerten Erwerbsunterbrechung bei Müttern und kann deren Einkommensnachteile verschärfen. Auf der anderen Seite könnten Weiterbildungen nach einer Elternzeit den Wiedereinstieg von Müttern erleichtern.

Unter ähnlichen Voraussetzungen wie für die Bildungskarenz können sich Menschen in Österreich auch für eine Bildungsteilzeit entscheiden. Der Unterschied zur Bildungskarenz liegt darin, dass die Bezieher:innen für die Weiterbildung ihre Arbeitszeit lediglich reduzieren. Statt dem Weiterbildungsgeld von 55 Prozent des vorherigen Nettolohns bei der Bildungskarenz erhalten sie bei der Bildungsteilzeit für jede reduzierte Stunde 1,00 Euro pro Tag (Stand 2024). Wird die Arbeitszeit beispielsweise um 50 Prozent reduziert (von 40 Wochenstunden auf 20), erhält die beziehende Person in Kalendermonaten mit 30 Tagen 600,00 Euro Bildungsteilzeitgeld (1,00 Euro x 20 Stunden x 30 Tage).

Die Erfahrungen aus Österreich zeigen, dass eine Förderung wie die Bildungskarenz grundsätzlich funktioniert. Sie ermöglicht vielen Beschäftigten, die Erwerbstätigkeit für eine längere Weiterbildung zu unterbrechen. Der Rechnungshof Österreich (2023) erkennt in seiner Überprüfung des Instruments einen deutlichen Nutzen für das individuelle Fortkommen der Beschäftigten und für den dortigen Wirtschaftsstandort. Allerdings zeigt sich in Österreich das gleiche Muster, das auch in der Datenanalyse zu den Weiterbildungswünschen und -plänen in Deutschland deutlich wird: Die Bildungskarenz wird eher von Höhergebildeten und Personen genutzt, die weniger vom Strukturwandel betroffen sind. Daher sollte bei einer Bildungszeit in Deutschland darauf geachtet werden, dass das Angebot nicht nur für Höherqualifizierte attraktiv ist. Bildungszeit sollte auch die Potenziale heben, die in Form von Weiterbildungswünschen deutlich werden.

Mit Blick auf ein deutsches Modell der Bildungszeit ist es interessant, dass in Österreich die Zahl der Beschäftigten in Bildungskarenz vergleichsweise langsam

11 Die akademische Ausbildung umfasst Universitäten sowie Hochschulen und Akademien, während die höhere Ausbildung allgemeinbildende höhere Schulen, berufsbildende mittlere und höhere Schulen und Kollegs beinhaltet.

angestiegen ist. Vermutlich liegt das u. a. daran, dass sich auch die Bekanntheit der Bildungskarenz nur langsam gesteigert hat. Das weist darauf hin, dass es auch in Deutschland länger dauern könnte, bis die Bildungszeit ihre volle Wirkung entfaltet. Beschäftigte müssen erst von dieser Möglichkeit erfahren. Und dann müssen

sie schauen, inwieweit sie die Bildungszeit für sich und ihr berufliches Fortkommen nutzen können. Das bedeutet zugleich, dass die gesellschaftlichen Kosten für die Bildungszeit zu Beginn vermutlich eher gering sein werden.

## Handlungsempfehlungen

### Zur Relevanz der Bildungszeit

Im Vergleich zu Beschäftigten in höheren beruflichen Positionen haben Beschäftigte in Helfer:innen- und Anlernpositionen ebenso wie Fachkräfte häufiger den Wunsch, eine formale Weiterbildung zu absolvieren. Wird danach gefragt, ob dieser Wunsch mit Blick auf die eigene Situation tatsächlich umgesetzt wird, kehrt sich der Trend um: So gelingt es insbesondere Beschäftigten in Helfer:innen- und Anlernpositionen nicht, ihre Weiterbildungsmotivation in einen tatsächlichen Plan umzusetzen. Es muss also ein struktureller Rahmen geschaffen werden, der berufliche Weiterbildung als lebenslanges Lernen ermöglicht und fördert, ungeachtet der beruflichen Position. Das macht ein Instrument in Form einer Bildungszeit erforderlich, das Beschäftigte selbst befähigt, Wünsche beruflicher Weiterbildung eigenständig umzusetzen. Schließlich zeigen die vorliegenden Daten: An der individuellen Motivation hapert es nicht. Es sind vielmehr die strukturellen und systemischen Hindernisse, die es zu beseitigen gilt. Entsprechend beziehen sich unsere Handlungsempfehlungen auf

1. die notwendige Freistellung von der Arbeit durch die Arbeitgeber:innen,
2. den maximalen Zeitraum der Bildungszeit,
3. die finanzielle Unterstützung während der Bildungszeit,
4. die Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahme,
5. die Information und Beratung der Beschäftigten.

### Mehr Zeit für Weiterbildung

Das größte Hindernis bei der Teilnahme an formaler Weiterbildung ist die Zeit. Beschäftigten fällt es schwer, neben ihrer beruflichen Tätigkeit zeitliche Kapazitäten für Weiterbildung aufzubringen. Das Instrument der Bildungszeit sieht deswegen die Freistellung von der Erwerbsarbeit vor, abhängig von der Zustimmung durch die Arbeitgeber:innen. Hier droht jedoch mit Blick auf die vorliegenden Daten eine Benachteiligung all jener, die in niedrigqualifizierten Positionen oder in kleinen Betrieben arbeiten und deshalb für eine berufliche Weiterbildung seltener freigestellt werden. Die Lösung einer unbedingten und sofortigen Freistellung aller Weiterbildungsinteressierten durch den Betrieb im Sinne eines ständig bestehenden Rechts auf Weiterbildung erscheint hinsichtlich der notwendigen betrieblichen Planungssicherheit allerdings unrealistisch. Daher schlagen wir ein bedingtes Recht auf Bildungszeit vor, das Einschränkungen bei Planung und Umfang von Weiterbildungen vorsieht.

Um die Möglichkeit einer langfristigen, strategischen Personalplanung zu gewährleisten, sind zwei Fristen notwendig: Äußern Beschäftigte ihr Interesse an Bildungszeit, sollten die Arbeitgeber:innen im Rahmen einer Planungszeit innerhalb von drei Monaten einen Startzeitpunkt für die Freistellung – also die Weiterbildung – benennen. Die Bildungszeit sollte nach Ablauf der Planungszeit innerhalb von weiteren sechs Monaten beginnen. Dabei müssen allerdings Sonderregelungen gelten, um nicht zuletzt die gleichzeitige Bildungszeit mehrerer Beschäftigter (und damit größere Personalausfälle) kompensieren zu müssen. Die

Bildungszeit Geringqualifizierter sollte hier Vorrang haben.

Daneben sollte das Recht auf Bildungszeit für Beschäftigte in kleinen Betrieben eingeschränkt werden. Vollzeitbeschäftigte sollten maximal 50 Prozent ihrer Arbeitszeit in Bildungsteilzeit umwandeln können. So lassen sich personelle Ausfälle reduzieren und notwendige Arbeitsabläufe im Betrieb aufrecht erhalten. Im Vergleich zur „Vollzeit-Bildungszeit“ hat Bildungsteilzeit auch den Vorteil, dass Beschäftigte im Arbeitsprozess integriert bleiben und den Anschluss an betriebliche Veränderungen (z. B. durch Transformationsprozesse) nicht verlieren. Das kann sich positiv auf die individuelle Arbeitsmarktposition der Beschäftigten auswirken. Die Erfahrungen aus Österreich zeigen, dass die Beschäftigungsquoten nach der Bildungsteilzeit sogar besser sind als nach einer Bildungskarenz (Rechnungshof Österreich, 2023). Um dabei eine Beständigkeit der Arbeitskraft im Betrieb zu gewährleisten, sollte – wie auch im Referentenentwurf erwähnt – eine Wartezeit von mindestens vier Jahren bis zur erneuten Inanspruchnahme einer Bildungszeit gesetzlich festgelegt werden.

## Dauer der Freistellung

Neben der Zustimmung durch die Arbeitgeber:innen ist die Dauer der Freistellung entscheidend. Während sich non-formale Weiterbildungen in kurzer Zeit absolvieren lassen, erfordern formale Abschlüsse in der Regel auch bei Vollzeit einen Zeitraum von mehr als einem Jahr. Da mit steigender Dauer der Freistellung die Herausforderungen für die Arbeitgeber:innen zunehmen, scheint eine grundsätzliche Verlängerung des Zeitraums über ein Jahr hinaus nur wenig praktikabel. Zum einen ist die Bildungszeit für Beschäftigte auch dann entlastend, wenn die Dauer der Weiterbildung die maximale Förderspanne von einem Jahr übersteigt. Zum anderen sollten Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, deren zeitlicher Umfang maximal einem Jahr in Vollzeit entspricht. Ein Ausbau des bereits vorhandenen Angebots sogenannter Teilqualifikationen ermöglicht es auch Menschen ohne Berufsabschluss, schrittweise einen Abschluss zu erlangen.

Absolvieren sie die einzelnen Module eines Ausbildungsberufs, können sie an ihrer bereits vorhandenen und anerkannten Berufserfahrung anknüpfen und im Rahmen einer Externenprüfung einen Berufsabschluss erreichen (hierzu auch Eichhorst und Marx 2022).

## Finanzielle Unterstützung

Verglichen mit der Freistellung durch die Arbeitgeber:innen und der Dauer der Freistellung ist das finanzielle Hemmnis zwar gering, doch zeigen sich auch hier Ungleichheiten, die bei der Ausgestaltung der Bildungszeit berücksichtigt werden müssen. Insbesondere bei Beschäftigten unterhalb der Niedriglohngrenze fallen die Weiterbildungswünsche geringer aus als bei Besserverdienenden. Außerdem werden finanzielle Kosten häufiger als Hinderungsgrund für eine Teilnahme genannt, wenn die Befragten in niedrigen Anforderungsniveaus tätig sind oder kein Abitur haben. Gerade für Erwerbstätige in gering entlohnten Tätigkeiten könnte das im Referentenentwurf vorgesehene Bildungszeitgeld jedoch unattraktiv sein. Mit 60 Prozent Nettoentgeltdifferenz (bzw. 67 Prozent, wenn die Voraussetzungen für einen erhöhten Leistungssatz erfüllt sind) fällt die Entgeltsatzleistung gerade für Geringverdienende niedrig aus. Um als Mindestlohnempfänger:in durch die Bildungszeit nicht armutsgefährdet zu werden, ist gerade für diese Zielgruppe eine höhere Ersatzleistung notwendig. Auch die Ergebnisse aus Österreich zeigen, dass die Bildungskarenz bei einem Lohnersatz von 55 Prozent des Nettoeinkommens überwiegend von gut ausgebildeten Beschäftigten genutzt wird. Eine höhere finanzielle Unterstützung für Geringverdienende kann einer ungleichen Nutzung der Bildungszeit in Deutschland vorbeugen.

Denkbar ist ein abnehmender Prozentsatz für das Bildungszeitgeld: Während Beschäftigte im Mindestlohn 100 Prozent Entgeltsatzleistung erhalten, reduziert sich der Prozentwert bis zum Durchschnittsentgelt<sup>12</sup> auf 60 Prozent (bzw. 67 Prozent). Für Beschäftigte in Bildungsteilzeit gilt jeweils eine anteilige Berechnung. Eine Möglichkeit gruppenspezifischer finanzieller Anreize wäre – parallel zu den seit 01. Juli 2023 geltenden Regelungen zum Bürgergeld – die Einführung eines zu-

12 Das Durchschnittsentgelt bezeichnet im Sinne der deutschen Sozialversicherung das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten.

sätzlichen Weiterbildungsgeldes in Höhe von 150 Euro monatlich für die Teilnahme an abschlussbezogenen Maßnahmen. Aufgrund langfristiger positiver Effekte auf Beschäftigung und Einkommen ist vor allem dieser (nachträgliche) Erwerb formaler Berufsabschlüsse förderungswürdig (Bönke et al., 2022). Die Weiterbildungskosten für Arbeitnehmer:innen, die Leistungen nach SGB II erhalten, sollten – wie auch im Referentenentwurf zur Bildungszeit dargestellt – übernommen werden.

## Flexible Förderung von Maßnahmen mit Arbeitsmarktbezug

Bei allen Fragen der Freistellung und Finanzierung dürfen die eigentlichen Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme nicht in den Hintergrund rücken. Gerade in Zeiten einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt ist eine inhaltliche Breite und Flexibilität der Maßnahmen für Beschäftigte essenziell. Die Heterogenität der gewünschten und geplanten formalen und non-formalen Weiterbildungen spricht dafür, dass es eine Vielzahl von Maßnahmen geben sollte, die im Rahmen der Bildungszeit absolviert werden können. Dabei muss kein betriebliches Interesse vorliegen. Allerdings sollte die Maßnahme nicht nur, wie im Referentenentwurf vorgeschlagen, einen hinreichenden, sondern auch einen nachweisbaren Arbeitsmarktbezug haben. Dafür spricht auch das Ergebnis der Prüfung der Bildungskarenz in Österreich. Diese hat gezeigt, dass aufgrund der geringen qualitativen Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahme die Bildungskarenz auch für Kurse mit wenig Arbeitsmarktbezug genutzt wurde. Dies spricht für die Notwendigkeit gesetzlicher Anforderungen an Inhalt und Umfang der Maßnahme.

Um an bestehende Systeme anzuknüpfen, sollten neben Sprachkursen, dem Nachholen von Schulabschlüssen sowie der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Studiengänge auch berufliche Weiterbildungen förderfähig sein, die gemäß der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) zertifiziert sind. Das unterstützt Beschäftigte beim Erwerb oder Ausbau von Kompetenzen, die der beruflichen Entwicklung dienen und den individuellen Interessen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Die Bildungszeit kann damit die Be-

schäftigungsfähigkeit erhöhen und als Versicherung gegen drohende Arbeitslosigkeit dienen (vgl. „Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigtenversicherung“, Günter Schmid, 2008). Zudem ermöglicht sie berufliche Aufstiege und Neuorientierungen.

## Information und Beratung

Ein entscheidender Aspekt für die erfolgreiche Nutzung der Bildungszeit ist die Informiertheit der Beschäftigten. Wie die Daten zeigen, gibt es hier deutliche Unterschiede je nach Bildungsabschluss und Tätigkeitsniveau. Während Beschäftigte in hochkomplexen Tätigkeiten allgemein gut über Angebote informiert sind, wissen gerade bildungsferne Personen in Helfer:innen- und Anlernertätigkeiten nur sehr wenig über die Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Einführung einer Bildungszeit muss folglich schon bei der Information und Beratung zur Maßnahme ansetzen, um Ungleichheiten zu vermeiden. Besonders wichtig bei allen flankierenden Maßnahmen zur Information ist die Niedrigschwelligkeit der Angebote und die Anknüpfung an bestehende Strukturen.

Die persönliche Beratung spielt hierbei die entscheidende Rolle. Zum einen sollte die Beratung zur Bildungszeit eng mit der etablierten Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Bundesagentur für Arbeit verzahnt werden. Zum anderen sollte für einen direkten Zugang zu den Beschäftigten (insbesondere in Helfer:innen- und Anlernertätigkeiten) eine aufsuchende und begleitende Beratung in den Betrieben etabliert werden. Hier könnten neben den Betriebsrät:innen – die gerade in Pilotprojekten zu Weiterbildungsmentor:innen ausgebildet werden (BMAS und BMBF, 2022) – auch die Sozialpartner und Kammern eingebunden werden. Gerade für bildungsferne Menschen mit schlechten Lernerfahrungen kann der direkte persönliche und langfristige Kontakt einen Unterschied machen und zum Bildungserfolg führen.

Zusätzlich sollten die bundesweiten Initiativen für mehr Transparenz in der Weiterbildungslandschaft auch bei der Implementierung einer Bildungszeit weiter gestärkt werden – wie z. B. die nationalen Onlineportale für berufliche Weiterbildung („MeinNow“ oder „Mein Bildungsraum“).

## Fazit

---

Der deutsche Arbeitsmarkt stellt seine Beschäftigten vor große Herausforderungen. Die beruflichen Anforderungen wandeln sich so stark wie nie. Arbeitnehmer:innen müssen sich und ihre Qualifikationen daran anpassen, um im gegenwärtigen und zukünftigen Wandel auf dem Arbeitsmarkt nicht abgehängt zu werden. Hier kann berufliche Weiterbildung helfen, die Herausforderungen des Strukturwandels zu bewältigen, indem die Passung zwischen nachgefragten Stellen und qualifizierten Beschäftigten verbessert wird.

Mit der Bildungszeit adressiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales genau dieses Potenzial. Im Rahmen eines Referentenentwurfes wurde 2022 die Idee formuliert, Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich unabhängig von (häufig fehlenden) betrieblichen Weiterbildungsangeboten zu qualifizieren. Arbeitnehmer:innen sollen infolge eigener Initiative von der Arbeit freigestellt werden und bei teilweisem Lohnausgleich an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen können. Allerdings besteht die Gefahr, dass Qualifizierungsmaßnahmen nur unzureichend stattfinden und vor allem Hochqualifizierte von diesen profitieren.

Ein Instrument wie die Bildungszeit kann seine Wirkung nur dann entfalten, wenn es die individuellen Probleme beruflicher Weiterbildung berücksichtigt. Die vorliegende Studie belegt, dass die Beschäftigten hochmotiviert sind, sich weiterzubilden. Das zeigen die stark ausgeprägten Weiterbildungswünsche. Während Helfer:innen und Angelernte hier sogar stärker motiviert sind als Personen in höherqualifizierten Positionen, sieht die Situation umgekehrt aus, wenn es darum geht, die Weiterbildungswünsche zu realisieren. Konkrete Weiterbildungspläne existieren im Vergleich eher bei Fachkräften, Spezialist:innen und insbesondere Expert:innen. Es gibt also Hindernisse, die vor allem Beschäftigte mit niedrigqualifizierten Tätigkeiten davon abhalten, sich beruflich weiterzubilden.

Ein häufiges Hindernis für alle Beschäftigtengruppen sind zeitliche Gründe. Beschäftigte in höherqualifizierten Tätigkeiten sehen darin allerdings eine größere Hürde als niedrigqualifizierte Beschäftigte. Für letztere

sind eher die Kosten der beruflichen Weiterbildung ein Problem. Zudem schätzen sie sich als eher gering informiert ein, wenn es um Angebote und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung geht. So fehlt Geringqualifizierten wie Helfer:innen häufiger das notwendige Wissen, um konkrete Weiterbildungspläne zu machen. Erschwerend kommt hinzu, dass nur 27 Prozent der Helfer:innen und Angelernten von ihren Arbeitgeber:innen bisher für Weiterbildung freigestellt wurden – im Gegensatz zu 73 Prozent der Expert:innen. Mit Blick auf diese Hindernisse wird deutlich, warum die Nutzung beruflicher Weiterbildung weit unter ihrem Potenzial liegt und insbesondere Geringqualifizierte die Angebote kaum in Anspruch nehmen.

Mit der Bildungskarenz haben Beschäftigte in Österreich bereits seit 1998 die Möglichkeit, sich freigestellt vom Arbeitsverhältnis und in Abstimmung mit ihren Arbeitgeber:innen weiterzubilden. Dabei erhalten sie für die Dauer von mindestens zwei Monaten und maximal einem Jahr ein Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes. Mit einem Anteil von 0,32 Prozent war im Jahr 2021 allerdings nur ein Bruchteil der österreichischen Erwerbstätigen in Bildungskarenz. Besonders die Höherqualifizierten machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die in der vorliegenden Studie identifizierten Hindernisse zur beruflichen Weiterbildung (insbesondere bei geringqualifizierten Beschäftigten) scheinen somit auch in Österreich zu wirken. Es besteht die Gefahr, mit der Einführung der Bildungszeit in Deutschland ähnliche Ungleichheiten zu reproduzieren.

Um auch die Situation schlechter gestellter Beschäftigter zu berücksichtigen und die Bildungszeit zur Bewältigung des Strukturwandels einzusetzen, sind bei der Einführung des Instruments die genannten Herausforderungen in besonderer Weise zu berücksichtigen. Beschäftigte müssen bei Lohnausgleich von ihrem Arbeitsverhältnis freigestellt werden, um ausreichend Kapazitäten für ihre berufliche Weiterbildung zu haben. Gleichzeitig benötigen Arbeitgeber:innen ausreichend Zeit, um die Weiterbildungswünsche ihrer Beschäftigten in der Personalplanung berücksichtigen

zu können. In kleinen Betrieben sollte zur Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe nur eine Bildungszeit vorgesehen sein. Das erhält nicht zuletzt auch die Arbeitsmarktnähe der Beschäftigten und stellt eine schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sicher.

Auch wenn Beschäftigte sich eine längere Weiterbildung wünschen, sollte die Maximaldauer der vorgestellten Bildungszeit ein Jahr betragen. Ein solches Jahr entlastet trotzdem all jene, die langfristige Weiterbildungswünsche bzw. -pläne haben. Außerdem ermöglicht es, Beschäftigte während der Freistellung für kürzere Weiterbildungen vollständig zu fördern. Gerade Teilqualifikationen bieten sich an, um innerhalb weniger Monate Module ganzer Ausbildungsbereiche zu absolvieren.

Je geringer das Entgelt der Beschäftigten, desto höher muss der Prozentsatz des Bildungszeitgeldes sein. Mindestlohnempfänger:innen sollten zur Sicherung ihres Lebensstandards 100 Prozent Entgeltersatzleistung beziehen können, während für Besserverdienende geringere Prozentsätze gelten. Die Teilnahme an abschlussbezogenen Maßnahmen sollte zusätzlich durch die Zahlung eines monatlichen Weiterbildungsgeldes belohnt werden – nicht zuletzt auch deshalb, weil mit formalen Berufsabschlüssen positive Einkommens- und Beschäftigungseffekte einhergehen.

Die umfangreiche Arbeitsmarktnachfrage macht ein vielfältiges Angebot beruflicher Weiterbildungen notwendig. Neben Sprachkursen, dem Nachholen von Schulabschlüssen oder auch einem ganzen Studium muss eine Vielzahl arbeitsmarktrelevanter beruflicher Weiterbildungen im Rahmen der Bildungszeit möglich sein. Um hier gewisse Qualitätsstandards einzuhalten, sollte auf die Zertifizierung der Maßnahmen gemäß der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ (AZAV) geachtet werden.

Gerade Geringqualifizierte wissen zu wenig über passende Angebote und die Möglichkeiten der Förderung beruflicher Weiterbildung. Die Bundesagentur für Arbeit muss deshalb – ebenso wie auch andere Akteure (Betriebsrät:innen, Kammern etc.) – die Beschäftigten durch persönlichen, bestenfalls aufsuchenden Kontakt umfassend informieren und beraten. Die Beratungsangebote müssen niedrigschwelliger werden und die Menschen dort abholen, wo sie stehen. Nur dann kann das eigenverantwortliche Instrument der Bildungszeit wirksam werden und die Beschäftigten dazu befähigen, ihre berufliche Weiterbildung selbst in die Hand zu nehmen.

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgeschlagene Bildungszeit löst im Gegensatz zu vielen Instrumenten der bisherigen Förderlandschaft kein spezifisches Einzelproblem, sondern zielt gleichermaßen auf alle Beschäftigten über ihr gesamtes Erwerbsleben hinweg. Sie schafft die Möglichkeit für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie für berufliche Auf- und Umstiege. Mit den hier vorgestellten Vorschlägen kann sie den Fachkräftemangel und soziale Ungleichheiten verringern. Dabei muss sich die Bildungszeit in die Weiterbildungslandschaft einfügen, sodass zu prüfen ist, ob andere Weiterbildungsinstrumente mit ihrer Einführung obsolet werden. Daneben muss der Bildungszeit – entsprechend ihrer Bedeutung – eine relevante Position im Beitragshaushalt zukommen.

Nur so kann die Bildungszeit dazu beitragen, berufliche Weiterbildung zunehmend als Selbstverständlichkeit anzusehen. Der Fachkräftemangel muss behoben, der Strukturwandel bewältigt werden. Das geschieht nicht von heute auf morgen und erfordert das Engagement aller Arbeitsmarktakteure. Dass dabei nicht die abgehängt werden, die ohnehin schon schlechter gestellt sind, hat besondere Priorität.

# Quellenverzeichnis

---

Blossfeld, H.-P. & Roßbach, H.-G. (Hrsg.). (2019). Education as a lifelong process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Edition ZfE (2. Auflage). Springer VS.

Bilger, F. & Käpplinger, B. (2017). Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: Bilger, F., Behringer, F., Kuper, H. & Schrader, J. (Hrsg.). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld: wbv Media.

BMAS. (2023). Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit.  
[ref-weiterbildungsfoerdungsgesetz.pdf \(bmas.de\)](#)

BMAS & BMBF. (2022). Nationale Weiterbildungsstrategie. Fortführung und Weiterentwicklung.  
[nws\\_updatepapier\\_fortfuehrung\\_09-22.pdf](#)

Burstedde, A., Kunath, G., & Werner, D. (2023). Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit – kein Widerspruch. IW-Kurzbericht, 47. <https://www.iwkoeln.de/studien/alexander-burstedde-gero-kunath-dirk-werner-fachkraeftemangel-trotz-arbeitslosigkeit-kein-widerspruch.html>

Bönke, T., Hammer, L., & Hügler, D. (2022). Berufsabschluss durch Weiterbildung – Zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Ehlert, M., Kleinert, C., Vicari, B., & Zoch, G. (2021). Digitales selbstgesteuertes Lernen Erwerbstätiger in der Corona-Krise. Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorte 6. Bamberg: Leibniz-Institut für Bildungsverläufe.

Eichhorst, W. & Marx, P. (2022). Reform der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Impulse aus dem Ausland. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Flake, R., Janssen, S., Leschnig, L., Malin, L., & Seyda, S. (2021). Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona: Kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede, IW-Report, No. 43/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

FDZ-LIfBi. (2023). Data Manual NEPS Starting Cohort 6–Adults, Adult Education and Lifelong Learning, Scientific Use File Version 14.0.0. Bamberg, Germany, Leibniz Institute for Educational Trajectories, National Educational Panel Study.

Heß, P., Janssen, S., & Leber, U. (2019). Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter (IAB-Kurzbericht 16/2019). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hornberg, C., Heisig, J. P., & Solga, H. (2021). „Fit für die digitale Arbeitswelt. Weiterbildung gering Qualifizierter scheitert an Strukturen am Arbeitsplatz“. In: WZB-Mitteilungen, H. 171, S. 44-47.

Kalina, T., & Weinkopf, C. (2021). Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang vor allem in Ostdeutschland. Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ): IAQ Report 6/2021, Duisburg.

Kleinert, C., & Wölfel, O. (2018). Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1/2018, 11–15.

Landrock, U. (2021). Samples, Weights, and Nonresponse: the Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 12). Bamberg, Germany: Leibniz Institute for Educational Trajectories, National Educational Panel Study.

Lassnigg, L., Gottwald, R., Hofer, H., Kuschej, H., & Zaussinger, S. (2011). Evaluierung der Bildungskarenz 2000-2009 [Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask)]. Institut für Höhere Studien (IHS).

Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training (OECD Social, Employment and Migration Working Papers 202). OECD Publishing. [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training\\_2e2f4eea-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en)

NEPS-Netzwerk. (2023). Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi), Bamberg. [doi:10.5157/NEPS:SC6:12.1.0](https://doi.org/10.5157/NEPS:SC6:12.1.0)

Osiander, C., & Stephan, G. (2018). Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden. IAB-Forum. <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/>

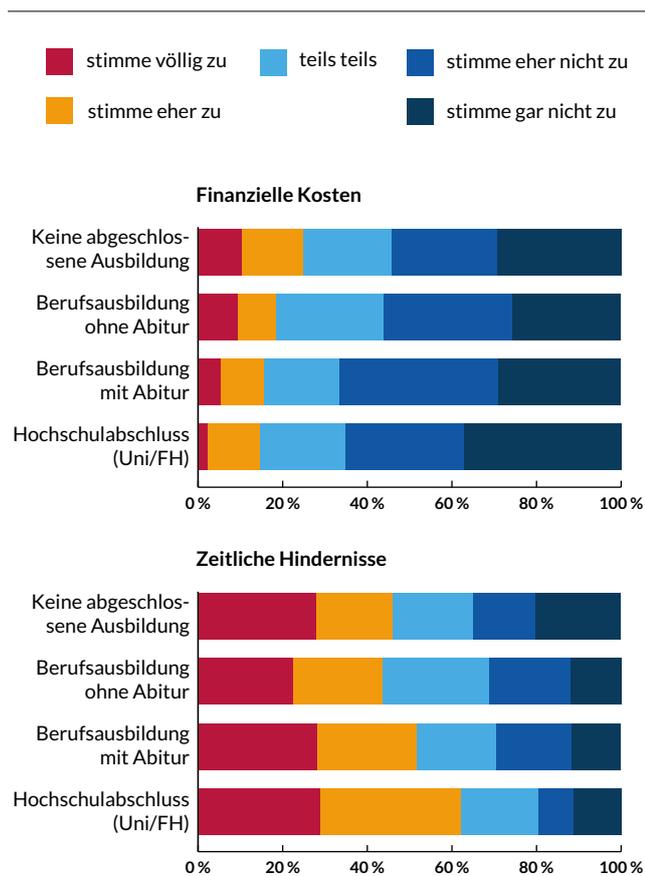
Rechnungshof Österreich. (2023). Bildungskarenz. Bericht des Rechnungshofes. In: Reihe BUND (2023/11). [https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2023\\_11\\_Bildungskarenz.pdf](https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2023_11_Bildungskarenz.pdf)

Schmid, G. (2008). Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung. WISO Diskurs. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.

Statista. Statistiken zur Armut in Deutschland. <https://de.statista.com/themen/120/armut-in-deutschland/#topicOverview>

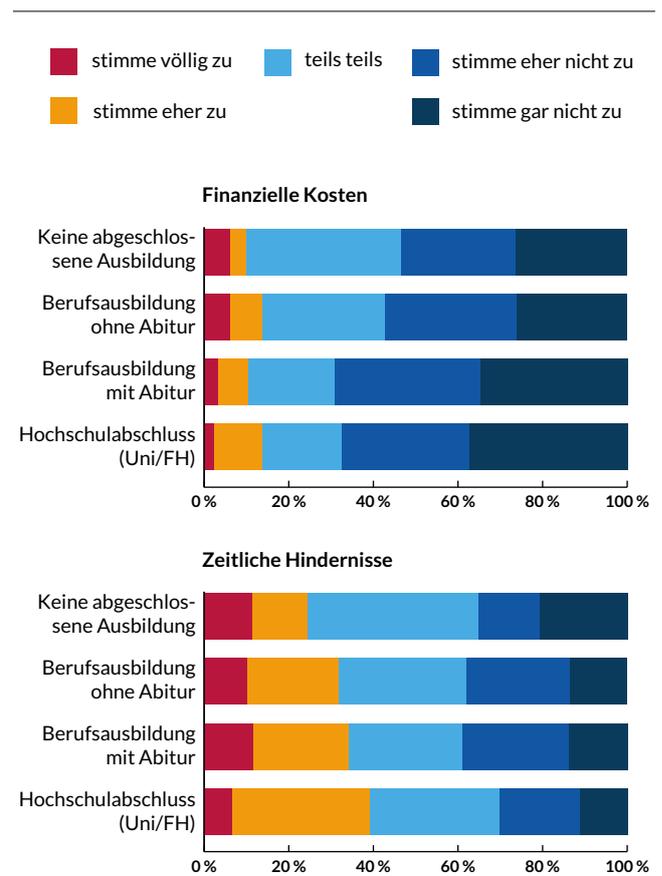
# Anhang

ABBILDUNG 13 **Kosten und zeitliche Hindernisse formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten**



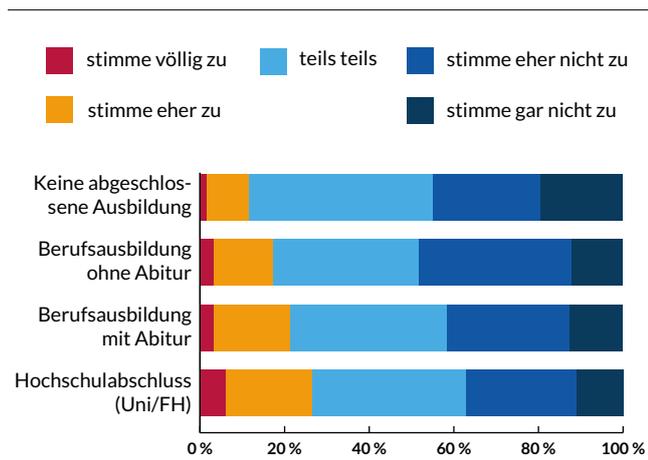
Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 14 **Kosten und zeitliche Hindernisse non-formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten**



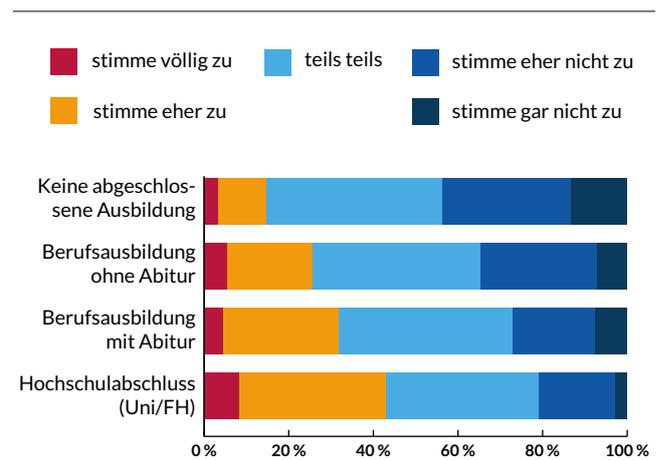
Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 15 **Informiertheit über Angebote formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 16 **Informiertheit über Angebote non-formaler Weiterbildung nach Bildungsabschluss, gewichtete Daten**



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

**Bertelsmann Stiftung**

Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Deutschland  
Telefon +49 5241 81-0

**Tobias Ortman**

Project Manager  
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft  
Telefon +49 5241 81-81181  
tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de

**Luisa Kunze**

Project Manager  
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft  
Telefon +49 30 275788175  
luisa.kunze@bertelsmann-stiftung.de

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)