Laima Nader

Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit

Wenngleich quantitative Daten zur Weiterbildungsbeteiligung auf den ersten Blick eine Annäherung der Teilnahmequoten von Frauen und Männern dokumentieren, lässt ein Blick hinter die Beteiligungsquoten ein vielschichtigeres Bild erkennen. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird durch Faktoren wie Erstberuf, Erwerbstätigkeit und -status sowie private Lebenszusammenhänge bedingt, die jedoch für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise wirksam werden. Der Beitrag geht der Frage nach der Geschlechterungleichheit in der beruflichen Weiterbildung auf der Folie der geschlechtsspezifischen Segregation des Ausbildungs- und Erwerbssystems und in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Lebens- und Berufsverläufe nach und zeigt weitere Forschungsfragen auf.

1. Problemaufriss

Der gleichberechtigte Zugang zur Weiterbildung für alle ist eine bildungspolitische Forderung, die eine wesentliche Option zur Realisierung von Chancengleichheit in der Gesellschaft darstellt. Trotz der steigenden Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen fördern die Weiterbildungsstatistiken nach wie vor das bekannte Selektivitätsproblem zu Tage. Verwiesen wird seit Jahrzehnten auf die ungleichen Chancen bei der Beteiligung an Qualifizierungsprozessen aufgrund schulischer und beruflicher Vorbildung, beruflicher Stellung, Geschlecht, Alter und Nationalität (aktuell vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] 2006; Bellmann 2003; Wilkens/Leber 2003; Geerdes 2005). Weiterbildung verstärkt somit die in vorgelagerten Bildungsbereichen produzierte soziale Ungleichheit, anstatt sie zu mildern (vgl. Tippelt/Hippel 2005; Faulstich 1999).

Empirische Analysen zu geschlechtsspezifischer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (vgl. Leber 2002; Wilkens/Leber 2003) legen den Schluss nahe, dass ungleiche Chancen nicht direkt mit der Variable Geschlecht zusammenhängen, sondern durch andere Größen, wie Erwerbsstatus, berufliche Position, und familiären Lebenskontext vermittelt werden. Diese Beteiligungsdeterminanten sind aber wiederum Folgeerscheinungen der geschlechtsspezifischen Segregation in den der Weiterbildung vorgelagerten Bildungsbereichen: Geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Fächerwahl, Wahl der Ausbildungswege etc. bedingen die unterschiedliche Positionierung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und damit auch den unterschiedlichen Zugang zu beruflicher Weiterbildung.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

Inwieweit wir nun im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Geschlechtergerechtigkeit[1] sprechen können, ist nicht allein den quantitativen Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern zu entnehmen, auch wenn diese teilweise eine geschlechtsspezifische Diskriminierung statistisch nicht belegen (vgl. z. B. Leber 2002). Die Frage, ob sich der Zugang zu beruflicher Weiterbildung für beide Geschlechter gerecht darstellt, muss über die allgemeinen Beteiligungsdaten hinaus auf andere Aspekte wie Form und Inhalt etc. ausgeweitet werden und geschlechtsspezifische Kontexte der Arbeits- und Lebenswelt mit einbeziehen.

Auf der Grundlage von Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) und des IAB-Betriebspanels wird zunächst ein Überblick zur Beteiligung von Männern und Frauen an der beruflichen Weiterbildung gegeben (Kap. 2). Diese Daten werden ergänzt bzw. differenziert durch Forschungsergebnisse, die Aussagen über die Bedingungen unterschiedlicher Beteiligung von Männern und Frauen ermöglichen. Hieraus werden abschließend weiterführende Forschungsfragen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in der beruflichen Weiterbildung aufgeworfen.

2. Berufliche Weiterbildung und Geschlecht im Spiegel der Statistik

Neuere empirische Befunde zur Weiterbildungsteilnahme scheinen zu belegen, dass das Problem der Geschlechterungerechtigkeit in der beruflichen Weiterbildung von der sichtbaren, quantitativ erfassbaren Oberfläche verschwindet. Anhaltspunkte für diese Einschätzung liefern

- das BSW, welches seit 1979 im Dreijahresrhythmus regelmäßig personenbezogene, repräsentative Befragungen über den Umfang und die Richtung der Weiterbildungsnachfrage in Deutschland durchführt, sowie
- das IAB-Betriebspanel, eine jährlich durchgeführte, repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung, das u. a. auch Daten zur betrieblichen Weiterbildung erhebt.

Demnach weisen die nach Geschlecht differenzierten Teilnahmequoten in der beruflichen Weiterbildung in Richtung Nicht-Diskriminierung bzw. sogar positiver Diskriminierung. So weist das BSW auf eine kontinuierliche Angleichung der Teilnahmequoten[2] von Frauen und Männern an beruflicher Weiterbildung in den letzten Erhebungsperioden hin. Belegten die Daten des BSW für den Zeitraum von 1979 bis 2000 noch eine Differenz in der Beteiligung zwischen Männern und Frauen von sieben bis elf Prozentpunkten, beträgt der Unterschied im Jahr 2003 (Frauen 24 %, Männer 28 %)

1 Zum Begriff der Gerechtigkeit verweise ich auf den Artikel von Paul-Kohlhoff, in dem sie die Debatte um Gerechtigkeit bezogen auf das Geschlecht umreist. Ich beziehe mich auf den Gerechtigkeitsbegriff von Nancy Fraser, für den „das Spannungsverhältnis von Gleichheit der Menschen als grundsätzlichem Anspruch eines ‚menschenwürdigen' Daseins und der tatsächlichen Differenz und der Annerkennung dieser Differenzen im individuellen und kollektiven Zusammenhang konstitutiv ist" (Paul-Kohlhoff 2003, S. 147), und in dem Fraser die Geschlechterungerechtigkeit mit der Umverteilungs- und Anerkennungsproblematik verknüpft (vgl. ebd.).

2 Prozentualer Anteil der befragten Personen, die in einem Zeitraum an Weiterbildung teilgenommen haben.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

nur noch vier Prozentpunkte (BMBF 2006, S. 121). Nimmt man nur die erwerbstätige Bevölkerung in den Blick, so liegt die Quote weiblicher Erwerbstätiger im Jahr 2003 sogar erstmalig über der der männlichen Erwerbstätigen (Frauen 35 %, Männer 34 %; vgl. BMBF 2006, S. 121).

Zu ähnlichen Befunden gelangt Leber (2002) auf der Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels. Sie stellt fest, dass man nicht mehr von einer Geschlechterungerechtigkeit in der betrieblichen Weiterbildung sprechen kann (vgl. S. 189), und kann mittels multivariater Analysen keinen nennenswerten Unterschied hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Einflussfaktoren bei der Weiterbildungsbeteiligung nachweisen (vgl. ebd). Letzteres wird auch durch die Daten des Sozio-Ökonomischen Panels bestätigt (vgl. Behringer 1999; Wilkens/Leber 2003).

Tabelle 1: Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung 1999 nach Branchen (Ost- und Westdeutschland) in Prozent – Anteil der weiblichen bzw. männlichen Weiterbildungsteilnehmer an allen weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten (der Weiterbildungsbetriebe)

	Frauen		Männer	
	alle Betriebe	Weiterbildungs-betriebe	alle Betriebe	Weiterbildungs-betriebe
Ostdeutschland	26,8	35,8	19,7	29,2
Westdeutschland	20,1	28,2	17,1	23,9

(Quelle: Leber 2002, S. 179 f., eigene Darstellung)

Diesen mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit positiven Befunden stehen jedoch BSW-Daten zum Volumen der beruflichen Weiterbildung[3] entgegen. Sie weisen nach wie vor auf eine Schieflage zu ungunsten von Frauen hin. Zwar hat sich auch hier die geschlechterbezogene Differenz im Lauf der letzten Jahre verringert, dennoch sind Männer, gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung (51 %), am Weiterbildungsvolumen anteilig mit 60 Prozentnach wie vor überrepräsentiert (BMBF 2005, S. 126). Betrachtet man nun die Gruppe der Erwerbstätigen, so beträgt der Frauenanteil 38 Prozent, lediglich knapp zwei Drittel des Anteils der Männer (vgl. Tab. 2).

Die Benachteiligung von Frauen wird noch deutlicher, wenn man nur den Anteil der Nichterwerbstätigen betrachtet. Frauen stellen mit 60 Prozent die Mehrheit der Nichterwerbstätigen, bleiben aber mit einem Anteil von 47 Prozent am beruflichen Weiterbildungsvolumen deutlich hinter dem der Männern (53 Prozent) zurück, die lediglich 40 Prozent der Nichterwerbstätigen ausmachen. (vgl. ebd.).

3 = „(…) Gesamtstundenzahl, (…) die im Zeitraum eines Jahres unmittelbar in beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen verbracht wird.“ (BMBF 2006, S. 56)

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

Tabelle 2: Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 1988 – 2000

Geschlecht	Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %						Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW
	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2003
Berufliche Weiterbildung							
Männer	69	59	60	58	64	60	51
Frauen	31	41	40	42	36	40	49
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
Erwerbstätige							
Männer	75	68	68	63	66	62	56
Frauen	25	32	32	37	34	38	44
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
Nichterwerbstätige							
Männer	47	37	46	50	56	53	40
Frauen	53	63	54	50	44	47	60
gesamt	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005
(Quelle: BMBF 2006, S. 127)

Diese nicht eindeutige Befundlage zur geschlechtsspezifischen Partizipation an beruflicher Weiterbildung kann unterschiedlichen Blickwinkeln auf den Untersuchungsgegenstand geschuldet sein, die eine Vergleichbarkeit nicht ohne weiteres zulassen. In erster Linie unterscheidet sich der befragte Personenkreis: Mit dem BSW liegen Daten aus Personenbefragungen zur individuellen Nachfrage nach beruflicher Weiterbildung vor. Demgegenüber basieren die Befunde des IAB Panels auf Arbeitgeberbefragungen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten in der betrieblichen Weiterbildung. Erschwerend für die Vergleichbarkeit der erhobenen Daten dürften zudem unterschiedliche zugrunde liegende Weiterbildungsdefinitionen – berufliche vs. betriebliche Weiterbildung – sein.

Die hier nur kurz referierten Befunde erlauben keine eindeutige Einschätzung der Frage, ob in der beruflichen Weiterbildung eine Chancengleichheit der Geschlechter erreicht ist. Wenngleich es einzelne Anzeichen dafür gibt, dass sich der Zugang zur beruflichen Weiterbildung für Frauen in statistischem Sinne als (fast) gleichberechtigt gestaltet, so muss doch genauer und tiefer in die Beteiligungsstrukturen geblickt werden, um die tatsächlichen Gewinne (oder auch Benachteiligungen) bei der Beteiligung an

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

beruflicher Weiterbildung für beide Geschlechter zu bewerten. Bereits zu Beginn des Beitrags wurde auf die segregative Wirkung des Bildungs- und auch des Weiterbildungssystems verwiesen. Um den Blick auf Wirkmechanismen zu werfen, die hinter Beteiligungsquoten liegen, sollen im Folgenden Untersuchungen einbezogen werden, die Partizipation an Weiterbildung nicht nur als ein singuläres Phänomen betrachten, sondern den Zusammenhang zwischen Individuum und seinem Verhalten, normativen Mustern und Strukturen betrachten sowie auf unterschiedliche Lebenslagen und Berufsverläufe fokussieren. Es geht dabei um die Frage, ob und in welchem Ausmaß geschlechtsspezifisches Weiterbildungsverhalten durch unterschiedliche Lebens- und Berufsverläufe geprägt ist und wie es sich auf der Folie der segregierten Ausbildungs- und Erwerbsmärkte sowie des Erwerbsstatus gestaltet.

3. Geschlechtsspezifische Lebens- und Berufsverläufe und berufliche Weiterbildung

Friebel u. a. (2000) gehen davon aus, dass unterschiedliche Lebenszusammenhänge von Frauen und Männern einen Handlungsrahmen bilden, der auch die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsprozessen reguliert. Geschlechtszugehörigkeit als eine „heimlich polarisierende Botschaft über die Lebenskonzepte“ (Friebel u. a. 2000, S. 76) durchzieht auch die Partizipationsstruktur an Weiterbildung. Die daraus resultierenden Beteiligungshemmnisse an beruflichen Qualifizierungsprozessen belegt bereits eindrucksvoll die Studie von Friebel u. a. aus dem Jahr 2000, die eine Geschlechterhierarchisierung im Lebenszusammenhang in der Weiterbildung feststellt. Die von Friebel u. a. im Rahmen einer Längsschnittstudie ermittelten Daten weisen z. T. in eine ähnlich Richtung wie die Befunde des BSW und des IAB-Betriebspanels. Bis zur 7. Untersuchungswelle (im Jahr 1991) weisen Frauen eine kontinuierlich höhere Weiterbildungsteilnahme auf (vgl. Tab. 3). Mit der Geburt des ersten Kindes, die sich vermehrt ab der achten Welle im Untersuchungssample einstellt, verändert sich diese Entwicklung jedoch drastisch: „Die Väter steigern ihre Weiterbildungsteilnahme auf ein enorm überdurchschnittliches Maß (…) (81 %), die Mütter sinken auf enorm unterdurchschnittliches Maß (…) (23 %).“ (ebd., S. 246).

Tabelle 3: Beteiligungsquoten in den unterschiedlichen Untersuchungswellen von Frauen und Männern

	1. Welle	2. Welle	3. Welle	4. Welle	5. Welle	6. Welle	7. Welle	8. Welle	9. Welle	10. Welle	11. Welle
Männer	28	22	28	48	43	55	66	70	73	70	70
Frauen	32	30	48	53	53	59	70	47	42	37	41

(Quelle: Friebel 2000, S. 247, eigene Darstellung)[4].

Ein weiteres interessantes Ergebnis, nämlich, dass die an der Studie beteiligten Frauen ohne Kinder weiterbildungsaktiver waren als die weiterbildungsaktiven Väter, kann als

4 An der Längsschnittsstudie nahmen von der ersten bis zur elften Befragungswelle zwischen 1980 und 1997 133 Personen teil (vgl. Friebel u. a. 2000, S. 112).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

Bestätigung der durch das BSW festgestellten Interaktion der Merkmale „Geschlecht“ und „Erwerbstätigkeit“ angesehen werden (vgl. BMBF 2006) und korrespondiert zudem mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (Leber 2002). Auch hier wird den Frauen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung attestiert als ihren männlichen Kollegen. In diesem Sinne stehen die Ergebnisse von Friebel u. a. (2000) nicht im Widerspruch zu den zuvor genannten. Gleichwohl ergänzen sie sie um einen interessanten Aspekt: Denn nicht zu vernachlässigen ist die Tatsache, dass sich gleiche Lebenslagen und familiäre Situationen für die Geschlechter jeweils unterschiedlich auf die Weiterbildungsaktivitäten auswirken: Elternschaft fungiert als Ausschlussmechanismus für Frauen und als Katalysator für Männer auf dem Weiterbildungsmarkt. Es zeigt sich an dieser Stelle eine die soziale Ungleichheit verschärfende Wirkung eines lebensbiografischen Ereignisses, indem sich die Parallelität von beruflichen und familiären Ambitionen je nach Geschlecht positiv oder negativ aufaddiert.

Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von Nichtteilnehmern an beruflicher Weiterbildung von Schröder/Schiel/Aust (2004) bekräftigen die Ergebnisse der Längsschnittsstudie von Friebel u. a. Über die Bestätigung der geschlechtsspezifischen Differenzen in den Beteilungsquoten an beruflicher Weiterbildung hinaus identifizieren die Autoren explizit geschlechtsspezifische Einflussfaktoren: Die Autoren berechnen mittels multivariater Erklärungsmodelle die Wahrscheinlichkeiten der Nichtteilnahme an Weiterbildung und identifizieren Risikomerkmale sowie Risikogruppen (vgl. Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 50 ff.). Die Analyse zeigt, dass „die Wahrscheinlichkeit zu den Nichtteilnehmern zu gehören (...) für die Frauen 1,34-mal höher als für Männer [ist]“ (ebd., S. 54). Zu den allgemein benachteiligenden Einflussfaktoren treten bei Frauen außerdem spezifische Problemlagen hinzu: Die Wahrscheinlichkeit für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung ist bei Frauen von der Anzahl der im Haushalt lebenden Kindern abhängig. Das Risiko nicht an Weiterbildung teilzunehmen steigt mit jedem weiteren Kind an – und dies ungeachtet der Haushaltskonstellation, in der die Frauen leben (vgl. ebd., S. 57 ff.).

Anders als die Längsschnittstudie von Friebel u. a. (2000) weist die Untersuchung von Schröder/Schiel/Aust (2004) zwar keinen die Weiterbildungsteilnahme verstärkenden „Kinder-Effekt“ bei den Männern nach, sie identifiziert aber auch diesbezüglich kein Risiko der Nichtteilnahme für die männlichen Befragten (vgl. Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 58).

Die geschlechtsspezifischen Ungleichheitslagen bezüglich der Partizipation an beruflicher Weiterbildung offenbart auch die Betrachtung der Motivlagen für die Nichtteilnahme bei Frauen und Männern. Mehrbelastung durch Lernen wird als Motiv für das abstinente Weiterbildungsverhalten häufiger von Frauen als von Männern genannt (vgl. ebd., S. 75). Die familiären oder partnerschaftlichen Gründe für die Nichtteilnahme treten ebenfalls häufiger als ein „Frauen-“ denn als „Männerproblem“ auf: „Ein Drittel der Frauen ohne Weiterbildungsteilnahme erklärt dies mit familiären Verpflichtungen, die aus der Kinderversorgung oder Pflege Hilfebedürftiger erwach-

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

sen. Im Vergleich dazu sagen dies nur 13% der nichtteilnehmenden Männer." (ebd., S. 90)

Die Erkenntnisse dieser Studien sind gerade im Kontext der Forderung nach lebenslangem Lernen und der Integration von Lern- und Bildungsphasen in den gesamten Lebensverlauf von bildungspolitischer Brisanz.

4. Geschlechtsspezifische Segregation von Berufsausbildung und Erwerbsstatus

Auch die Berufsausbildung und der Erwerbsstatus üben einen Einfluss auf die Berufschancen und Karrieremöglichkeiten aus. Wie Untersuchungen zeigen, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nicht nur hinsichtlich der vertikalen Segregation, also aufgrund unterschiedlicher beruflicher Positionen und hierarchischer Ebenen festzustellen. Ebenso lässt sich eine horizontale Segregation, also bezogen auf unterschiedliche Berufs- und Tätigkeitsbereiche feststellen.

Die Untersuchungen des DFG-Sonderforschungsbereichs „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf", die im Zeitraum von 1988 bis 2001 durchgeführt wurden, richten den Blick auf die durch die horizontale Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hervorgerufenen Unterschiede. In diesem Zusammenhang sind zwei Ergebnisse besonders interessant: Der Einfluss von Familie und Elternschaft im weiblichen Lebenslauf wird deutlich relativiert durch den Erstberuf, der sich als Strukturgeber und als Indikator für die Erwerbsbeteiligung von Frauen herausstellt. Die empirischen Ergebnisse fördern zu Tage, dass die arbeitsmarktexternen, u. a. die familiären Bedingungen, weniger Einfluss auf die Verwertbarkeit der Qualifikationen und die Existenzsicherung auf dem Arbeitsmarkt haben als der erlernte Erstberuf selbst. Im Vergleich zum Erstberuf erweisen sich weder Mutterschaft noch die Teilzeitoption in den ausgewählten „weiblichen" Berufen als das stärkere Strukturierungsprinzip (vgl. Born 2001).

Die ungleiche Teilhabe von Frauen und Männern an beruflicher Weiterbildung wird deutlich, wenn man unterschiedliche Weiterbildungsformen miteinander vergleicht. Mit der Unterscheidung in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung wird in den Ergebnissen der Längsschnittstudie von Klement u. a. (2004) eine Schieflage zwischen den Geschlechtern deutlich. Es ist keine nennenswerte Weiterbildungsabstinenz der Frauen allgemein zu beobachten (was auch die zuvor diskutierten Befunde bestätigen), sondern eine je nach Weiterbildungs*form* unterschiedliche Beteiligungsstruktur: An Anpassungsweiterbildungen beteiligen sich Frauen wesentlich häufiger als Männer (54 % vs. 36 %). Dagegen bleibt die Aufstiegsweiterbildung häufiger Männern vorbehalten (Aufstiegsweiterbildung: 25 % vs. 17 %, ausbildungsnahes Studium: 15 % Männer und 4 % Frauen) (vgl. Klement u. a. 2004, S. 148). Dabei erhält „der Erstberuf als Nadelöhr" (ebd., S. 145) eine gewichtige Bedeutung. Die Struktur des Erwerbssystems (die Berufstypik) übt einen signifikanten Einfluss auf die unterschiedlichen Teilnah-

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

memöglichkeiten an beruflicher Weiterbildung aus. Der gewählte „Ausbildungsberuf" beeinflusst die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Aufstiegsweiterbildung folgendermaßen: frauentypische Berufe (hier Büroberufe[5]) erweisen sich als weniger geeignet für Karriereoptionen durch Weiterbildung als Mischberufe, wie das Bankwesen, in denen sowohl Männer als auch Frauen gleichermaßen an der Aufstiegsweiterbildung partizipieren (vgl. ebd., S. 149 f).[6]

Grundsätzlich beeinflusst die Erwerbstätigkeit an sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, in der Hinsicht, dass die Nichterwerbstätigkeit die Zugangschancen zu diesem Segment der Weiterbildung von vornherein behindert. „Erwerbstätigkeit und Beruf sind die entscheidenden Teilhabe- und Verteilmechanismen, nach denen auch die Chance zur Weiterqualifizierung organisiert ist" (Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 60). Schröder/Schiel/Aust stellen in ihrer Untersuchung den Erwerbstatus als zentralen Schlüssel zur Teilhabe an beruflicher Weiterbildung unabhängig vom Geschlecht fest (vgl. ebd.), wozu ergänzend je nach Erwerbssituation, Lebens- und Motivationslage unterschiedliche Hemmnisse hinzukommen. In der Geschlechterperspektive besteht nach den Ergebnissen dieser Untersuchung „ein deutlich geringerer Unterschied im Bildungsverhalten" (S. 57) zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern, so dass hier die Autoren von erhöhtem Risiko der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung bei nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Frauen ausgehen (vgl. ebd., S. 58).

Wenn festgestellt wird, dass nicht die Geschlechtszugehörigkeit an sich, sondern dem gewählten Beruf und dem Erwerbsstatus eine Bedeutung für die Teilnahme Weiterbildung zukommt, dann mag eine gewisse Logik in der Aussage stecken, dass die Ursachen für die niedrige Weiterbildungsteilnahme von Frauen „im Vorfeld von Weiterbildung" liegen, nämlich in den nach Geschlecht segregierten Übergangswegen in das Erwerbssystem, die die Berufsverläufe von Frauen und Männer mit unterschiedlichen Chancen auch hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung ausstatten. Bestimmte Frauenberufe sind im Vergleich zu anderen weniger chancenreich in Bezug auf die Verwertbarkeit der Qualifikationen und somit auch in Bezug auf die Weiterbildungsaktivitäten. Die berufliche Weiterbildung in ihrer gate-keeper- bzw. gate-closer-Funktion verstärkt somit die durch Segregation des Erwerbssystems hervorgerufenen Ungleichheiten zusätzlich.

Die Ergebnisse der hier vorgestellten Studien von Friebel u. a. und des DFG-Sonderforschungsbereichs können in dem Sinne in einem gemeinsamen Erklärungsmodell aufgehen, als weder die Struktur des Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsmarktes noch die Lebenslagen und Lebenssituationen als alleinige Determinanten für die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung gelten können. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie in einer komplexen Wechselbeziehung zueinander stehen und sich gegenseitig beeinflussen. Außerdem scheinen sie im Berufs- und Lebensverlauf eine dauerhafte die

5 Jede fünfte Frau in Deutschland arbeitete 2004 in einem Büroberuf (vgl. Bothfeld 2005, S. 166).

6 Der Frauenanteil an ausbildungsnahem Studium, das eine starke Karriereoption im Bankgewerbe darstellt, ist allerdings viel niedriger als der der Männer (12 % vs. 30 %).

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

Weiterbildungschancen beeinflussende Wirkmächtigkeit zu entfalten. Wenngleich die Ergebnisse der Studie von Schröder/Schiel/Aust (2004) geschlechtsspezifische Nichtteilnahmemotive wie familiäre und partnerschaftliche Gründe als temporär oder situativ wirkend herauskristallisieren, stellen die Autoren (dennoch) für Frauen auch bei längerfristiger Betrachtung ein erhöhtes Risiko fest, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen (vgl. ebd., S. 80 ff.). „So gibt es auch bei der Erklärung von vollständiger Weiterbildungsabstinenz einen geschlechtsspezifischen Effekt: Frauen haben auch in längerer Perspektive eine geringere Chance der Teilnahme an Weiterbildung." (ebd., S. 88)

5. Fazit

Die dargestellten Ergebnisse zeigen, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der beruflichen Weiterbildung noch lange nicht ad acta gelegt werden kann. Die hier diskutierten Studien belegen, dass die Kategorie Geschlecht für die Weiterbildungsbeteiligung als relevante Einflussgröße noch immer bedeutsam ist. Es darf nicht übersehen werden, „dass Geschlecht offensichtlich dasjenige Kriterium ist, das im Verein mit anderen (...) relevanten askriptiven Kriterien immer noch Geltung erlangt, so dass (...) komplexe kumulierende aber auch gegenläufige soziale Wirkungen entstehen" (Gottschall 2004, S. 192).

Solange geschlechtsspezifische Segregationslinien die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsystem verhindern und solange die Lebensläufe von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Akzentsetzungen bei der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Ambitionen verknüpft sind, bleiben die Aussichten auf Chancengleichheit in der beruflichen Weiterbildung eher noch in weiter Ferne. Es ist noch ungewiss, ob eine gestiegene Teilnahmequote positive Auswirkungen auf die Positionierung der Frauen im Erwerbssystem hat. Es wäre interessant, diese Frage weiter im Blick zu behalten.

Es lohnt sich also, die Veränderung beruflicher Weiterbildungsaktivitäten nicht nur anhand der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihrem Aufholen in den der Weiterbildung vorgelagerten Bildungsbreichen zu bewerten, sondern auch hinsichtlich der sich in der Erwerbsarbeitswelt und im privaten Leben vollziehenden Flexibilisierungstendenzen (z. B. zeitliche und örtliche Entgrenzungen). Unter Gender-Aspekten ist der Frage nachzugehen, ob und wie diese Flexibilisierungstendenzen die Chancen für beide Geschlechter zur beruflichen Weiterbildung erhöhen oder die Risiken der Nichtteilnahme und Ausgrenzung vermehren.
In einer auf Innovation durch Bildung setzenden Gesellschaft reicht es bildungspolitisch nicht aus, auf die Selbstverantwortung Einzelner im Prozess des Lebenslangen Lernens zu setzen. Es müssen institutionell und strukturell Bedingungen geschaffen sowie Lernwelten bereitgestellt werden, die den differenzierten Lebensbedingungen und -biografien der Geschlechter Rechnung tragen. Grundlagen dafür können aus der Erforschung dieser Fragestellungen gezogen werden.

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf

Literatur

Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Hrsg. von Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld

Born, C. (2001): Modernisierungsgap und Wandel. Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen? In: Born, C./Krüger, H. (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München, S. 29–53

Bothfeld, S. (2005): Arbeitsmarkt. In: Bothfeld, S. u. a. (Hrsg.): WSI FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin, S. 109–186

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin

Faulstich, P. (1999): Chancengleichheit als Leitbild gegen lebenslange Auslese. URL: www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/Faulstich.html (Stand: 06.08.2007)

Friebel, H. u. a. (2000): Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne". Opladen

Geerdes, S. (2005): Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Migranten in Deutschland. In: Schmollers Jahrbuch, H. 4, S. 549–571

Gottschall, K. (2004): Soziale Ungleichheit: Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden, S. 188–195

Harney, K. (1999): Die Beziehung zwischen beruflicher, betrieblicher und geschlechtsspezifischer Erwerbssegmentierung als Hintergrund für die Weiterbildungsteilnahme. In: Jelich, F.-J./Schneider, G. (Hrsg.): Orientieren und Gestalten in einer Welt der Umbrüche. Beiträge zur politischen und sozialen Bildung von Arbeit und Leben Nordhein-Westfalen. Essen, S. 377–391

Klement, C. u. a. (2004): Der Erstberuf als Nadelöhr – Zur Bedeutung beruflicher Kontextbedingungen für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In: Behringer, F. u. a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler, S. 145–168

Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg, S. 175–191

Paul-Kohlhoff, A. (2003): Gender Mainstreaming – Perspektiven für den Hochschulbereich? In: Herbert, G./Stegmann-Meißner, H. (Hrsg.): Frauenforschung im Blick. Dokumentation der Vortragsreihe „Frauenforschung im Blick" des Frauenforschungszentrums Darmstadt WS 2001/2002 bis WS 2002/2003. Darmstadt, S. 145–156

Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld

Tippelt, R./Hippel, A. von (2005): Weiterbildung: Chancenausgleich und soziale Heterogenität. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 37/2005, S. 38–45

Wilkens, I./Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozioökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, S. 329–337

Online: http://www.die-bonn.de/doks/nader0701.pdf