

Empirische Daten zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Frauen auf dem Vormarsch?

Über viele Jahre wurde in der empirischen Weiterbildungsforschung eine geringere Teilnahme von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen festgestellt. So zeigte sich im ersten Berichtssystem Weiterbildung (BSW) 1979 noch ein deutlicher Unterschied in den Teilnahmequoten von Frauen (19 Prozent) und Männern (27 Prozent). Seitdem haben immer mehr Menschen an Weiterbildung teilgenommen, und der Abstand zwischen Frauen und Männern ist geschrumpft. 2010 betrug der Vorsprung der Männer – gemessen mit dem Adult Education Survey (AES) – nur mehr einen Prozentpunkt: 43 Prozent der 18- bis 64-jährigen Männer und 42 Prozent der gleichaltrigen Frauen nahmen an Weiterbildung teil. Ohne Zweifel: Frauen haben bei der Weiterbildung aufgeholt. Jedoch gibt es weiterhin Unterschiede, wenn man die Art der Weiterbildung und verschiedene Lebenssituationen berücksichtigt.

Die AES Daten 2010 zeigen verschiedene Muster der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern (vgl. Abbildung 1 und Methodenkasten S. 17). Die Teilnahmequote von Männern ist in der betrieblichen Weiterbildung höher als die der Frauen, dagegen ist der Anteil weiterbildungsaktiver Frauen in der individuellen berufsbezogenen und in der nicht berufsbezogenen Weiterbildung höher als bei den Männern. Bei Einschränkung der Population auf Vollzeit-Erwerbstätige zeigt sich, dass Frauen dann auch in der betrieblichen Weiterbildung mit 40 Prozent eine höhere Teilnahmequote erreichen als Vollzeit erwerbstätige Männer (38 Prozent).

Diese deskriptiven Statistiken werden durch Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen (vgl. Hartmann/Kuwan 2011; Seifried/Berger 2011) gestützt. Dieses Verfahren soll klären, welchen Einfluss ein Merkmal „für sich“ hat, wenn andere Merkmale konstant gehalten werden. Dabei verschwindet in der Regel der Geschlechtereffekt auf die Weiterbildungsteilnahme, sobald für Merkmale des Erwerbsstatus und des Arbeitsplatzes kontrolliert wird.

Gibt es also gar keinen Nachteil für Frauen (mehr)? Doch, wenn man die Gesamtproportionen betrachtet. So nahmen 2010 an betrieblicher Weiterbildung – auf die mit Abstand die meisten Weiterbildungsaktivitäten entfallen – in absoluten Zahlen ausgedrückt von den Vollzeit-Erwerbs-

tätigen nur 2,9 Millionen Frauen gegenüber 6,5 Millionen Männern teil. Und auch bei Betrachtung von Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen gemeinsam nahmen mit 5,5 Millionen Frauen gegenüber 6,9 Millionen Männern immer noch deutlich weniger Frauen an betrieblicher Weiterbildung teil (BMBF 2011a, eigene Berechnungen). Ihre geringere Arbeitsmarkt-beteiligung reduziert also auch ihre Weiterbildungschancen.

Mütter und Väter im Fokus

Frauen sind deutlich häufiger Teilzeit beschäftigt als Männer und seltener überhaupt erwerbstätig. Teilzeittätigkeit von Frauen hat häufig mit der Wahrnehmung familiärer Aufgaben zu tun. Je jünger die Kinder sind, umso geringer ist die Erwerbstätigenquote von Müttern (sie beträgt zum Beispiel mit Kindern unter drei Jahren 32 Prozent, mit Kindern zwischen sechs und neun Jahren 68 Prozent), bei Vätern ändert sie sich kaum mit dem Kindesalter (zwischen 83 und 86 Prozent). Außerdem ist der Anteil der Teilzeit-Erwerbstätigen bei den Müttern von Kindern unter 15 Jahren mit Werten zwischen 69 und 74 Prozent eklatant höher als bei Vätern, wo die Teilzeitquoten zwischen fünf und sechs Prozent liegen (alle Werte für das Jahr 2011, vgl. Keller/Haustein 2012, S. 1082f.).



Autorinnen |

Dr. Elisabeth Reichart, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)

reichart@die-bonn.de

Gudrun Schönfeld, M. A., Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

schoenfeld@bibb.de

Daneben muss man auch einen direkten Zusammenhang zwischen Familienstatus und Weiterbildungsbeteiligung annehmen: Frauen nennen familiäre Verpflichtungen am häufigsten als wichtigste Barriere für die Beteiligung an Weiterbildung, für Männer spielt dieser Grund dagegen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Kuwan/Seidel 2011, S. 168). Allerdings gibt es wenig Literatur, die diese Zusammenhänge genauer ausleuchten würde. Hubert und Wolf (2007) berücksichtigen in ihrer Analyse zur beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen neben anderen Rahmenbedingungen auch das Vorhandensein von minderjährigen Kindern. Auch bei ihnen verschwindet wie in den oben genannten multivariaten Analysen der Geschlechterunterschied. Dieses Ergebnis muss aber mit der Verteilung der realen Lebenssituationen von Frauen und Männern konfrontiert werden, um die tatsächlichen Größenordnungen verschiedener Konstellationen beurteilen zu können (vgl. Schlüter/Harmeier 2009).

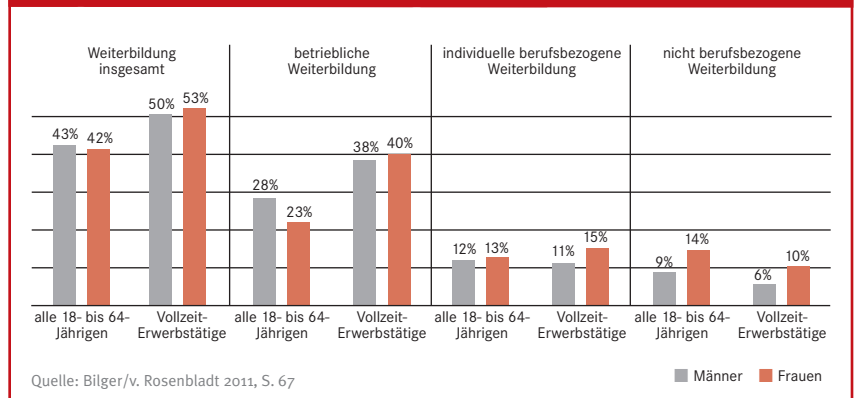
Dass nicht nur Vorschulkinder, sondern auch Schulkinder ein Hindernis für mütterliche Erwerbstätigkeit darstellen, zeigt sich an der durchschnittlichen Arbeitszeit erwerbstätiger Mütter: Sie bleibt zwischen dem Alter des jüngsten Kindes von einem und zwölf Jahren etwa gleich (um die 24 Stunden) und steigt erst danach an (vgl. BMFFSJ 2012, S. 42). Die folgende Auswertung (vgl. Abbildung 2) untersucht die Weiterbildungsteilnahme für Personen mit und ohne Kinder unter 14 Jahren im Haushalt.

Als generelles Muster zeigt sich hier, dass Väter mehr als kinderlose Männer, Mütter weniger als kinderlose Frauen an Weiterbildung teilnehmen. In der betrieblichen Weiterbildung ist dieser Unterschied am größten, vor allem bei den Männern: Väter sind deutlich weiterbildungsaktiver als Männer und Frauen ohne Kinder, was als Ausdruck der Übernahme der Ernährerrolle und des Setzens auf kontinuierliche Karrieren interpretiert werden kann – möglicherweise werden Väter auch von Arbeitgebern aufgrund solcher Annahmen positiv in Weiterbildung selektiert. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung gibt es keine großen Unterschiede, in der nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Teilnahmequote der Mütter zwar leicht unter der von Frauen ohne Kinder, aber deutlich über der beider Gruppen von Männern.

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Auch in der europäischen Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS (vgl. Methodenkasten)

Abb. 1: Teilnahmequoten an Weiterbildung nach Geschlecht (2010)



zeigt sich eine geringere Teilnahme der Frauen an betrieblicher Weiterbildung in Deutschland. Im Jahr 2005 nahmen 32 Prozent der Männer an Weiterbildungskursen teil, aber nur 27 Prozent der Frauen (vgl. Abbildung 3). Auch bei der Intensität der Weiterbildung (gemessen in Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen) liegen die Frauen mit einer Stundenzahl von acht im Vergleich zu zehn bei den Männern zurück.

Bei einer Differenzierung nach Unternehmensgrößenklassen haben Frauen in Kleinunternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten zwar eine leicht höhere Teilnahmequote als Männer (25 Prozent zu 24 Prozent), diese liegen aber in mittleren und insbesondere in großen Unternehmen deutlich vorne; auch bei den Kursstunden je Beschäftigtem ist ihre Stundenzahl in allen Größenklassen höher. Obwohl die Differenz zwischen den Werten von Frauen und Männern in Großunternehmen besonders groß ist, ist die Teilnahmechance dort für Frauen prozentual gesehen größer als in kleineren Unternehmen. Auch in den meisten Wirtschaftszweigen weisen die Männer höhere oder zumindest gleich hohe Teilnahmequoten wie auch Kursstundenzahlen je Beschäftigtem im Vergleich zu Frauen auf.

Auch in anderen europäischen Ländern stellt sich die Situation aus Sicht der Frauen auf den ersten Blick nicht anders dar als in Deutschland. Im EU 27-Durchschnitt haben Männer mit 34 Prozent eine höhere Teilnahmequote als Frauen (31 Prozent). In neun Ländern übertrifft die Quote der Männer die der Frauen um zwei oder mehr Prozentpunkte (vgl. Abbildung 4). Die größten Unterschiede zugunsten der Männer sind dabei in der Slowakei und Tschechien zu verzeichnen, aber auch in Österreich, den

Literatur |

- Bilger, F./Rosenblatt, B. v.: Aktuelle Entwicklung: Trends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Rosenblatt, B. von/Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 61–69
- BMBF: Adult Education Survey (AES 2010 - Germany). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA5074 Datenfile Version 1.0.0. Berlin 2011a. <http://dx.doi.org/10.4232/1.10825>
- BMBF: Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Berlin 2011b
- BMFFSJ (Hrsg.): Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010. Berlin 2012
- Hartmann, J./Kuwan, H.: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: multivariate Analysen. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 70–79

Schwerpunkt | Weiterbildung und Geschlechterrollen

Fortsetzung Literatur I

Hubert, T./Wolf, C.: Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus 2003. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 36, Heft 6, 2007, S. 473-494

Keller, M./Haustein, T.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. In: Wirtschaft und Statistik Dezember 2012, S. 1079-1099

Kuwan, H./Seidel, S.: Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbe- teiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 159-172

Rosenblatt, B. v./Bilger, F.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2008

Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (Hrsg.): Weiterbildungsbe- teiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011

Schlüter, A./Harmeier, M.: Genderbezogene Segregationseffekte auf das Weiter- bildungsverhalten zwischen statistischer Angleichung und biographischer Diffe- renzierung. In: Hessische Blätter 59, Heft 4, 2009, S. 356-365

Seifried, J./Berger, S.: Determinanten der Weiter- bildungsbeteiligung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 107, Heft 1, 2011, S. 138-152

Venth, A.: Arbeiten - Lernen - Leben. Potenziale der Erwachsenenbildung im Kontext geschlechtsspezifi- scher Arbeitsteilung. In: Magazin Erwachsenenbil- dung.at 3/2008

Abb. 2: Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern mit und ohne Kinder unter 14 Jahren (2010)

	Weiterbildung insgesamt		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufs- bezogene Weiterbildung		nicht berufs- bezogene Weiterbildung	
	ohne Kinder unter 14 Jahren	mit Kindern unter 14 Jahren	ohne Kinder unter 14 Jahren	mit Kindern unter 14 Jahren	ohne Kinder unter 14 Jahren	mit Kindern unter 14 Jahren	ohne Kinder unter 14 Jahren	mit Kindern unter 14 Jahren
Männer	43%	49%	26%	37%	12%	11%	10%	8%
Frauen	44%	39%	25%	21%	13%	13%	15%	13%

Basis: Bevölkerung 18 bis 64 Jahre

Quelle: BMBF 2011a (AES 2010), eigene Berechnungen

Abb. 3: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht in Deutschland (2005)

	Teilnahmequote an Weiterbildungskursen			Stunden in Weiterbildungskursen		
	Männer	Frauen	Differenz Männer - Frauen	Männer	Frauen	Differenz Männer - Frauen
Insgesamt	32	27	5	10	8	2
Unternehmensgröße						
10 bis 49 Beschäftigte	24	25	-1	7	6	1
50 bis 249 Beschäftigte	29	25	4	8	7	1
250 und mehr Beschäftigte	36	29	7	11	8	3

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2013), eigene Berechnungen. Angaben jeweils bezogen auf die entsprechende Beschäftigungsgruppe in allen Unternehmen.

Niederlande, Deutschland und Frankreich sind sie relativ groß. In ebenfalls neun Ländern weisen jedoch die Frauen eine um mindestens zwei Prozentpunkte höhere Teilnahmequote auf. Besonders in Dänemark und Irland sind die Abstände deutlich. Nur relativ geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind unter Berücksichtigung der Intensität der Weiterbildung festzustellen. Sie liegen zwischen zwei Stunden zugunsten der Frauen in Dänemark und drei Stunden zugunsten der Männer in Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, der Slowakei und Tschechien. Es gibt jedoch nur drei Länder, in denen Frauen einen höheren Stundenwert als Männer aufweisen. Im Zeitverlauf erweist sich das generelle Muster der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht als relativ stabil: In den Ländern, die 2005 höhere Quoten für Männer aufwiesen, war dies bereits 1999 meist der Fall und auch nach den ersten Ergebnissen für 2010 (für 21 Länder, Stand: 20.2.2013) ergibt sich kein anderes Bild.

Gründe für höhere Teilnahme

Was aber machen die Länder anders, in denen Frauen größere Teilnahmechancen haben? Hier spielt sicherlich eine

Vielzahl von Gründen eine Rolle. Da Frauen überall die Hauptlast der familiären Verpflichtungen tragen, werden hier kurz die unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet.

Wie in Deutschland üben auch in anderen europäischen Ländern viele Frauen eine Teilzeittätigkeit aus, um ihre familiären Betreuungsaufgaben besser mit der Arbeit verbinden zu können. Die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen ist in den Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den meisten Ländern, in denen sich die Frauen stärker oder zumindest nicht weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, ist für Kinder im Vorschulalter eine große Zahl von Betreuungseinrichtungen vorhanden: Vorreiter ist hier Dänemark – so wurden 2008 knapp 73 Prozent der unter Dreijährigen auswärtig betreut und auch die Betreuungszeit war mit durchschnittlich 34 Stunden hoch (OECD-Zahlen – Child-care enrolment and expenditure).

Ebenfalls gute Bedingungen finden sich zum Beispiel in Irland, Slowenien und Spanien. In den Niederlanden war die Zahl der betreuten Kinder (56 Prozent) gleichfalls recht hoch, allerdings gab es hier mit einer durchschnittlichen Betreuungszeit von 19 Stunden deutliche Einschränkungen.

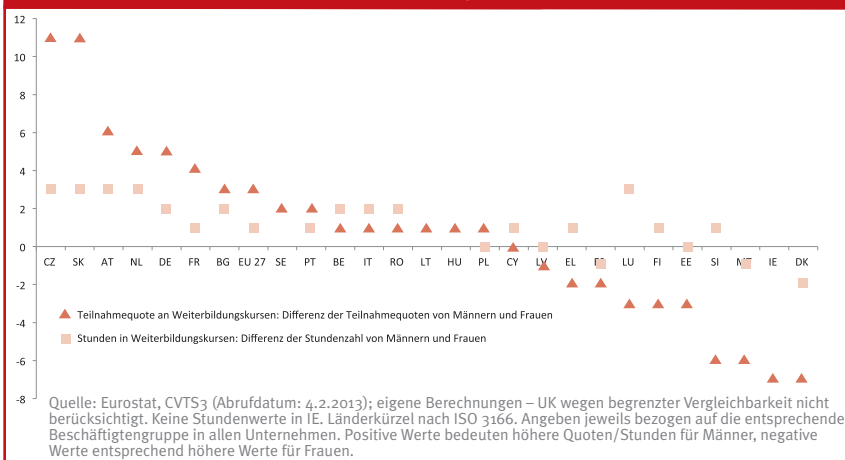
Schwerpunkt | Weiterbildung und Geschlechterrollen

gen, die mit der hohen Teilzeitquote (Spitzenreiter in der EU mit 75 Prozent) korrespondiert. Schlechte Betreuungsmöglichkeiten finden die Familien in einigen Ländern vor, die niedrige Weiterbildungsquoten der Frauen aufweisen: Sowohl in Deutschland (28 Prozent und durchschnittlich 23 Stunden) als auch in Österreich (zwölf Prozent und 19 Stunden) konnten nur wenige Familien ihre Kleinkinder in öffentlichen Einrichtungen unterbringen – für die Drei- bis Fünfjährigen sah es allerdings besser aus. In der Slowakei (drei Prozent und 29 Stunden) und Tschechien (zwei Prozent und 16 Stunden) gab es kaum Angebote für unter Dreijährige. Diese Zahlen illustrieren den Zusammenhang zwischen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit in der betrieblichen Weiterbildung. Dänemark kann hier als positives Beispiel dienen.

Bessere Gleichstellung anstreben

Die aufgezeigten Muster der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern sind angesichts ihrer unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung – auch im internationalen Vergleich – plausibel. Männer profitieren durch ihre stärkere Einbindung in den Arbeitsmarkt von der betrieblichen Weiterbildung, Frauen nutzen dafür Weiterbildung mehr als Männer auch aus privaten Gründen und tun dies auch als Mütter nicht unwesentlich seltener als Frauen ohne Kinder. Aus einer Gleichstellungsperspektive heraus wäre es wünschenswert, dass sich die Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen annähert. Diese Fragen hängen eng mit der gesellschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zusammen. Kinderbetreuungseinrichtungen können offensichtlich Erwerbstätigkeit und Weiterbildungsteilnahme von Frauen unterstützen. Nicht berufsbezogene Weiterbildung, die sich zum Beispiel Themen der Gesundheitsbildung oder Persönlichkeitsentwicklung widmet, fördert die Entwicklung von Alltagskompetenzen und sollte keine Frauendomäne sein (vgl. Venth 2008). Für beide Anliegen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung wie auch eine höhere Beteiligung von Männern in der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, gibt es bereits Maßnahmen und Konzepte (vgl. BMBF 2011b, S. 40; Schlüter/Harmer 2009). Letztendlich kann Weiterbildung zu mehr Orientierung und Handlungsfähigkeit in beruflichen wie außerberuflichen Kontexten beitragen – und das für Frauen und Männer.

Abb. 4: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht in der EU (2005)



Methodische Hinweise und Definitionen

AES

Der Adult Education Survey (AES) ist eine europaweite Befragung zur Bildungsbeteiligung. Erhoben werden neben Kontextvariablen die Teilnahme an regulären Bildungsgängen (formale Bildung), die Teilnahme an anderen organisierten Bildungsveranstaltungen (non-formale Bildung) und die Teilnahme am informellen Lernen. Bisher wurden zwei Befragungswellen durchgeführt (2007 und 2012), 2010 gab es eine nationale Zwischenerhebung mit einem vergleichbaren Fragebogen, der sich an eine repräsentative Stichprobe der 18- bis 64-jährigen deutschsprachigen Bevölkerung richtete. Hier werden Ergebnisse des AES 2010 berichtet (vgl. v. Rosenblatt/Bilger 2011), da die Ergebnisse des AES 2012 bei Redaktionsschluss noch nicht veröffentlicht sind. Im Kontext des AES wird unter „Weiterbildung“ die non-formale Bildung verstanden, also die Teilnahme an organisierten Bildungsveranstaltungen außerhalb von beruflicher Ausbildung, Erststudium und gesetzlich geregelter Aufstiegsfortbildung/Umschulung. Der AES unterscheidet drei Weiterbildungssegmente:

Betriebliche Weiterbildung: findet mindestens überwiegend in der Arbeitszeit statt und/oder der Arbeitgeber beteiligt sich an anfallenden Kosten.

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung: jede andere Weiterbildung, die der Befragte nach eigener Aussage „überwiegend aus beruflichen Gründen“ besucht hat.

Nicht-berufsbezogene Weiterbildung: Veranstaltungen, die in keine der beiden anderen Kategorien fallen und „überwiegend aus

privatem Interesse“ besucht wurden.

Als Teilnahmequote wird der Prozentanteil der Personen an der betrachteten Bevölkerungsgruppe ausgewiesen, der in den zwölf Monaten vor der Befragung mindestens an einer Lehrveranstaltung im jeweiligen Weiterbildungssegment teilgenommen hat.

CVTS

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) stellen in bisher vier Erhebungswellen (1993, 1999, 2005, 2010) für die EU-Mitgliedstaaten (und weiterer interessierter Staaten) vergleichbare Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in fast allen Wirtschaftsbereichen (Ausnahmen: vor allem Öffentlicher Sektor, Bildung, Gesundheit) zur Verfügung. Deutsche Ergebnisse für 2010 lagen zum Redaktionsschluss (25.2.2013) noch nicht vor.

Betriebliche Weiterbildung ist dabei definiert als vorausgeplantes, organisiertes Lernen, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird und in der Form von Kursen/Seminaren oder anderen Formen (wie Einarbeitung/Unterweisung durch Vorgesetzte/Kollegen, selbstgesteuertes Lernen oder den Besuch von Informationsveranstaltungen) stattfindet.

International vergleichende Ergebnisse zu beiden Datensätzen sind in der Eurostat-Datenbank verfügbar: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (Stand: 25.02.2013).