



# 1.1.028 - Zwischen Betrieb und Familie: Barrieren unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen im Zugang zu non-formaler Weiterbildung (BeFaWei)

Forschungsprojekt: Zwischenbericht

Dr. Mortimer Schlieker

Laufzeit: I/2025 – IV/2027

Bonn, 14.04.2026

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114 - 116

53113 Bonn

Telefon: 0228 107-1896

E-Mail: [mortimer.schlieker@bibb.de](mailto:mortimer.schlieker@bibb.de)

**Mehr Informationen unter:**

[www.bibb.de/](http://www.bibb.de/)

## 1. Zusammenfassung

Das Forschungsprojekt BeFaWei untersucht soziale Barrieren in Betrieben und Familien, die die Teilnahme an non-formaler beruflicher Weiterbildung für unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen erschweren. Das Projekt verbindet eine relationale Ungleichheitsperspektive auf betriebliche und familiäre Einflusssphären und nutzt sowohl quantitative Linked-Employer-Employee-Daten als auch qualitative Betriebsfallstudien.

Ein wichtiger Meilenstein ist die erfolgreiche Verteidigung der Dissertation des Projektsprechers (Schlieker, 2026), die sich unmittelbar vor der Veröffentlichung befindet und eine zentrale empirische Grundlage des Projekts darstellt. Im ersten Projektjahr wurden darüber hinaus substanzielle Fortschritte erzielt, die über die ursprünglich geplanten Meilensteine hinausgehen. Es konnten vier Kooperationen mit externen Forschungseinrichtungen und Universitäten aufgebaut, zwei Praktika betreut, vier wissenschaftliche Papiere angestoßen, Items im BIBB-Betriebspanel operationalisiert und eine qualitative Teilstudie (MMWB – Mixed Methods: Weiterbildungsbarrieren) initiiert werden. Darüber hinaus wurde ein HBS-Drittmittelantrag eingereicht und eine weitere Drittmittelkooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE vorbereitet. Die Verknüpfung des BIBB-Qualifizierungspanels mit den Integrierten Erwerbsbiographien wird konzeptionell vorangetrieben.

Gleichzeitig hat sich die personelle Konstellation verändert: Dr. Marco Seegers hat das BIBB verlassen und ist ans Trinity College Dublin gewechselt, bleibt dem Projekt jedoch als externer Kooperationspartner verbunden. Vor dem Hintergrund der entstandenen Forschungsdynamik, der eingeworbenen und geplanten Drittmittel sowie der laufenden Kooperationen wird eine Verlängerung des JFP-Projekts um zwei Jahre beantragt.

## 2. Rekapitulation der Projektziele

Das Projekt verfolgt gemäß der ursprünglichen Projektbeschreibung fünf übergeordnete Ziele:

1. **Theoretische Verknüpfung:** Zusammenführung der theoretischen Zugänge der beiden Dissertationsprojekte (Schlieker, 2026; Seegers, i. E.) als Basis zur Untersuchung interdependenter Einflüsse von Betrieb und Familie auf die Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentierter Beschäftigtengruppen aus einer relationalen Perspektive.
2. **Erschließung von LEE-Datensätzen:** Erschließung vorhandener quantitativer Linked-Employer-Employee-Datensätze zur simultanen Untersuchung betrieblicher und individuell-familiärer Kontextfaktoren.
3. **Datenverknüpfung:** Erarbeitung einer Verknüpfung des BIBB-Qualifizierungspanels mit den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (BIBB-QP-SIAB).
4. **Quantitative Analyse:** Empirische Prüfung der aus der relationalen Theorie abgeleiteten Hypothesen.
5. **Transfer:** Übertragung der Erkenntnisse in Wissenschaft, Politik und Praxis.

## 3. Durchgeführte Arbeiten und erreichte Meilensteine

### 3.1 Theoretische Arbeiten und Publikationsstrategie

Die theoretische Verknüpfung der beiden Dissertationszugänge – der betriebszentrierten Perspektive auf Bildungsungleichheit (Schlieker, 2026) und der familiär-geschlechtsspezifischen Selektionsmechanismen (Seegers, i. E.) – bildet den Kern des Projektansatzes. Diese Synthese wurde im ersten Projektjahr in vier konkrete Publikationsprojekte überführt:

### **Paper 1 – Relationale Einkommensungleichheiten und Weiterbildungszugang (mit Eileen Peters, WSI)**

In Kooperation mit Dr. Eileen Peters vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wird ein empirisches Papier erarbeitet, das den Einfluss relativer Einkommenspositionen im Betrieb und in der Familie auf den Zugang zu non-formaler Weiterbildung untersucht. Das Papier mit dem Arbeitstitel „Relationally Entangled: How Workplace and Family Income Positions Shape Access to Continuing Vocational Training in Germany“ ist für die Zeitschrift *Research in Social Stratification and Mobility* vorgesehen. Der theoretische Rahmen verbindet die Relationale Ungleichheitstheorie (RIT) mit dem Haushaltskontext und konzipiert den Weiterbildungszugang als Ergebnis relationaler Aushandlungsprozesse in zwei sich überlappenden Ungleichheitsregimen – dem Betrieb und der Familie. Als Datenbasis dient der NEPS-SC6-ADIAB-Datensatz. Der Entwurf befindet sich in einem fortgeschrittenen Arbeitsstadium.

### **Paper 2 – Intersektionalität und Weiterbildungszugang (mit Julia Hufnagl, Universität Bamberg)**

In Zusammenarbeit mit Julia Hufnagl von der Universität Bamberg und Dr. Marco Seegers (Trinity College Dublin) wird ein Papier erarbeitet, das eine intersektionale Perspektive auf den Zugang zu arbeitgebergestützter non-formaler Weiterbildung eröffnet. Das Papier analysiert, wie sich intersektionale Statuspositionen – definiert über Geschlecht und Migrationshintergrund – auf den ungleichen Zugang zu Weiterbildung über zwei Stufen organisationaler Selektion auswirken: die Sortierung in weiterbildungsaktive Betriebe (erste Hürde) und die Allokation innerhalb dieser Betriebe (zweite Hürde). Als Zieljournal ist die *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS)* vorgesehen. Die empirische Grundlage bilden Längsschnittdaten der Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels (NEPS SC6). Der Entwurf wird derzeit gemeinsam ausgearbeitet.

### **Paper 3 – Familiäre Barrieren und betrieblicher Weiterbildungszugang (mit Raphael Schratz, BIBB)**

In Zusammenarbeit mit Raphael Schratz wird derzeit ein BIBB-Diskussionspapier auf Basis des NEPS erarbeitet. Das Papier untersucht, wie familiäre Barrieren – insbesondere Sorgearbeit – den Zugang zu weiterbildungsaktiven Betrieben beeinflussen und darüber hinaus auch die Chancen auf Weiterbildungszugang innerhalb dieser Betriebe prägen. Das Papier verbindet damit die familiäre Perspektive des BeFaWei-Projekts mit dem empirisch fundierten Zwei-Barrieren-Modell aus der Dissertation (Schlieker, 2026) und liefert erste Evidenz zu den Wechselwirkungen zwischen familiären Sorgeverpflichtungen und betrieblichen Opportunitätsstrukturen.

### **Paper 4 – Mixed Methods Weiterbildungsbarrieren (mit Dr. Anke Bahl und Dr. Marco Seegers)**

Dieses Papier entsteht im Kontext des Teilprojekts MMWB (siehe Abschnitt 3.5) und befindet sich noch in einer frühen Konzeptionsphase, da derzeit die qualitative Datenerhebung durchgeführt wird (Publikation voraussichtlich Ende 2027).

## **3.2 Abschluss der Dissertation**

Die Dissertation des Projektsprechers mit dem Titel „Betriebliche Weiterbildungsungleichheit: Die Rolle von Aushandlungspotenzial, Personalstrategien und Feldeinflüssen“ (Schlieker, 2026) wurde im Berichtszeitraum erfolgreich verteidigt und steht unmittelbar vor der Veröffentlichung. Die Dissertation bildet eine zentrale empirische und theoretische Grundlage des BeFaWei-Projekts: Das darin entwickelte Zwei-Barrieren-Modell – die erste Barriere im selektiven Zugang zu weiterbildungsaktiven Betrieben, die zweite Barriere in der ungleichen

Allokation von Weiterbildung innerhalb dieser Betriebe – strukturiert die analytische Perspektive des Projekts und wird in mehreren der angestoßenen Paperprojekte empirisch weitergeführt. Die Typologie betrieblicher (Un-)Gleichheitsregime, die die Dissertation auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels identifiziert hat, eröffnet darüber hinaus konkrete Ansatzpunkte für die qualitative Vertiefung in den Betriebsfallstudien (Teilprojekt MMWB, siehe Abschnitt 3.5) sowie für den praxisorientierten Transfer im Rahmen der IG-BCE-Kooperation (siehe Abschnitt 3.7).

### **3.3 Operationalisierung von Items im BIBB-Betriebspanel**

In Kooperation mit Philip Wotschack vom Weizenbaum-Institut wurden Items für das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung operationalisiert. Die Items erfassen im Kern folgende Themenfelder:

- **KI im Personalmanagement:** Inwiefern und in welchem Umfang wird Künstliche Intelligenz in betrieblichen Personalmanagementprozessen eingesetzt (z. B. Personalentwicklung, Weiterbildungsplanung)?
- **KI-Kompetenzentwicklung in der Weiterbildung:** Wie verbreitet ist die Vermittlung von KI-bezogenen Kompetenzen im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen?
- **KI-Kompetenzentwicklung in der Ausbildung:** In welchem Umfang werden KI-bezogene Kompetenzen bereits in der betrieblichen Ausbildung berücksichtigt?

Diese Operationalisierung eröffnet Anschlussmöglichkeiten für weiterführende Analysen im Kontext von KI und Bildungsungleichheit.

### **3.4 Verknüpfung des BIBB-Qualifizierungspanels mit den Integrierten Erwerbsbiographien (BIBB-QP-SIAB)**

Die Erarbeitung der Datenverknüpfung des BIBB-Qualifizierungspanels mit den Daten der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (SIAB) wurde im Berichtszeitraum konzeptionell weiter vorangetrieben. Hier startete eine Kooperation mit Anett Friedrich vom FDZ sowie den Kolleginnen und Kollegen des Qualifizierungspanel-Teams. Derzeit werden mögliche Fragestellungen zusammengetragen und die Konzeption der Verknüpfung weiter konkretisiert. Die Verknüpfung würde erstmals ermöglichen, Erwerbs- und Bildungsbiographien im Kontext der detaillierten Operationalisierungen des BIBB-Qualifizierungspanels zu untersuchen und damit den Datenbestand des BIBB signifikant aufzuwerten.

### **3.5 Qualitative Betriebsfallstudien – Teilprojekt MMWB (Mixed Methods: Weiterbildungsbarrieren)**

Über die ursprünglich geplanten quantitativen Projektziele hinaus wurde im Berichtszeitraum ein qualitatives Teilprojekt initiiert, das unter dem Namen MMWB (Mixed Methods: Weiterbildungsbarrieren) firmiert. In Zusammenarbeit mit Anke Bahl und Ladan Ahmed-Lukombo (AB1.4) werden qualitative Betriebsfallstudien durchgeführt, die darauf abzielen, betriebliche Barrieren und Opportunitätsstrukturen im Zugang zu kursförmiger Weiterbildung für unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen zu identifizieren und im Detail zu verstehen. Perspektivisch soll dieses Teilprojekt sowohl Dr. Marco Seegers als auch Prof. Dr. Carola Iller von der Universität Hildesheim unterstützen. Entsprechende Kooperationsmöglichkeiten werden derzeit geprüft. Im zweiten Quartal 2026 wird ein erster Probedurchlauf der Erhebungen bei einem großen Klinikkonzern durchgeführt. Das Erhebungsdesign umfasst drei Phasen: zunächst Gespräche auf Konzernebene zu strategischen Weiterbildungsstrukturen und Governance, anschließend Erhebungen auf Standortebene zur operativen Umsetzung und

abschließend Fokusgruppen und Interviews mit Beschäftigten aus den Zielgruppen (z. B. Pflegeassistenten, Servicebereiche, Reinigung und Logistik). Perspektivisch sollen die Fallstudien auf weitere Branchen und Betriebe ausgeweitet werden. Eine Erweiterung auf den industriellen Sektor – insbesondere auf Betriebe im Organisationsbereich der IG BCE – ist im Rahmen der Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt geplant (siehe 3.7).

### **3.6 Drittmittelantrag Hans-Böckler-Stiftung (HBS)**

Im Rahmen des Meilensteins MS 1.1 wurde eine Forschungsskizze für einen Drittmittelantrag bei der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) eingereicht. Die Skizze entwickelte das BeFaWei-Forschungsprogramm weiter und betonte insbesondere die Mitbestimmungs- und Transferperspektive sowie die Anbindung an aktuelle transformationspolitische Diskurse (Demografie, Migration, Digitalisierung, sozial-ökologischer Wandel). Das methodische Design sah die Nutzung von Linked-Employer-Employee-Daten als Kernbasis vor, ergänzt um eine Mitbestimmungs- und Transferperspektive mit Co-Creation-Workshops. Die Forschungsskizze wurde in der ersten Runde des HBS-internen Begutachtungsverfahrens nicht zur Vollantragstellung eingeladen. Ein überarbeiteter Antrag wird in der kommenden Ausschreibungsrunde im Mai 2026 erneut eingereicht. Darüber hinaus werden alternative Fördermöglichkeiten bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geprüft, und in Kooperation mit Marco Seegers (Trinity College Dublin) wird auch eine europäische Förderung in Betracht gezogen.

### **3.7 Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE**

Im Berichtszeitraum wurde ein Austausch mit Dr. Indira Dupuis von der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE etabliert. Im Rahmen dieser Kooperation wird derzeit ein Projektantrag für eine Forschungsförderung ausgearbeitet. Das geplante Vorhaben trägt den Arbeitstitel „Weiterbildungsungleichheit als Steuerungsproblem – Bestandsaufnahme und Handlungsfelder für einen Standard beruflicher Weiterbildung in der industriellen Transformation“ und ist als Vorstudie mit einer Laufzeit von 12 Monaten konzipiert (Fördersumme: 30.000€). Die Vorstudie soll die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Dissertation (Schlieker, 2026) – insbesondere das empirisch fundierte Zwei-Barrieren-Modell und die Typologie betrieblicher (Un-)Gleichheitsregime – mit der gewerkschaftlichen und betrieblichen Praxis in den IG-BCE-Branchen (Chemie, Pharma, Grundstoffe sowie die Transformationsbranchen Wasserstoff und Kreislaufwirtschaft) verbinden. Methodisch kombiniert die Vorstudie branchenspezifische Sekundärdatenanalysen auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels, der QuBe-Projektionen und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung mit partizipativen Elementen. Zudem ist eine Erweiterung der qualitativen BeFaWei-Fallstudien (Teilprojekt MMWB) auf den IG-BCE-Sektor vorgesehen, um die quantitativ identifizierten Ungleichheitsregime im Branchenkontext qualitativ zu vertiefen. Diese Kooperation stärkt sowohl die Drittmittelbasis als auch die Praxis- und Transferrelevanz des BeFaWei-Projekts.

### **3.8 Praktika**

Im Berichtszeitraum wurden zwei Praktika betreut, die zur Projektarbeit beigetragen haben:

- **Eva Schneider:** 02.05.2025 - 27.06.2025
- **Laura Pohl:** 08.09.2025 - 02.10.2025

Die Praktika haben die Projektarbeiten in der Literaturrecherche, Datenaufbereitung und konzeptionellen Entwicklung unterstützt.

### **3.9 Personelle Veränderungen und Schwerpunktverschiebung**

Dr. Marco Seegers hat das BIBB im Berichtszeitraum verlassen und eine Position am Trinity College Dublin (Irland) angetreten. Er bleibt dem BeFaWei-Projekt als externer Kooperationspartner verbunden. Die bereits angestoßenen Publikationsprojekte (insbesondere das Papier zu relationalen Einkommensungleichheiten mit Dr Eileen Peters sowie das Intersektionalitätspapier mit Julia Hufnagl) werden gemeinsam zu Ende gebracht. Darüber hinaus ist Marco Seegers als Interviewer an der qualitativen Teilstudie MMWB beteiligt und wird auch perspektivisch an der weiteren Projektentwicklung mitwirken. Aus dem Wechsel ergeben sich zudem neue Möglichkeiten für europäische Kooperationen und Drittmittelanträge.

Mit dem Ausscheiden von Marco Seegers, dessen Schwerpunkt stärker auf der familiären Perspektive und den geschlechtsspezifischen Selektionsmechanismen lag, verschiebt sich der inhaltliche Schwerpunkt des Projekts in der Verlängerungsphase graduell in Richtung der betrieblichen Opportunitätsstrukturen und deren Veränderung im Kontext technologischer Transformationsprozesse. Insbesondere die Frage, wie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in betrieblichen Personalmanagementprozessen die Zugangsbarrieren zu Weiterbildung für unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen verändert, gewinnt zunehmend an Relevanz. Diese Perspektive knüpft unmittelbar an die im Projekt bereits geleisteten Arbeiten an: Die mit Philip Wotschack operationalisierten Items im BIBB-Betriebspanel zu KI im Personalmanagement und KI-bezogener Kompetenzentwicklung bilden hierfür eine wichtige Datenbasis. Die familiäre Perspektive bleibt weiterhin integraler Bestandteil des Projekts – sie wird durch die laufenden Paperprojekte (insbesondere mit Peters/WSI und Schratz) sowie durch die qualitative Teilstudie MMWB, die explizit Vereinbarkeitsfragen adressiert, weiterbearbeitet. Die Schwerpunktverschiebung erweitert somit die betriebliche Seite des Projekts um eine aktuelle transformationsbezogene Dimension, ohne den Kernansatz der simultanen Betrachtung von Betrieb und Familie aufzugeben.