

Der Zusammenhang von Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme

CHANCENGLEICHHEIT DER GESCHLECHTER?

Harry Friebe

Die Frage, ob die Chancengleichheit der Geschlechter in der Weiterbildungsteilnahme erreicht wurde, lässt sich nur beantworten, wenn die geschlechtsspezifischen lebens- und arbeitsweltlichen Kontexte als biografische »Regulative der Weiterbildungsbeteiligung« (Wittpoth 2009, S. 776) reflektiert werden. Die hier vorgestellten Befunde über den Zusammenhang von Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme einerseits sowie über die Beteiligungsregulative andererseits werden in der Tradition der Lebenslaufforschung diskutiert: Es geht um Optionen und Restriktionen der individuellen Weiterbildungsbeteiligung im Kontext von Familien- und Erwerbsarbeit. Dabei beruft der Autor sich auf den Ursprung der Life-Course-Theory in Elders berühmter US-Studie »Children of the Great Depression« (vgl. Elder 1974).

Glen H. Elder entwickelte eine Theorie mit grundlegenden Prinzipien zur Einheit von Individualisierung und Institutionalisierung (vgl. Friebe 2008b, S. 481) innerhalb der gesamten Lebensspanne. Elder geht von der Gleichzeitigkeit der Logik des Subjekts und der Logik der Struktur aus. Erstere besagt, dass der Lebenslauf von Individuen sowohl eingebettet in als auch berührt ist durch die historische Zeit und ihre Ereignisse; laut der zweiten gestalten Individuen ihr eigenes Leben auf der Grundlage ihrer Entscheidungen und Handlungen innerhalb ihrer Möglichkeiten.

Die nachfolgende Diskussion findet in zwei Stufen statt: Zunächst erörtern wir den Zusammenhang von Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildung im Kontext der Familiengründung. Anschließend fokussieren wir im Rahmen einer Typologie Aspekte der geschlechtsspezifischen Beteiligungsregulation in und durch die Erwerbsarbeit.

1. Längsschnittstudie: Daten

Empirische Datengrundlage der Diskussion ist die Längsschnittstudie »Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel« (HBLP) – ein Sample der Hamburger Schulabschlusskohorte von 1979 (vgl. Friebe 2000; Friebe 2008a). In bisher 21 Erhebungswellen – mit einem regelmäßigen Zeitabstand von etwa 1,5 Jahren – begleiteten wir diese Untersuchungsgruppe von 1980 bis 2012 auf der Basis von Fragebogenerhebungen (quantitativ) und mit problemzentrierten Interviews (qualitativ) prospektiv forschend, um Veränderungen in der Bildungs- und Weiterbildungsbeteiligung auf lange Sicht erfassen zu können. 130 Personen, die 1979 das allgemeinbildende Schulwesen in Haupt- und Realschulen sowie Gymnasien in Hamburg abgeschlossen hatten, nahmen bis einschließlich der 21. Erhebungswelle (2012) an der Untersuchung teil. Der ursprüngliche Stichprobenumfang

lag in der ersten Welle (1980) bei 252 Personen. Die Stichprobe ist eine zufallsgenerierte Klumpenauswahl: In drei sozialstrukturell unterschiedlich zusammengesetzten Stadtteilen Hamburgs wurden jeweils drei Schulen verschiedener Schulformen ausgewählt. Mittels Zufallszahlen wurde das Sample aus den Klassenlisten der Schulabsolvent/inn/en generiert. Die Sampleangehörigen sind aktuell etwa 50 Jahre alt; verheiratet sind ca. zwei Drittel, Eltern sind ca. sieben Zehntel.

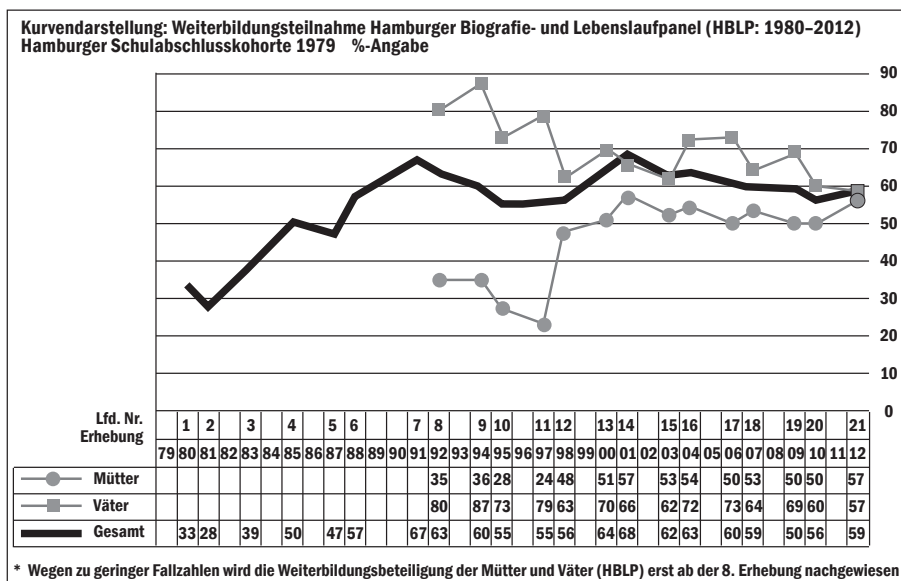
2. Kontexte der Weiterbildungsteilnahme

»Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden«, sagten 94 Prozent (2007) aller Befragten im repräsentativen Berichtssystem Weiterbildung (BSW) (vgl. BMBF 2007, S. 258) auf eine Frage nach der Bedeutung der Weiterbildung. Die tatsächliche Weiterbildungsteilnahmequote in Deutschland lag aber regelmäßig unterhalb von 50 Prozent (vgl. BMBF 2013, S. 7). Was behindert, was fördert die Weiterbildungsteilnahme im Lebenszusammenhang? Wie ist die Realisierungslücke zu verstehen? Für eine Beantwortung dieser Fragen sind empirisch gestützte Reflexionen über Kontexteffekte in der Lebenslaufperspektive zielführend.

»Biografische Rahmung der Weiterbildung«

Der Begriff »Kontext« umfasst ausgewählte, hemmende und fördernde Bedingungen des Weiterbildungsverhaltens – insbesondere hinsichtlich der Frage nach geschlechtstypischen Effekten der biografischen Übergänge Familienbildung und Erwerbsarbeit. Der Lebenslauf impliziert Wendepunkte und Passagen, die sich in unterschiedlicher Weise auf das Weiterbildungsverhalten auswirken können. Unsere These von der Kontextabhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme stellt nicht in Frage, dass Lernen, Bildung und Weiterbildung biografische Eigenleistungen sind – sie soll nur die biografische und lebens-

Abb. 1: Weiterbildungsteilnahme Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel



weltliche »Rahmung« dieser Eigenleistungen aufzeigen. Werden diese Kontextparameter nicht beachtet, so besteht das Risiko einer Individualisierung der (Nicht-)Teilnahme.

2.1 Familiengründung und Weiterbildungsteilnahme

Die Kurvendarstellung (s. Abb. 1) zeigt die Teilnahme des Untersuchungssamples an organisierter Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen und sonstigen Schulungen etc. im Lebenszusammenhang. Die Kurvendarstellung ist eine Aggregation vielfältiger lebensweltlich unterschiedlicher Einzelfälle im Prozess – ein aggregierendes Schema mit heuristischem Wert. Dargestellt sind in den beiden ergänzenden Kurven explizit die wellenspezifischen Teilnahmequoten der Mütter und der Väter.

»Ein doing gender der Weiterbildungsteilnahme«

Der zeitliche Überblick über die Weiterbildungsqoten verweist auf den biografischen Zusammenhang zwischen Elternschaft, Geschlecht und Weiterbildung. Es ist ein »doing gender« der Weiterbildungsteilnahme. Der Begriff

»doing gender« weist darauf hin, dass die Geschlechtszugehörigkeit auch eine soziale Konstruktion ist, dass wir unsere Geschlechtszugehörigkeit alltäglich »tun« (vgl. West/Zimmermann 1987). Um diese soziale Konstruktion der Geschlechterverhältnisse im Lebenslauf (vgl. Krüger 2002, S. 63) anschaulich dokumentieren zu können, haben wir die Weiterbildungs-Verlaufsmuster in Abhängigkeit vom Geschlecht der Elternschaft konstruiert. Die durchgehende fette Kurve symbolisiert die durchschnittlichen Weiterbildungsquoten pro Erhebungswelle, während die beiden zusätzlichen Kurven die Weiterbildungsteilnahmequoten von Frauen und Männern abbilden, nachdem sie Mütter und Väter geworden sind. Die Kurve der Männer, die Väter wurden, ist ab der 8. bis zur 20. Erhebungswelle hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme signifikant überdurchschnittlich. Die Kurve der Frauen, die Mütter wurden, ist hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme ab der 8. Erhebungswelle signifikant unterdurchschnittlich. Ab der 14. Welle erreicht sie wieder ein etwa durchschnittliches Niveau. Erst zur 21. Welle liegen die Mütter und die Väter auf einem ähnlichen Teilnahmeniveau. Die Kurvendarstellung dokumentiert

eine signifikante Scherenöffnung zwischen einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivität der Väter und einer Weiterbildungsabstinenz der Mütter. Im Rahmen unserer problemzentrierten Interviews beschrieben die Mütter und die Väter prototypische »Spielregeln« ihrer jeweiligen Familiensituation in der Phase der Familiengründung:

Mutter: »Als das erste Kind kam, da hab ich alle Weiterbildung erst mal aufs Eis gelegt ... für die Familie.«

Vater: »Als das erste Kind kam, da hab ich erst mal alles an Weiterbildung gemacht ... für die Familie.«

Vereinfacht ausgedrückt wirkt das soziale Geschlecht im Kontext von Elternschaft als Strukturgeber der Weiterbildungsteilnahme.

2.2 Weiterbildungsmilieu Arbeitswelt

Die betriebliche Weiterbildung ist laut jüngster Befunde der AES-Studie »der Teilbereich der Weiterbildung mit der höchsten Reichweite: mit einem Anteil von 69 Prozent an allen Weiterbildungsaktivitäten« (Behringer u.a. 2013, S. 139). In unserer HBLP-Studie liegt – beispielsweise hinsichtlich eines zeitnahen Vergleichs mit der BSW/AES-Studie bezogen auf den Untersuchungszeitraum von der 18. (2007) bis zur 21. (2012) Welle – der Anteil der weiterbildungsaktiven Sampleangehörigen, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, zwischen 53 Prozent (18. Welle) und 61 Prozent (21. Welle).

»Der Arbeitsplatz als Lernwelt«

Der Arbeitsplatz als Lernwelt: In den problemzentrierten Interviews fragten wir: »Was fördert Sie, Weiterbildung zu machen?« Typische Antworten der Sampleangehörigen mit Arbeitgebersupport waren:

»Das was hier meine Firma macht ... und Förderung der Mitarbeiter ähm Gebühren übernehmen, hier interne Fortbildungen. Also das heißt: ich kann mich jederzeit für ... wir haben ne ziemlich komplexe, interne Fortbildung

... also da ist meine Firma echt schon sehr positiv aufgestellt.«

»Na logischerweise, Kostenbeteiligung des Arbeitgebers, Freistellung, solche Geschichten ... Entwicklungsmöglichkeiten, Karriere, Aufstieg, finde ich alles motivierend für Weiterbildung ... Da bin ich richtig gut bestückt von meinem Arbeitgeber.«

»Eine individuenzentrierte Sichtweise überwinden«

Wir greifen für die Analyse des Arbeitgeber-Supports als Kontext auf die oben beschriebenen, von Elder aufgezeigten grundlegenden Prinzipien zur Einheit von Individualisierung und Institutionalisierung im Lebenslauf zurück. Davon ausgehend konstruieren wir eine Typologie der Weiterbildungsbeteiligung, die helfen kann, eine »individuenzentrierte« (Hoffmann 2012, S. 155) Sicht zu überwinden: Handelndes Individuum und struktureller Kontext stehen in einem Verhältnis – Individualaussagen und Kontextaussagen müssen zusammengefügt werden. Mit den Ergebnissen der Typologie ermitteln wir gewissermaßen eine Verfürgung zwischen Idealtypen als »einheitliche Gedankengebilde« (Weber 1988/1904, S. 191) und Realtypen als Ausprägungen alltäglicher Wirklichkeit.

Um die Komplexität dieser Analyse möglichst gering zu halten, führen wir hier – am Beispiel des exemplarisch ausgewählten Referenzzeitraums von der 18. bis zur 21. Welle – nur drei weitere Kontextvariablen ein:

- **Arbeitsvertrag der Erwerbstätigen:** Etwa jeweils die Hälfte der Befragten befand sich in einem Vollzeitarbeitsverhältnis, ein Fünftel in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, ein Zehntel war arbeitslos und ebenfalls ungefähr ein Zehntel war selbstständig erwerbstätig oder nicht-erwerbstätig. Zusammen genommen waren etwa zwei Drittel der Befragten abhängig erwerbstätig in einem Vollzeitarbeitsverhältnis oder selbstständig erwerbstätig.

- **Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers:** Etwa jeweils die Hälfte der Befragten meinte in allen vier Wellen, dass das zur Verfügung gestellte Weiterbildungsangebot voll ausreichend war. Jeweils ungefähr ein Viertel sagte, dass das vorhandene Weiterbildungsangebot nicht ausreichend war oder gar kein Angebot existiere. Insgesamt drei Viertel der Befragten erfuhren also ein mehr oder weniger ausreichendes Weiterbildungsangebot seitens der Arbeitgeber.
- **Finanzierung der Weiterbildung durch Arbeitgeber:** Ca. ein Drittel der Befragten teilte mit, vom Arbeitgeber die Weiterbildungsteilnahme mehrmals finanziert bekommen zu haben – ein Fünftel einmalig. Ungefähr zwei Fünftel stellten fest, keine Finanzierung durch den Arbeitgeber erhalten zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten erfuhr also eine mehr oder weniger stetige Arbeitgeberfinanzierung für ihre Weiterbildungsteilnahme.

Im nächsten Schritt kombinierten wir die Kontextparameter der Weiterbildungsteilnahme mit den personenbezogenen Variablen Geschlecht, Schulabschluss, Berufsstatus und Elternschaft zu einer regelgeleiteten Typologie. Die empirische Kovariation der personenbezogenen Variablen und der drei Kontextvariablen zur Feststellung statistischer Zusammenhänge verweist auf zwei kontrastierende Typen:

- **Erwerbstätige Väter mit dem 1979 erworbenen Realschulabschluss oder dem Abitur, die im 1. oder 2. Bildungsweg einen Hochschulabschluss erworben haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert im Vollzeit-Arbeitsverhältnis, berichten über ein ausreichendes Weiterbildungsangebot des Arbeitgebers und über eine mehrmalige Weiterbildungsfinanzierung durch den Arbeitgeber: Sie haben regelmäßig von der 18. bis zur 21. Welle an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen!**

- **Erwerbstätige Mütter, die 1979 keinen weiterführenden Schulabschluss erworben hatten, die nur eine grundständige Berufsausbildung – betrieblich oder vollzeitschulisch – abgeschlossen haben, sind kontinuierlich überrepräsentiert in einem Teilzeit-Arbeitsverhältnis und berichten, dass der Arbeitgeber weder ein Weiterbildungsangebot vorhält noch die Finanzierung von Weiterbildungskosten übernimmt. Nur für den Fall des Teilzeit-Arbeitsvertrages in der 21. Welle gibt es Struktur- und Verlaufsinconsistenzen: Diese Mütter berichten über eine gelegentliche Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen – ansonsten haben sie von der 18. bis zur 21. Welle keine Weiterbildungsteilnahme!**

Auswirkung der Familiengründung auf Weiterbildungsverhalten

Das »doing gender« der Erwerbsarbeitswelt wird also in der Weiterbildungsteilnahme fortgeführt. Die Statuspassage Familiengründung hat für Mütter und Väter – wie bereits in der Kurvendarstellung dokumentiert – unterschiedliche Anschlussereignisse. Das aktive (Teilnahme) und das passive (Nicht-Teilnahme) Weiterbildungshandeln einerseits und die Kontextbedingungen der Weiterbildungsgelegenheiten andererseits treffen sich im Lebenszusammenhang unmittelbar. Wir konstruierten in der Typologie diese zwei »Verlaufsmuster« in einer methodisch noch vereinfachenden Weise, aber bereits zielführend: Obwohl beide Typen in ihrer Abhängigkeit von fremdbestimmten Aktivitätsbedingungen (Arbeitgeber-support) generiert sind, erscheint der eine Verlauf als »positive Verlaufskurve« (Teilnahme), der andere als »negative Verlaufskurve« (Nicht-Teilnahme). In Verknüpfung mit den obigen Prozessbefunden zum »doing gender« der Weiterbildungsteilnahme erkennen wir, dass Handlungsschemata, Geschlecht und Bildungsbiografie mit der jeweiligen

Lebenswelt und den Institutionenkontexten zusammengeführt werden müssen, damit sowohl voluntaristische Subjekt-Konzepte als auch deterministische Struktur-Konzepte überwunden werden können.

3. Fazit

Die Lernbiografie der Individuen selbst und der soziale Lernraum als institutionalisierter Rahmen müssen zusammen analysiert werden. Weiterbildung wird als Weiter-Bildung typischerweise in lebenslaufgebundenen Passagen (vgl. Mayer/Blossfeld 1990) generiert: Mütter sind deutlich unterrepräsentiert, Väter ebenso deutlich überrepräsentiert. Dieses Ungleichgewicht bei den Beteiligten ist doppelt problematisch: Zum einen steht es im Widerspruch zu dem politisch proklamierten Gleichstellungsanspruch, zum anderen nimmt es Müttern zunehmend die Chance auf eine befriedigende Lebensführung und Erwerbsarbeit.

»Weiterbildungsförderung für Mütter«

Politische und betriebliche Akteure könnten im Rahmen vernetzter kommunaler Verbundprojekte ganz konkret auf eine Weiterbildungsförderung für Mütter zielen – z.B. mittels Weiterbildungsscheck (inklusive bezahlbarer Kinderbetreuung) als Regelangebot (vgl. Überbetrieblicher Verbund 2004). Dies böte ein neues, flexibles Instrument betrieblicher Personalpolitik und würde Mütter unterstützen, ihre Kompetenzen zu erhalten und zu erweitern. Weiterbildungsteilnahme lässt sich erst in der Gleichzeitigkeit – und gegebenenfalls auch Widersprüchlichkeit – von Handlung und Gelegenheit nachvollziehen: Am Beispiel des »doing gender«, (gerahmt durch die Abhängigkeit dieser Teilnahme vom schulischen und beruflichen Bildungserfolg unserer Sample-angehörigen) haben wir hierfür eine Forschungsperspektive aufgezeigt. Mit der Fortführung dieser Längsschnittstudie zielen wir auf weitere

prozessuale Einsichten in das Verhältnis zwischen der Chance eines aktiven Gestaltens und den sozial konstruierten Regulativen der Weiterbildungsteilnahme.

Literatur

- Behringer, F./Bilger, F./Schönfeld, G. (2013): Betriebliche Weiterbildung In: Bilger, F. u.a. (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2013, S. 139–163
- BMBF (2003): Berichtssystem Weiterbildung XIII. Bonn
- BMBF (2007): Berichtssystem Weiterbildung IX. Bonn
- BMBF (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Berlin
- Elder, G.H. jr. (1974): Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience. Chicago
- Friebel, H. u.a. (2000): Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Opladen
- Friebel, H. (2007): Soziale Sortierungen durchbrechen. Bildung und Weiterbildung im Lebenszusammenhang. In: Weiterbildung, H. 5, S. 22–27
- Friebel, H. (2008a): Die Kinder der Bildungsexpansion und das »Lebenslange Lernen«. Augsburg
- Friebel, H. (2008b): The children of the educational expansion era in Germany. In: British Journal of Sociology of Education, H. 5, S. 479–492
- Hartmann, J./Kuwana, H. (2011): Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: Multivariate Analysen. In: von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung. Bielefeld, S. 70–79
- Helfferich, C. (2012): Einleitung. In: Bethmann, St. u.a. (Hg.): Agency. Weinheim/Basel, S. 9–39
- Hoffmann, H. (2012): Relation, Identität und Agency. In: Bethmann, St. u.a. (Hg.): Agency. Weinheim/Basel, S. 154–181
- Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Opladen
- Kluge, S./Kelle, U. (2005): Vom Einzelfall zum Typus. Opladen
- Krüger, H. (2002): Gesellschaftsanalyse: Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, G.A./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Weinheim/München, S. 63–90
- Mayer, K.U./Blossfeld, P (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit

im Lebensverlauf. In: Berger, P.A./Hradil, St. (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband 7 der Sozialen Welt. Göttingen, S. 492–501

Nader, L. (2007): Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. In: Report, H. 30, S. 9–38

Überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg e.V. (Hg.) (2004): Familie und Personalpolitik. Wolfsburg

von Rosenblatt, B./Bilger, F. (Hg.) (2011): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Bielefeld

Weber, M. (1904/1988): Die Objektivität sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Weber, M. (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen, S. 146–214

West, C./Zimmermann, D.H. (1987): Doing Gender. In: Gender and Society. H. 2, S. 125–151

Wittpoth, J. (2009): Beteiligungsregulation in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.) (2009): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden, S. 791–788

Abstract

Der Autor geht der Frage nach, ob die Chancengleichheit der Geschlechter in der Weiterbildungsteilnahme erreicht wurde. Er geht davon aus, dass diese sich nur beantworten lässt, wenn die lebens- und arbeitsweltlichen Kontexte der Menschen als biografische Regulative der Weiterbildungsbeteiligung berücksichtigt werden. Als empirische Datengrundlage dient die Längsschnittstudie »Hamburger Biografie- und Lebenslaufpanel« (HBLP), deren Befunde über den Zusammenhang von Geschlecht, Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme in der Tradition der Lebenslauforschung diskutiert werden.



Prof. Dr. Harry Friebel ist Professor für Soziologie am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg.

Kontakt: Harry.Friebel@wiso.uni-hamburg.de