



Agentur für
Gleichstellung
im ESF

GENDER-ASPEKTE IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Berlin, August 2011

Regina Frey
unter Mitarbeit von
Talke Flörcken

INHALT

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	1
Einführung.....	2
1 Daten und Fakten	6
1.1 Ausgangssituation: Geschlechtermuster in der Erwerbsarbeit.....	6
1.1.1 Geschlechterstrukturen in Branchen	7
1.1.2 Geschlechterstrukturen in hierarchischen Positionen	8
1.1.3 Geschlechterstrukturen in Arbeitsvolumen und Arbeitsverträgen	9
1.2 Betriebe und betriebliche Weiterbildung	10
1.3 Frauen und Männer in der betrieblichen Weiterbildung	12
1.3.1 Geschlecht.....	12
1.3.2 Geschlecht und Alter	14
1.3.3 Geschlecht und Migrationshintergrund	16
1.3.4 Geschlecht und Schul- und Berufsbildungsabschluss.....	18
1.3.5 Geschlecht und Branchenzugehörigkeit.....	20
1.3.6 Geschlecht und Betriebsgröße.....	22
1.3.7 Geschlecht und Arbeitszeitmodelle.....	22
1.3.8 Gender und Ziele, Fachbereiche und Weiterbildungsformen	23
2 Gender-Aspekte der Gestaltung von betrieblicher Weiterbildung.....	26
2.1 Planung von Weiterbildungen.....	26
2.2 Bildungshandeln von Dozent/inn/en	30
3 Fazit und Handlungsempfehlungen	32
3.1 Zusammenfassung der Befunde.....	32
3.2 Handlungsempfehlungen.....	33
3.2.1 Ebene der Programme.....	33
3.2.2 Ebene der Projekte.....	34
4 Quellen und Literatur	37
Anhang	43

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Abb. 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2009 nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)	7
Abb. 2: Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlechteranteilen in den Managementebenen 2007 (in Prozent).....	8
Abb. 3: Frauenanteil in Führungspositionen insgesamt*, an Beamt/inn/en im höheren Dienst, an Angestellten in der Privatwirtschaft und an Angestellten im öffentlichen Dienst 2008 (in Prozent)	9
Abb. 4: Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildung (in Prozent)	11
Tab. 1: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen und Geschlecht (in Prozent)	13
Tab. 2: Jährlicher Zeitaufwand für Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen und Geschlecht	13
Tab. 3: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen, Altersgruppen und Geschlecht (in Prozent)	15
Tab. 4: Jährlicher Zeitaufwand für Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen, Altersgruppen und Geschlecht	16
Tab. 5: Bildungsrenditen für Männer und Frauen nach Migrationshintergrund (in Prozent)	17
Tab. 6: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, allgemeinbildendem Abschluss und Geschlecht (in Prozent)	19
Tab. 7: Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen und Geschlecht (in Prozent) ..	21
Abb. 5: Unternehmen mit Lehrveranstaltungen und Teilnahmequoten nach Unternehmensgröße und Geschlecht 2005 (in Prozent).....	22
Abb. 6: Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen und Themenbereichen (in Prozent)	24
Abb. 7: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Themenbereichen, Geschlecht und Altersgruppen (in Prozent).....	25
Abb. 8: Gleichstellungsorientiertes Bildungshandeln von Bildungsmanager/inne/n	28
Abb. 9: Gleichstellungsorientiertes Bildungshandeln von Dozent/inn/en	30
Tab. 8: ESF-Programme des Bundes mit Bezug zu betrieblicher Weiterbildung	43

EINFÜHRUNG

Mit dieser Expertise unterstützt die Agentur für Gleichstellung im ESF die Planung, Durchführung und Auswertung von Programmen, die im Bereich der betrieblichen Weiterbildung umgesetzt werden. Es werden vor allem Akteurinnen und Akteure im Europäischen Sozialfonds (ESF) adressiert, allerdings sollen auch über dieses Feld hinaus Impulse gesetzt werden.¹

Betriebliche Weiterbildung gewinnt gerade in Zeiten des Fachkräftemangels eine neue Bedeutung. Das lebenslange Lernen ist aufgrund einer globalisierten, sich technisierenden und dynamisierenden Wirtschaft schon lange im Fokus. Der Stellenwert von betrieblicher Weiterbildung nimmt gerade mit den demografischen Herausforderungen zu.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Zielsetzung des ESF. Laut Verordnung ist ein Schwerpunkt des ESF die „[...] durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden.“ (ebd., S. 14). Daneben zielt der ESF ausdrücklich auf die Förderung des „lebensbegleitenden Lernens“. So heißt es in der ESF-Verordnung:

„Der ESF sollte ferner tätig werden, um den wichtigen Aspekten und Auswirkungen der demografischen Veränderungen der Erwerbsbevölkerung der Gemeinschaft zu begegnen, insbesondere durch berufliche Fortbildung während des gesamten Erwerbslebens.“²

Frauen und Männer sind an Weiterbildung nicht gleichermaßen beteiligt: Während Frauen insgesamt zu einem etwas geringeren Anteil Weiterbildungsangebote besuchen, sind sie an betrieblicher Weiterbildung weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Zwar stieg ihr Anteil hier in den letzten Jahren, dennoch ist dieses Ungleichgewicht aufgrund der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung gerade für die Sicherung von Beschäftigung und den beruflichen Aufstieg problematisch: zum einen, da es der Gleichstellung von Frauen und Männern entgegensteht, und zum anderen, da in Zeiten des Fachkräftemangels Talente und Potenziale nicht genutzt werden.

Warum diese Expertise?

An der Schnittstelle zwischen dem Feld der betrieblichen Weiterbildung und der Gleichstellung von Frauen und Männern wird mit der vorliegenden Expertise verdeutlicht, dass betriebliche Weiterbildung einen gleichstellungspolitisch hoch relevanten Bereich darstellt. Indem aktuelle Zahlen und Daten zur 'geschlechtlichen Struktur' der betrieblichen Weiterbildung aufgezeigt werden (quantitative Aspekte), wird deutlich, wie wichtig es ist, Geschlecht als Strukturmerkmal in Programmen und Projekten der betrieblichen Weiterbildung zu berücksichtigen. Der

¹ Die Agentur für Gleichstellung im ESF hat zu ausgewählten Fachthemen des ESF Expertisen verfasst, die einen Einblick in Gender-Aspekte geben. Es liegen bisher Expertisen zu den Themen Existenzgründung (2010), Übergang von der Schule in den Beruf (2010; aktualisiert 2011) und soziale Integration von Migrant/inn/en (2011) vor.

² Quelle: Amtsblatt der europäischen Union: VERORDNUNG (EG) Nr. 1081/2006 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999, S. 12.

geschlechterdifferenzierte Blick unterstützt die Programm- und Projektakteurinnen und -akteure dabei, ihre Angebote noch besser auf die Zielgruppen zuzuschneiden, die mit dem ESF erreicht werden sollen. Gleichzeitig spielen bei der Planung, Durchführung und Evaluation von Angeboten Erkenntnisse aus dem Fachdiskurs eine Rolle, die einen gendersensiblen Bildungsansatz unterstützen (qualitative Aspekte). Beide Dimensionen werden in der vorliegenden Expertise abgedeckt, um das Bewusstsein von Akteur/inn/en der betrieblichen Weiterbildung für Gender als relevanter gesellschaftlicher Struktur zu schärfen. Darüber hinaus soll ein proaktiver und lösungsorientierter Umgang mit den bestehenden Disparitäten befördert werden.³

Die Expertise wendet sich in erster Linie an alle ESF-Akteurinnen und -Akteure des Bundes, die mit Programmen im Themenbereich „Betriebliche Weiterbildung“ befasst sind. Aber auch in vielen Bundesländern hat die Förderung betrieblicher Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Daneben sollen auch Weiterbildungsexpert/inn/en jenseits der ESF-Förderung ihren Nutzen aus der Expertise ziehen. Denn eine systematische Übersicht von quantitativen und qualitativen Gender-Aspekten im Feld der betrieblichen Weiterbildung liegt bisher nicht vor.

Zum Aufbau der Expertise

Im ersten Kapitel wird zunächst eine Differenzierung des vielschichtigen Begriffs der 'Weiterbildung' vorgenommen. Außerdem werden die ESF-Bundesprogramme dargestellt, die eine Förderung betrieblicher Weiterbildung zum Ziel haben.

Die Ausgangslage der Beschäftigten, die potenziell an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen können, wird in Kapitel 1.1 untersucht. Die Unternehmen, die betriebliche Weiterbildungen anbieten, werden in den Blick genommen. Schließlich werden in Kapitel 1.3 quantitative Gender-Aspekte und ihre Wechselwirkungen zu anderen Kategorien in der betrieblichen Weiterbildung untersucht: Thematisiert werden hier Alter, Migrationshintergrund, Schul- und Berufsausbildung, Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsformen sowie Themen und Ziele der Weiterbildung.

In Kapitel 2 werden inhaltliche Gender-Aspekte behandelt – hier geht es also um qualitative Aspekte von betrieblicher Weiterbildung. Die Integration einer Gleichstellungsdimension, sowohl in die Planung und Steuerung von Bildungsangeboten als auch auf der Ebene des Bildungshandelns von Dozent/inn/en, wird hier aufgezeigt.

Aus den dabei vorgestellten Befunden und Erkenntnissen werden im Schlussteil Empfehlungen abgeleitet und zwar auf den Ebenen der Programme und der Projekte, die im Förderthema „Betriebliche Weiterbildung“ angesiedelt sind.

Das Feld der betrieblichen Weiterbildung

In dieser Expertise werden Gender-Aspekte der betrieblichen Weiterbildung aufgezeigt. Um diese zunächst als spezifische Form der Weiterbildung zu verorten, wird in einem ersten Schritt 'betriebliche Weiterbildung' von anderen Formen der Weiterbildung abgegrenzt und näher erläutert.

³ Zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Projekten und Programmen allgemein siehe ergänzend auch die Leitfäden von Irene Pimminger zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen und Projekten (2009a und 2009b).

Das deutsche Bildungswesen lässt sich grob in vier Bereiche unterteilen:

1. vorschulische Bildung (z. B. Kinderkrippe, Kindergarten),
2. allgemeine Schulbildung (z. B. Hauptschulabschluss, mittlerer Schulabschluss oder Hochschulreife),
3. berufliche Bildung (z. B. Berufsausbildungs- bzw. Hochschulabschlüsse) und
4. Weiterbildung.
(Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010)

Weiterbildung kann sich mit Berufsausbildungen überschneiden und an diese anschließen. Sie betrifft in der Regel Frauen und Männer ab einem Alter von 22 Jahren bis zum Lebensende (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 87 und 95).

Weiterbildung – als „*vierte Säule des Bildungssystems*“⁴ – lässt sich wiederum in zwei Bereiche untergliedern: in die **berufliche Weiterbildung** und in die **allgemeine Weiterbildung**. Unter beruflicher Weiterbildung werden alle Bildungsvorgänge gefasst, die eine vorhandene berufliche Vorbildung vertiefen oder erweitern. Sie stellt eine „[...] *Fortsetzung oder die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und zwischenzeitlicher Berufstätigkeit dar* [...]“⁵. Alle anderen Weiterbildungen fallen in die Gruppe der allgemeinen Weiterbildung.

Im Feld der beruflichen Weiterbildung wird unterschieden zwischen a) der Gruppe der erwerbsarbeitslosen Menschen, die sich weiterbilden (**berufliche Weiterbildung von Erwerbsarbeitslosen**) und b) den Frauen und Männern, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und gleichzeitig an Weiterbildungen teilnehmen (**berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen**). Dies ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) bundeseinheitlich geregelt.⁶

Wenn Weiterbildungen von (privatwirtschaftlich organisierten) Betrieben oder Unternehmen organisiert und finanziert werden, spricht man von **betrieblicher Weiterbildung** (z. B. Seminar- oder Workshop-Angebote oder auf ein Unternehmen zugeschnittene In-House-Schulungen). Herrmann Ebner und Sandra Bausbacher definieren 'betriebliche Weiterbildung' als betriebliche Maßnahmen, „[...] *die ausdrücklich mit der Zielsetzung eingerichtet sind oder durchgeführt werden, die Qualifikationsentwicklung von [...] MitarbeiterInnen zu ermöglichen* [...]“ (ebd. 2008, S. 216). Wenn sich Erwerbstätige individuell und freiwillig entscheiden, an einer Weiterbildung teilzunehmen und auch die Kosten hierfür tragen, spricht man von **individueller beruflicher Weiterbildung**.

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung schätzt die betriebliche Weiterbildung als den „[...] *quantitativ bedeutendste[n] Sektor beruflicher Weiterbildung* [...]“ ein (ebd. 2010, S. 7).

⁴ Bundesagentur für Arbeit (2008): Begriffsdefinitionen zur Weiterbildung. Url (aufgerufen am 19.01.2012), S. 2: http://www.tuv.com/web/media_get.php?mediaid=24370&fileid=57787&sprachid=1.

⁵ ebd., S. 2

⁶ Berufsbildungsgesetz (BBiG) 2005, § 1, Absatz 4. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_1.html.

Die ESF-Programme zur Förderung betrieblicher Weiterbildung

Der ESF fördert berufliche Bildung allgemein und betriebliche Bildung im Speziellen, um die beruflichen Chancen von Frauen und Männern zu verbessern und Arbeitsplätze zu sichern. Die entsprechenden Programme werden über zwei Ressorts umgesetzt, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Im ESF-Bundesprogramm der laufenden Förderperiode fokussieren einige Programme explizit den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, so z. B. das Programm *weiterbilden*. Auch *QualiKug* ist ein Programm, das betriebliche Weiterbildung explizit fördert. Viele andere bewegen sich im Feld der beruflichen Weiterbildung oder der Ausbildung, so z. B. das Programm „*Neue Medien in der beruflichen Bildung*“. Einige breit angelegte Programme weisen nur in Komponenten Bezüge zur betrieblichen Weiterbildung auf, z. B. *XENOS*, und andere sind wiederum nicht direkt an Berufstätige als Zielgruppe gerichtet, sondern fördern die Entwicklung von Angeboten der betrieblichen Weiterbildung.⁷ Die Tabelle 8 im Anhang gibt einen Überblick über diejenigen der derzeit 58 ESF-Programme des Bundes, die einen Bezug zum Thema betriebliche Weiterbildung aufweisen.

⁷ Vgl. auch die Liste der Programme zu Weiterbildung und Qualifizierung, Url: http://www.esf.de/portal/generator/742/weiterbildung_und_qualifizierung_programme.html.

1 DATEN UND FAKTEN

In diesem Kapitel werden zunächst die quantitativen Verteilungen verschiedener Themen und Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildung dargestellt. Dabei erschweren uneinheitliche begriffliche Verwendungen und Abgrenzungen von „Weiterbildung“ in der Fach- und Forschungsliteratur einen Vergleich der Befunde oder führen zu unterschiedlichen Einschätzungen. Zur beruflichen Aus- oder Weiterbildung allgemein liegt vergleichsweise umfangreiches statistisches Material vor. Deutlich weniger Zahlen existieren aber zu betrieblicher Weiterbildung und insbesondere zu ihren Gender-Aspekten (vgl. auch Auer/Welte 2011, S. 286). Wo Zahlen zur betrieblichen Weiterbildung fehlen, werden im Folgenden die der übergeordneten Gruppe „berufliche Weiterbildung“ herangezogen und dies jeweils kenntlich gemacht.⁸ Hierbei muss beachtet werden, dass mit dem Begriff „betriebliche Weiterbildung“ in der Regel Angebote von Betrieben und Unternehmen der Privatwirtschaft bezeichnet werden (siehe Einführung), „berufliche Weiterbildung“ dagegen auch den öffentlichen Dienst umfassen kann. Dies kann Auswirkungen auf statistische Ergebnisse und deren Bewertung haben. Im Folgenden wird deshalb genau kenntlich gemacht, ob von betrieblicher Weiterbildung die Rede ist, oder – wenn abweichend hiervon – Informationen aus dem Feld der beruflichen Weiterbildung herangezogen werden.

1.1 AUSGANGSSITUATION: GESCHLECHTERMUSTER IN DER ERWERBSARBEIT

Betriebliche Weiterbildung richtet sich zunächst an alle Frauen und Männer, die einer Erwerbsarbeit nachgehen. Inwieweit und in welcher Form Frauen und Männer betriebliche Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen wollen und können, hängt jedoch davon ab, in welcher Branche, in welchem Unternehmen und in welcher Position sie beschäftigt sind. Die bestehenden, geschlechtsgebundenen Unterschiede in der Erwerbsarbeit beeinflussen also die Chancengleichheit insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung.

Die Erwerbstätigenquote von Männern stieg zwischen 1999 und 2010 von 72,8 auf 76,0 Prozent. Die Zahl erwerbstätiger Frauen ist zwar im gleichen Zeitraum auch angestiegen: von 57,4 auf 66,1 Prozent.⁹ Frauen gehen allerdings weitaus häufiger als Männer einer nicht Existenz sichernden, geringfügigen oder einer Teilzeitbeschäftigung nach. Daher fällt das Arbeitsvolumen deutlich geringer aus im Vergleich zu männlichen Erwerbstätigen (BMFSFJ 2005, S. 160ff.). Ein weiteres signifikantes Merkmal ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern: Die Stundenverdienste von Frauen sind erheblich geringer. Im Jahr 2009 verdienten Frauen laut DESTATIS 23 Prozent weniger als Männer. Allerdings sind hier erhebliche Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern zu verzeichnen: Während in den alten Bundesländern

⁸ Die folgenden Quellen wurden vor allem herangezogen: BMFSFJ 2005: Gender-Datenreport, DESTATIS 2008: Datenreport 2008, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008 und 2010: Bildung in Deutschland 2008 bzw. 2010, DESTATIS 2010b: Statistisches Jahrbuch 2010 und der Führungskräfte-Monitor 2010 des DIW.

⁹ Eurostat. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem010>. Frauen sind auch immer noch mehrheitlich für die unbezahlten Fürsorgearbeiten zuständig.

dieser Einkommensunterschied bei 25 Prozentpunkten liegt, bewegt er sich in den neuen Bundesländern bei 6 Prozent.¹⁰

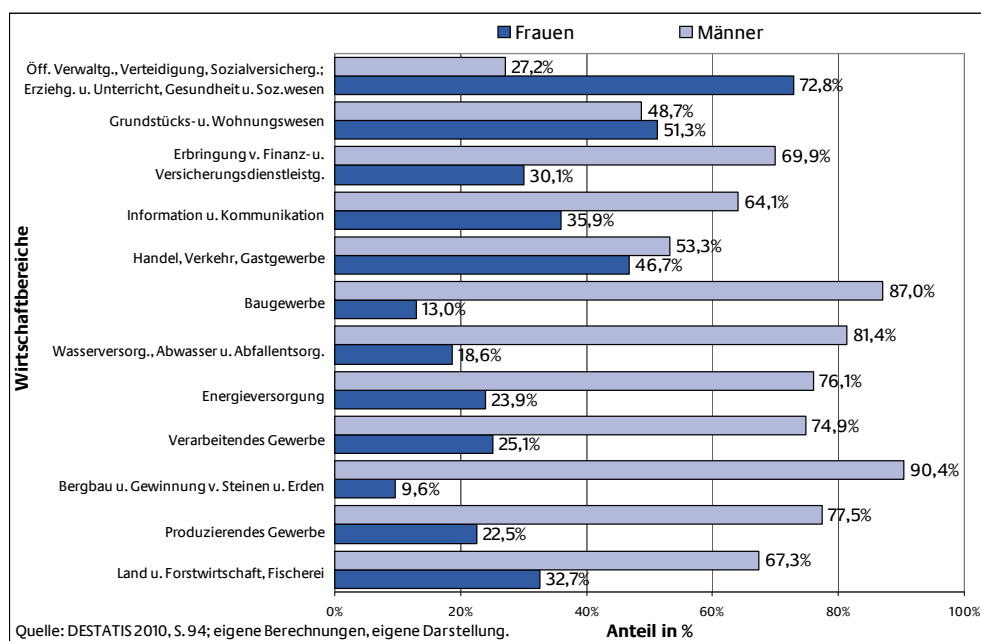
Obwohl es auch vielfältige Unterschiede zwischen „den“ Frauen und „den“ Männern gibt, z. B. Frauen im Alter im Vergleich zu Frauen mit Behinderung, lassen sich noch weitere strukturelle Unterschiede bezüglich der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern feststellen, die ganz besonders einen Bezug zur betrieblichen Weiterbildung aufweisen. Dies betrifft vor allem die Branchenzugehörigkeit (s. Kap. 1.1.1), die hierarchischen Positionen (Kap. 1.1.2) sowie neben dem Arbeitsvolumen auch die Vertragssituation (Kap. 1.1.3).

Eine an Chancengleichheit ausgerichtete Planung und Konzipierung von Angeboten der betrieblichen Weiterbildung berücksichtigt die hier aufgezeigten Trends und Disparitäten.

1.1.1 GESCHLECHTERSTRUKTUREN IN BRANCHEN

In Deutschland dominieren Frauen und Männer jeweils in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern. Frauen sind häufiger im expandierenden Dienstleistungssektor beschäftigt. Männer gehen eher in der Land- und Forstwirtschaft und im produzierenden Gewerbe (Bergbau und Industrie) einer Erwerbsarbeit nach: Laut Statistischem Jahrbuch 2010 waren zum Zeitpunkt 30.06.2009 ca. 77,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im produzierenden Gewerbe Männer (von insgesamt 8.492.543 Beschäftigten). In den Dienstleistungsbereichen waren zu diesem Zeitpunkt 56,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen (von insgesamt 18.665.781 Beschäftigten) (DESTATIS 2010b, S. 94; siehe auch im Folgenden **Abb. 1**).

Abb. 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2009 nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)



¹⁰ DESTATIS 2010a: Pressemitteilung Nr.191 vom 31.05.2010: Stundenverdienste von Frauen auch 2009 durchschnittlich 23 Prozent niedriger als bei Männern. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/05/PD10_191_621.template1d=renderPrint.psm1.

Mit Blick auf verschiedene Berufsgruppen wird diese so genannte „horizontale Segregation“ (BMFSFJ 2005, S. 133) des Arbeitsmarktes noch augenscheinlicher: 99,1 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Sprechstundenhelfer/innen sind Frauen (Anzahl insgesamt: 538.122). Es gibt weit mehr Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen (95,7 Prozent; Anzahl insgesamt: 436.830). In der Berufsgruppe der Bergleute dominieren Männer: Verschwindende 0,7 Prozent der insgesamt 18.091 Beschäftigten sind hier weiblich. Nur 0,6 Prozent Frauen gingen im Jahr 2009 einer Erwerbsarbeit als Maurerin oder Betonbauerin nach (DESTATIS 2010b, S. 93).

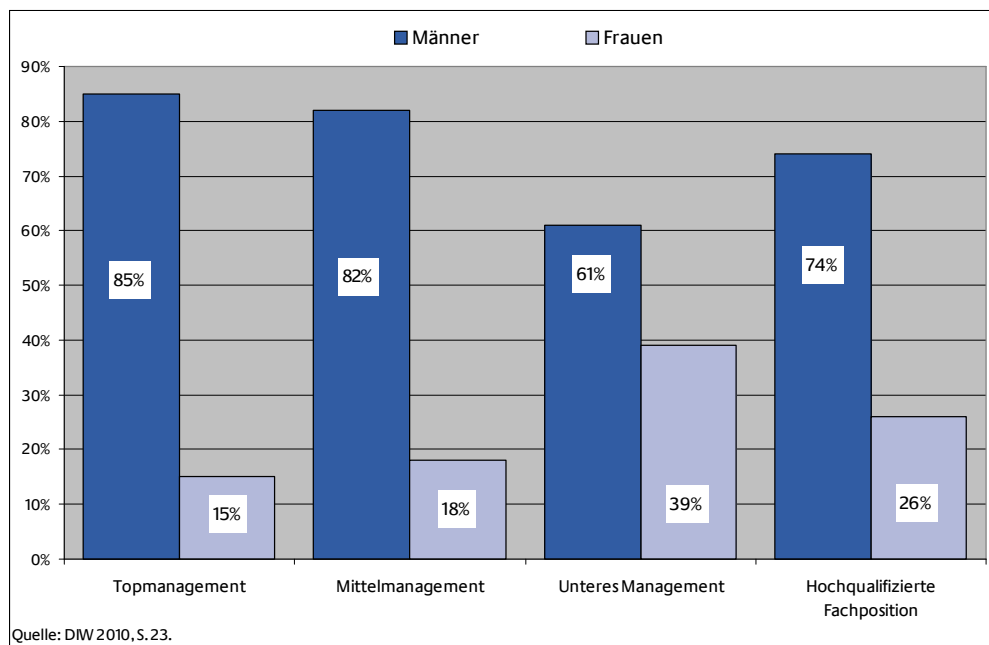
Die horizontale Segregation in männlich oder weiblich dominierte Berufe ist einer der Gründe für den hohen Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland, da insbesondere viele der 'traditionellen' Frauenberufe und 'weiblichen' Tätigkeitsfelder häufig mit einem niedrigeren Einkommen verbunden sind.

Geschlechterstrukturen in Branchen können die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung beeinflussen (siehe Kapitel 1.3.5 und 1.3.7).

1.1.2 GESCHLECHTERSTRUKTUREN IN HIERARCHISCHEN POSITIONEN

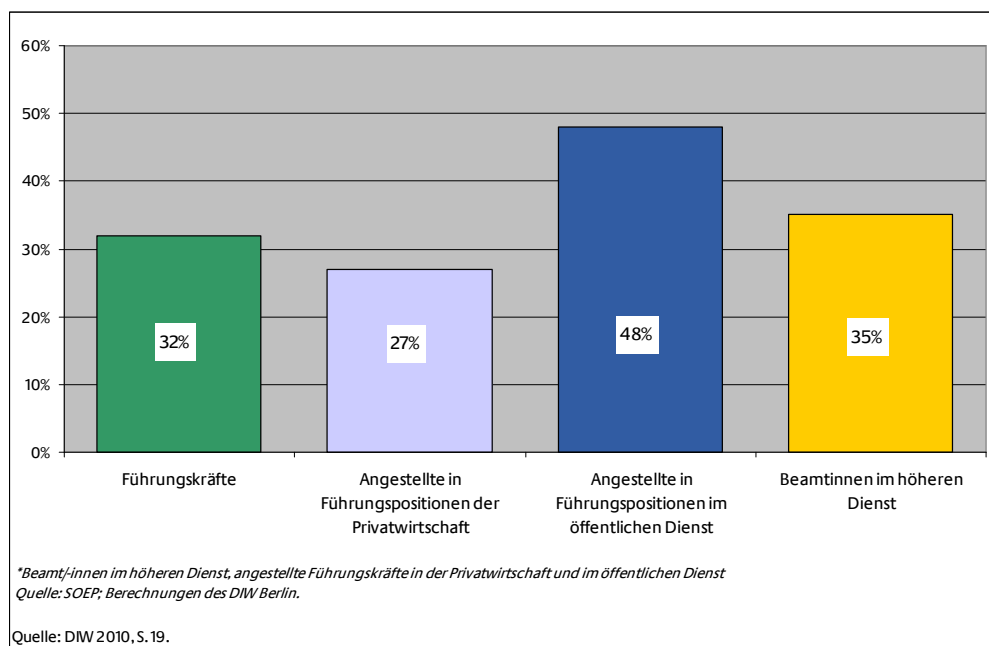
Frauen sind in Führungspositionen in Deutschland unterrepräsentiert. Wie **Abbildung 2** zeigt, trifft dies für alle Führungspositionen zu, auch für das untere Management.

Abb. 2: Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlechteranteilen in den Managementebenen 2007 (in Prozent)



In **Abbildung 3** ist der Frauenanteil differenziert nach der Art des Arbeitsverhältnisses dargestellt. Mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes (48 Prozent weibliche angestellte Führungskräfte) sind in Führungspositionen Frauen allgemein in Entscheidungspositionen seltener vertreten als Männer. Am niedrigsten ist hier die Quote für Führungspositionen in der Privatwirtschaft.

Abb. 3: Frauenanteil in Führungspositionen¹¹ insgesamt, an Beamt/inn/en im höheren Dienst, an Angestellten in der Privatwirtschaft und an Angestellten im öffentlichen Dienst 2008 (in Prozent)



Der geringe Anteil von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen („vertikale Segregation“) ist insofern erstaunlich, als dass Frauen im Schul- und Ausbildungsbereich stark aufgeholt haben (Bundesjugendkuratorium (BJK) 2009, S. 10ff.). Frauen und Männer nehmen nahezu gleich häufig ein Studium auf (BMFSFJ 2005, S. 22). Das bedeutet, dass sich die besseren Bildungsleistungen von Frauen nicht analog in besseren Berufschancen widerspiegeln (Geißler 2006, S. 306).

Auch bezüglich der vertikalen Segregation ist ein Unterschied zwischen den neuen und alten Bundesländern auszumachen:

„In der Privatwirtschaft waren 2007 im Westen 24 Prozent der abhängig beschäftigten Führungskräfte Frauen, im Osten waren es 29 Prozent. Im öffentlichen Dienst stellten ostdeutsche Frauen 2007 mit einem Anteil von 45 Prozent schon fast die Hälfte aller Führungskräfte, im Westen lag der Frauenanteil dagegen nur bei 29 Prozent [...]“ (IAB | Kleinert 2011, S. 2).

1.1.3 GESCHLECHTERSTRUKTUREN IN ARBEITSVOLUMEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Frauen sind häufiger im Dienstleistungssektor beschäftigt und profitieren zunächst von seiner Expansion. Sie nehmen dabei häufig Teilzeitarbeitsangebote wahr, die in diesem Sektor verbreitet sind. Allgemein befanden sich 46 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 9 Prozent der erwerbstätigen Männer im Jahr 2008 in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Der Frauenanteil bei geringfügiger Beschäftigung – insbesondere Minijobs – lag bei 63 Prozent (Sachverständigen-

¹¹ „Führungskräfte umfassen Personen ab 18 Jahren, die im SOEP angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/Ingenieure tätig zu sein.“ (DIW 2010, S. 16).

kommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011, S. 92f.).

Teilzeitarbeit bedeutet nicht nur einen geringeren und oft nicht Existenz sichernden Verdienst, Teilzeit verstärkt auch vielfach das Armutsrisiko für Frauen, besonders im Alter (Geißler 2006, S. 309). Es besteht ein Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und vertikaler Segregation: Weil Teilzeitarbeit mit einer Unternehmensführung schwer vereinbar scheint, ist sie auf den deutschen Führungsebenen eine Seltenheit (DIW 2010, S. 10). Teilzeitarbeit kann im Hinblick auf betriebliche Weiterbildung vor allem einen erschwerten Zugang zu den Angeboten bedeuten, die häufig nicht auf Teilzeitbeschäftigte ausgerichtet sind.

Mit Blick auf Vertragsabschlüsse sind altersbedingte Unterschiede relevanter als das Geschlecht: Frauen und Männer sind ungefähr gleich häufig in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Laut Mikrozensus lag allerdings der Anteil der befristet Beschäftigten in der Altersgruppe 15 bis 29 Jahre an den weiblichen und männlichen abhängig Beschäftigten im Jahr 2004 zwischen 30 und 15 Prozent. Erst bei den 40 bis 64 Jahre alten befristet Beschäftigten sinkt der Anteil unter die Fünfprozentmarke. Frauen wie Männer sind also vor allem am Anfang ihrer Berufslaufbahn befristet beschäftigt (BMFSFJ 2005, S. 130). Auch Befristung kann auf einen eingeschränkten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung hinweisen, da sie für die Unternehmen eine Investition bedeutet, die eher langfristig Beschäftigten zugutekommen wird.

Frauen und Männer dominieren also verschiedene Wirtschaftsbereiche und Berufsfelder (horizontale Segregation). Sie sind ungleichmäßig auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen in der Arbeitswelt vertreten (vertikale Segregation). Es besteht auch eine vertragliche Segregation, wobei hier eher das Alter als das Geschlecht der Arbeitnehmer/innen relevant ist. In den neuen Bundesländern sind einige Unterschiede weniger stark ausgeprägt.

Festzuhalten ist, dass sich Frauen und Männer in ihrer Vielfalt im Trend in unterschiedlichen Ausgangsbedingungen befinden, was die Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung beeinflusst.

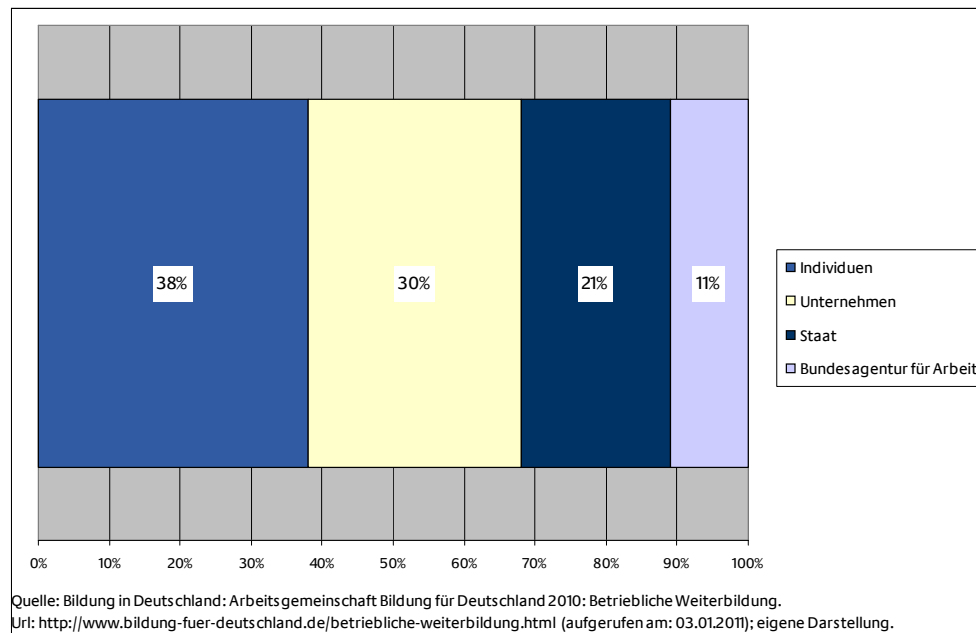
1.2 BETRIEBE UND BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Laut Datenreport 2008 des Statistischen Bundesamtes führte im Jahr 2005 über die Hälfte (54 Prozent) der deutschen Unternehmen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Lehrveranstaltungen durch, z. B. Lehrgänge, Kurse und Seminare. 15 Prozent der Unternehmen ohne Lehrveranstaltungen boten den Mitarbeiter/innen eine andere Form der betrieblichen Weiterbildung an, z. B. geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, Lern- und Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen. 31 Prozent der Unternehmen ermöglichten keine betriebliche Weiterbildung. Die betriebliche Weiterbildungsaktivität deutscher Unternehmen ging damit seit dem Jahr 1999 bis 2005 um 6 Prozent zurück (DESTATIS 2008, S. 67).

Abbildung 4 zeigt zudem, dass die Berufstätigen selbst den größten Anteil an den Weiterbildungskosten übernehmen. Vor dem Hintergrund der oben aufgezeigten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist hier zu fragen, ob Frauen und Männer gleicher-

maßen belastbar sind, was den finanziellen Aufwand der Weiterbildung betrifft. Unternehmen übernehmen 30 Prozent der Kosten für betriebliche Weiterbildung.¹²

Abb. 4: Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildung (in Prozent)



Studien zeigen, dass in einem Großteil der Betriebe kein systematisch entwickeltes und dokumentiertes Weiterbildungskonzept vorliegt (Ebner / Bausbacher 2008, S. 218). Die Weiterbildungsaktivität von Unternehmen ist außerdem durch verschiedene Faktoren beeinflusst:

- **Betriebsgröße:** Größere Betriebe engagieren sich laut Ebner und Bausbacher stärker als kleinere (ebd. 2008, S. 218). Auch im Datenreport 2008 wird auf diese Relation hingewiesen: Die Chancen auf ein Weiterbildungsangebot im Unternehmen seien in den Wirtschaftszweigen unterschiedlich, stiegen aber mit der Unternehmensgröße. So sinkt die Zahl der Unternehmen mit betrieblichem Weiterbildungsangebot von 95 Prozent (bei 1.000 und mehr Beschäftigten) bei 50-149 Mitarbeiter/inne/n auf rund 60 Prozent und bei Unternehmen mit 10-19 Mitarbeiter/inne/n auf 44 Prozent (DESTATIS 2008, S. 67).
- **Ertragslage:** Weiterbildungsangebote werden häufiger von Unternehmen angeboten, die ihre Ertragslage als 'gut/sehr gut' einstufen, im Gegensatz zu Unternehmen, die ihren Ertrag als 'ausreichend' oder 'mangelhaft' einschätzen. Dies gilt besonders für kleine und mittlere Betriebe, selten für Großbetriebe (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 142).
- **Innovationsaktivität:** Innovative Betriebe bieten – unabhängig von der Größe – häufiger betriebliche Weiterbildungen an als nicht innovative Betriebe¹³. Auch dies ist bei kleineren und mittleren Unternehmen stärker ausgeprägt als bei Großunternehmen (ebd., S. 142).

¹² Bildung in Deutschland: Arbeitsgemeinschaft Bildung für Deutschland 2010: Betriebliche Weiterbildung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bildung-fuer-deutschland.de/betriebliche-weiterbildung.html>.

¹³ „Nach dem IAB-Betriebspanel gilt ein Betrieb unter folgenden Bedingungen als innovativ: Der Betrieb hat in den letzten zwei Jahren eine vorher angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt, eine bereits auf dem Markt vorhandene Leistung bzw. ein Produkt in das betriebliche Angebot neu aufgenommen, Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess bzw. das

- *Internationaler Wettbewerb:* Je größer der Auslandsumsatz und der internationale Wettbewerb eines Unternehmens sind, desto stärker ist es aktiv in der betrieblichen Weiterbildung (ebd., S. 142).
- *Tätigkeitsstruktur:* Betriebe, deren Anteil von Beschäftigten in einfacher Tätigkeit unter 30 Prozent liegt, bieten – mit Ausnahmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes – häufiger betriebliche Weiterbildungen an als Unternehmen, die mehr als 30 Prozent Arbeitnehmer/innen in einfachen Tätigkeiten beschäftigen (ebd., S. 142).

Aus einer Gender-Perspektive ist zu fragen, nach welchen – häufig nicht offensichtlichen – Regeln oder Kriterien in diesen betriebliche Weiterbildung anbietenden Betrieben über eine Teilnahme entschieden wird. Diese Entscheidungsprozesse können durch bestimmte Merkmale der Teilnehmer/innen beeinflusst sein, z. B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund oder Bildungshintergrund. Meist bestehen Wechselwirkungen zwischen mehreren Merkmalen, z. B. Alter und Geschlecht oder Geschlecht und Migrationshintergrund, was Ungleichheiten noch verstärken kann. Daher wird in Kapitel 1.3 auf Merkmale der Teilnehmenden der betrieblichen Weiterbildung näher eingegangen.

1.3 FRAUEN UND MÄNNER IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Nachdem bis hier die Geschlechterstrukturen am Arbeitsmarkt als Ausgangssituation für betriebliche Weiterbildung skizziert wurden, werden nun die bestehenden, geschlechtsbezogenen Muster im Feld der betrieblichen Weiterbildung selbst beschrieben.

Da Geschlecht immer auch mit weiteren sozialen Kategorien verschränkt ist, sollen hier möglichst verschiedene Merkmale beschrieben werden. Soweit die Datenlage es zulässt wird – wenn möglich – zusätzlich auf die jeweilige Situation in den alten und neuen Bundesländern eingegangen, da – wie bereits oben beschrieben – teilweise signifikante Unterschiede hinsichtlich der Ausgangslagen von Frauen und Männern bestehen.

1.3.1 GESCHLECHT

Insgesamt hat sich die Beteiligung der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung bis zum Jahr 2005 gegenüber 1999 leicht erhöht (DESTATIS 2008, S. 67). Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung kommt allerdings zu dem Schluss, dass „[...] Frauen [...] deutlich unterrepräsentiert [...]“ sind (ebd. 2010, S. 7). Im Jahr 2007 nahmen bspw. 25 Prozent der beschäftigten Frauen gegenüber 33 Prozent der beschäftigten Männer an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil (siehe **Tab. 1**).¹⁴ Im Vergleich zu den anderen Weiterbildungsformen gibt es hier also die größten Geschlechterunterschiede.

Bereitstellen von Dienstleistungen verbessern, oder eine neue Leistung bzw. ein neues Produkt aufgenommen. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 108).

¹⁴ Laut Eurostat gingen 2007 74,7 Prozent Männer und 64,0 Prozent Frauen einer Erwerbstätigkeit nach (Eurostat).

Tab. 1: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen und Geschlecht (in Prozent)

Weiterbildungsformen	Männer	Frauen
	Teilnahmequoten	
Weiterbildung insgesamt	46%	42%
Betriebliche Weiterbildung	33%	25%
Individuell-berufsbezogene Weiterbildung	13%	13%
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	8%	12%
N (ungewichtet) = 7.346		

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 306; eigene Darstellung.

Im Gender-Datenreport wurden bereits für das Jahr 2002 ähnliche Ergebnisse dargestellt, wobei auf innerdeutsche Unterschiede hingewiesen wurde: Mehr Männer (72,6 Prozent der männlichen Teilnehmer an Weiterbildung allgemein) als Frauen (61,6 Prozent der Teilnehmerinnen an Weiterbildung allgemein) nahmen ausschließlich an betrieblicher Weiterbildung teil. In Ostdeutschland bestanden allerdings zwischen dem Anteil von Frauen und Männern, die ausschließlich an betrieblichen Weiterbildungen teilnahmen, keine signifikanten Unterschiede. Frauen nahmen 2002 dafür häufiger als Männer ausschließlich an nicht betrieblicher Weiterbildung teil. Da sich auch diesbezüglich für Ostdeutschland kaum nennenswerte Unterschiede der Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern feststellen lassen, lässt sich die für Gesamtdeutschland festzustellende Differenz auf Westdeutschland zurückführen: 24,7 Prozent der Teilnehmerinnen an Weiterbildung allgemein gingen hier einer ausschließlich nicht betrieblichen Weiterbildung nach, im Vergleich zu 15,6 Prozent Männern. Dieses Verhalten hat sich kaum verändert: Auch im Jahr 2010 besuchten Frauen gleich häufig oder häufiger als Männer eine individuell-berufsbezogene Weiterbildung. Bei den nicht berufsbezogenen Weiterbildungen liegt der Anteil der Frauen deutlich über dem der Männer. Frauen sind also nicht generell als weiterbildungsferne Gruppe zu betrachten, sie nehmen aber seltener an einer betrieblichen Weiterbildung teil.

Tabelle 2 zeigt, dass Männer in der betrieblichen Weiterbildung durchschnittlich auch mehr Maßnahmenstunden in Anspruch nehmen:

Tab. 2: Jährlicher Zeitaufwand für Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen und Geschlecht

Weiterbildungsformen	Männer	Frauen
	Stunden pro Jahr je Teilnehmer/in	
Betriebliche Weiterbildung	56,5	48,4
Individuell-berufsbezogene Weiterbildung	93,1	98,4

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 306; eigene Darstellung.

Im Gender-Datenreport 2005 wurde für das Jahr 2002 festgestellt, dass männliche Teilnehmer betriebliche Weiterbildung auch zu einem größeren Teil in der regulären betrieblichen Arbeits-

zeit nutzen konnten: 75 Prozent der Teilnehmer gegenüber 67 Prozent der Teilnehmerinnen konnten die Weiterbildungsmaßnahmen während ihrer Arbeitszeit absolvieren (BMFSFJ 2005, S. 92). Dies kann eine zusätzliche Belastung für Frauen bedeuten: Sie können durch betriebliche Weiterbildung, die in der Freizeit zu absolvieren ist, einer weiteren Belastung ausgesetzt sein, da sie häufiger neben der Erwerbsarbeit einen Großteil der Fürsorgearbeit übernehmen (BMFSFJ 2010, S. 51).

Ebner und Bausbacher weisen für die berufliche Weiterbildung allgemein darauf hin, dass Frauen hier seltener eine finanzielle Unterstützung von der/dem Arbeitgeber/in erhalten (ebd. 2008, S. 218). Das ist angesichts der erheblichen Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern in Deutschland (siehe Kap. 1.1) doppelt problematisch. Frauen sind nicht nur weit häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Männer, 'traditionelle Frauenberufe' werden in der Regel auch schlechter bezahlt als 'traditionelle Männerberufe' (Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011, S. 117).

Diese Gender-Aspekte betrieblicher Weiterbildung werden von vielen Autor/inn/en als zentral herausgearbeitet. Zum Beispiel ziehen Ebner und Bausbacher das Fazit, dass *„[...] bestimmte Gruppen von Beschäftigten noch deutlich schlechtere Chancen [haben], in den Genuss betrieblicher Weiterbildung zu gelangen – und Frauen stellen einen Großteil von deren Mitgliedern [...]“* (ebd. 2008, S. 219).

Die Tatsache, dass Frauen häufiger individuell-berufsbezogene Weiterbildungen gegenüber betrieblichen Weiterbildungen besuchen, macht deutlich, dass die Gründe für die niedrigeren Teilnehmerinnenzahlen bei der betrieblichen Weiterbildung struktureller oder unternehmensinterner Natur sind. So kommen die Autor/inn/en der Studie „Bildung in Deutschland“ zu dem Schluss, dass weniger das individuelle Verhalten der Frauen ausschlaggebend zu sein scheint. Sie sehen eher *„[...] eine systematische Benachteiligung der Frauen durch die betrieblichen Weiterbildungsangebote [...]“*. Die Benachteiligung könne z. B. im „Managementverhalten“, im „betrieblichen Status“ oder in der „Branchenzugehörigkeit“ von weiblichen Arbeitskräften begründet sein (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 136-137).

Ebner und Bausbacher schließen zudem eine geringere oder andere Qualifizierung von Frauen als Grund aus:

„Da die noch bestehenden Benachteiligungen nicht auf Differenzen in der Eingangsqualifikation zurückzuführen sind, wird mit der Praxis nicht nur gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz¹⁵ [...] verstoßen, sondern ebenso gegen die mit Human-Ressource-Ansätzen verknüpfte Zielsetzung, vorhandene Potenziale besser zu nutzen [...]“ (ebd. 2008, S. 219).

1.3.2 GESCHLECHT UND ALTER

Neben Frauen als soziale Gruppe sind auch Ältere in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 7). Der Anteil der älteren Beschäftigten an allen Beschäftigten beläuft sich dabei auf 12,9 Prozent (BIBB / Bannwitz 2008, S. 10, 14). Die Beschäftigungsquote der 55- bis 65-Jährigen betrug im Jahr 2009 insgesamt 41,5 Prozent (DESTATIS 2010b, S. 89). Innerhalb dieser Altersgruppe gingen 32,8 Prozent aller Frauen und 50,5 Prozent aller Männer einer Arbeit nach (ebd., S. 89).

¹⁵ Gemeint ist hier die Richtlinie (76/207/EWG) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die sonstigen Arbeitsbedingungen des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rats.

Wie **Tabelle 3** für das Jahr 2007 zeigt, weisen ältere Beschäftigtengruppen (50-65 Jahre) in den Weiterbildungsformen der betrieblichen und individuell-berufsbezogenen Weiterbildung jeweils niedrigere Beteiligungsquoten auf als Arbeitnehmer/innen unter 50 Jahren: Die Teilnahmequote von Frauen an betrieblicher Weiterbildung liegt in der Altersgruppe bis 50 Jahren bei 28,0 Prozent, bevor sie für Frauen zwischen 50 und 65 Jahren auf 19,5 Prozent fällt. Zwar nehmen Männer zwischen 50 und 65 Jahren seltener (25,9 Prozent) an betrieblicher Weiterbildung gegenüber Männern bis 50 Jahren teil (die Teilnahmequote hier beträgt 36,2 Prozent); damit aber immer noch häufiger als Frauen der gleichen Altersgruppe.

Tab. 3: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen, Altersgruppen und Geschlecht (in Prozent)

Weiterbildungsformen	Männer		Frauen	
	bis 50	50-65	bis 50	50-65
	Teilnahmequoten			
Betriebliche Weiterbildung (N = 2.115)	36,2%	25,9%	28,0%	19,5%
Individuell-berufsbezogene Weiterbildung (N = 1.048)	14,5%	10,3%	14,9%	9,9%

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 306; eigene Darstellung.

Frauen bleiben also auch in der Gruppe der älteren Beschäftigten unterrepräsentiert, nähern sich den Männern jedoch hinsichtlich ihrer Teilnahmequote leicht an. Frauen zwischen 50 und 65 Jahren partizipieren nicht nur seltener, sondern auch an weniger zeitintensiven Maßnahmen (siehe **Tab. 4**): Ein Blick auf den jährlichen Zeitaufwand pro Teilnehmer/in für betriebliche Weiterbildungen zeigt, dass Frauen in der oben genannten Altersgruppe nur 47,5 und Männer hingegen 48,4 Stunden pro Jahr, also rund 1 Stunde mehr in diese Weiterbildungsform investieren. Noch größere Differenzen in der Zeitaufwendung bei der betrieblichen Weiterbildung lassen sich in der Altersgruppe der 19-30-Jährigen, aber auch in der Gruppe der 30-50-Jährigen zwischen Frauen und Männern beobachten: Zum Beispiel verwenden Frauen zwischen 19 und 30 Jahren 27,8 Stunden weniger für betriebliche Weiterbildung als Männer dieser Altersgruppe.

Tab. 4: Jährlicher Zeitaufwand für Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungsformen, Altersgruppen und Geschlecht

	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung	Individuell-berufsbezogene Weiterbildung	Nicht berufsbezogene Weiterbildung
N (ungewichtet)	3.263	2.115	1.048	761
Alter von ... bis unter ... Jahren	Stunden pro Jahr je Teilnehmer/in Insgesamt			
19-65	78,9	53,0	95,7	63,4
19-30	94,2	58,2	123,7	66,5
30-50	79,0	53,3	99,2	61,9
50-65	63,6	48,0	56,3	62,3
	Stunden pro Jahr je Teilnehmer Männer			
19-65	78,0	56,5	93,1	63,3
19-30	93,4	71,1	110,5	59,7
30-50	78,5	55,2	102,4	63,6
50-65	61,0	48,4	52,5	70,1
	Stunden pro Jahr je Teilnehmerin Frauen			
19-65	80,1	48,4	98,4	63,4
19-30	95,1	43,3	136,6	73,4
30-50	79,5	50,7	96,0	60,9
50-65	66,4	47,5	60,1	58,6

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 306.

Allgemein ergibt sich angesichts dieser Zahlen laut der Autor/inn/en des Berichts „Bildung in Deutschland“ „[...] für Unternehmen wie für politische Akteure in der Weiterbildung damit zunehmend die Anforderung, berufliche Bildungsangebote zur Sicherung von Qualifikationsniveau und Leistungsfähigkeit älterer Erwerbspersonen zu entwickeln und auszubauen, um damit auch einen Beitrag zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern dieser Altersgruppe zu leisten [...].“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 184). Hierbei sind die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Alter zu berücksichtigen: Obwohl eine leichte Annäherung in den Teilnahmequoten zwischen Frauen und Männern in der Altersgruppe ab 50 Jahren erfolgt, sind ältere Frauen hier weiterhin unterrepräsentiert.

1.3.3 GESCHLECHT UND MIGRATIONSHINTERGRUND

Der Zusammenhang zwischen dem spezifischen Feld der betrieblichen Weiterbildung und Migrationshintergrund – auch in Bezug auf Geschlecht – wurde bisher nicht untersucht.

Allenfalls für den Bereich der beruflichen Weiterbildung liegen Zahlen vor (Öztürk / Kaufmann 2009).

Zahlen liegen zu den Ausgangssituationen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund vor: Migrantinnen erlangen häufiger als Migranten einen mittleren Abschluss oder eine allgemeine Hochschulreife. Schüler mit Migrationshintergrund beenden häufiger ihre Schullaufbahn mit oder ohne Hauptschulabschluss als Schülerinnen mit Migrationshintergrund. Neben diesen Zusammenhängen von Geschlecht und Migrationshintergrund (Ahrens 2011) ist aber nicht zu vernachlässigen, dass Migrant/inn/en insgesamt häufiger die Schule nur mit einem Hauptschulabschluss beenden oder gar keinen Abschluss erwerben als Menschen ohne Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 274). **Tabelle 5** zeigt für das Jahr 2005, dass Frauen mit Migrationshintergrund durchweg höhere Bildungsabschlüsse erzielen als Männer mit Migrationshintergrund:

Tab. 5: Bildungsrenditen für Männer und Frauen nach Migrationshintergrund (in Prozent)

Höchster erreichter Abschluss	Ohne Migrationshintergrund			Mit Migrationshintergrund		
	Zusammen	Männer	Frauen	Zusammen	Männer	Frauen
Mittlerer Schulabschluss oder Abitur	21,9%	21,0%	21,1%	3,5%	2,0%	15,4%
Schulabschluss und Berufsausbildung	22,5%	21,6%	21,6%	10,9%	9,3%	16,6%
Höhere berufliche Bildung (Abschluss einer Fachschule, Meister-/Technikschule)	42,7%	44,4%	35,8%	22,3%	23,7%	25,0%
Hochschulabschluss/Promotion	70,1%	69,2%	67,0%	43,5%	45,1%	48,1%
Anzahl	83.650	55.686	27.964	13.226	9.276	3.950

Referenzgruppe: Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2005 (Stichprobe vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Alter von 30 bis 60 Jahren), eigene Berechnungen [d. h. Berechnung nach Autorengruppe Bildungsberichterstattung; Anm. v. R. Frey]

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 209.

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben 6,8 Prozent einen Migrationshintergrund, und Migrant/inn/en stellen 9,7 Prozent der geringfügig Beschäftigten.¹⁶ Migranten waren im Jahr 2003 häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt (8 Prozent aller in Deutschland sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) als Migrantinnen (5,6 Prozent).¹⁷

¹⁶ Bundesagentur für Arbeit 2010: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte (Deutschland); Stand März 2010. Verfügbar über: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=prozessForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17362&year_month=201003&year_month.GROUP=1&search=Suchen.

¹⁷ Migration Online – DGB Bildungswerk BUND (2004): Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an allen in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. http://www.migration-online.de/data/0056_anteil_der_ausl_an_sozverspf_1_beschftigten_9604.jpg.

Bezüglich Weiterbildung insgesamt gelangt die Autorengruppe Bildungsberichterstattung schließlich zu der Einschätzung, dass Personen ohne Migrationshintergrund eine 1,4-fach höhere Chance haben an Weiterbildung insgesamt teilzunehmen (ebd. 2008, S. 141).

Dies belegen bspw. folgende Daten, die auf Grundlage des Mikrozensus zu Weiterbildung allgemein mit Fokus auf Geschlecht und Migration ausgewertet wurden (BMFSFJ 2009): 12 Prozent Deutsche ohne Migrationshintergrund gaben hiernach an, in den letzten zwölf Monaten an allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungen teilgenommen zu haben; ebenso wie ca. 8 Prozent Deutsche mit Migrationshintergrund. In der Gruppe der Deutschen mit Migrationshintergrund nahmen Männer häufiger als Frauen an allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungen in den letzten zwölf Monaten teil (BMFSFJ 2009, S. 125).

Aktuelle Veröffentlichungen zum Thema Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund gehen selten auf die Kategorie Geschlecht ein (z. B. Öztürk 2009). Halit Öztürk und Katrin Kaufmann, die das sozioökonomische Panel im Hinblick auf Migrationshintergrund und Weiterbildung ausgewertet haben, stellen fest: *„Die Rolle des Geschlechts im Hinblick auf die Beteiligung an Weiterbildung ist beim jetzigen Stand der Forschung nicht klar.“* (ebd. 2009, S. 264, Übersetzung v. R. Frey). Hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Weiterbildung wäre deshalb zu untersuchen, ob sich die besseren Bildungsabschlüsse und Bildungsrenditen von Migrantinnen in höheren Teilnahmequoten niederschlagen bzw. ob Männer mit Migrationshintergrund hier benachteiligt sind. Hierfür spricht, wie in Kapitel 1.3.4 gezeigt wird, dass ein höherer Ausbildungsgrad eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung wahrscheinlicher werden lässt. Dagegen spricht allerdings, dass sich die bessere Ausbildung von Frauen mit Migrationshintergrund – wie bei Frauen ohne Migrationshintergrund – weder entsprechend in bessere berufliche Positionen noch in höhere Erwerbsquoten umsetzt.

Insgesamt ist hinsichtlich der Frage nach den Zusammenhängen und Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Migrationshintergrund in der betrieblichen Weiterbildung ein erheblicher Forschungsbedarf festzustellen.

1.3.4 GESCHLECHT UND SCHUL- UND BERUFSBILDUNGSABSCHLUSS

Je höher die Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen, desto wahrscheinlicher ist die Teilnahme an Weiterbildung: Un- bzw. angelernte Facharbeiter/innen nahmen demnach selten an Weiterbildungsmaßnahmen teil (12,5 Prozent aller Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen 1999), qualifizierte Angestellte dreimal so häufig (38,3 Prozent).¹⁸ Dieser Zusammenhang zwischen Ausbildung und Weiterbildungsteilnahme gilt auch für die besondere Form der betrieblichen Weiterbildung. Aus den Daten aus **Tabelle 6** lässt sich z. B. dreierlei ableiten: Erstens, dass für Frauen und Männer die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Ausbildungsgrad zusammenhängt. Zweitens, dass Männer demgegenüber häufiger betriebliche Weiterbildungsangebote wahrnehmen als Frauen (siehe hierzu auch Kap. 1.3.1). Und drittens, dass die Teilnahmequoten der Beschäftigten „ohne/mit Hauptschulabschluss“ gegenüber den Arbeitnehmer/innen mit einem mittlerem Abschluss massiv absinken: 12,1 Prozentpunkte niedriger liegt hier die Quote der Teilnehmer „ohne/mit Hauptschulabschluss“ gegenüber denen mit mittlerem Abschluss; bei den Teilnehmerinnen beträgt die Differenz sogar

¹⁸ Bildung in Deutschland (ohne Jahr): Weiterbildung der Arbeitnehmer. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bildung-fuer-deutschland.de/weiterbildung-arbeitnehmer.html>.

19,7 Prozentpunkte. Kaum Differenzen gibt es demgegenüber zwischen Arbeitnehmerinnen mit (Fach-)Hochschulreife (33,9 Prozent) und mittlerem Abschluss (32,4 Prozent). Die mit großem Abstand (12 Prozentpunkte zur männlichen Vergleichsgruppe) geringsten Chancen auf betriebliche Weiterbildung haben Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss.

Tab. 6: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, allgemeinbildendem Abschluss und Geschlecht (in Prozent)¹⁹

Weiterbildungsformen	Männer	Frauen
	Teilnahmequoten	
Weiterbildung insgesamt	46,3%	41,7%
ohne/mit Hauptschulabschluss	33,3%	23,2%
mittlerer Abschluss	50,4%	46,9%
(Fach-)Hochschulreife	61,0%	58,7%
Betriebliche Weiterbildung	33,2%	25,4%
ohne/mit Hauptschulabschluss	24,7%	12,7%
mittlerer Abschluss	36,8%	32,4%
(Fach-)Hochschulreife	42,8%	33,9%
Individuell-berufsbezogene Weiterbildung	13,3%	13,4%
ohne/mit Hauptschulabschluss	7,1%	(6,2%)*
mittlerer Abschluss	13,3%	13,0%
(Fach-)Hochschulreife	22,2%	23,2%
Nicht berufsbezogene Weiterbildung	7,9%	12,4%
ohne/mit Hauptschulabschluss	(5,9%)*	(7,4%)*
mittlerer Abschluss	7,2%	11,1%
(Fach-)Hochschulreife	10,5%	19,8%

* Werte in Klammern für ungewichtete Fallzahlen: zwischen 40 und 80 Fälle

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 300.

Im Datenreport 2008 wird darauf hingewiesen, dass ein direkter Zusammenhang zwischen dem Zugang zu allgemein beruflicher Weiterbildung und den erworbenen Kenntnissen aus einer ersten Ausbildung bzw. aus langjähriger Berufserfahrung besteht:

„Statt einer Kompensation von Bildungsdefiziten erfolgt über die berufliche Fort- und Weiterbildung eine kumulative Qualifikation bereits privilegierter Erwerbspersonen. Insgesamt verstärken sich über selektive Weiterbildungschancen bestehende herkunfts- und geschlechts-

¹⁹ Bzgl. der Quelle siehe auch: Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011: Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jungen für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/>.

spezifische Ungleichheiten bei der schulischen und beruflichen Ausbildung über den gesamten Berufs- und Lebensverlauf[...].“ (DESTATIS 2008, S. 79).

Auch in der betrieblichen Weiterbildung scheinen Differenzen in Bildungsabschlüssen nicht ausgeglichen zu werden, da bildungsferne Gruppen nicht verstärkt einbezogen werden, sondern weniger als bildungsnahe. Ein nach Geschlecht differenzierender Blick zeigt allerdings z. B., dass Männer ohne und mit Hauptschulabschluss immer noch fast doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen im Vergleich zu Frauen dieser Gruppe. Frauen gelingt es mit Blick auf die betriebliche Weiterbildung nicht, einen Vorteil aus ihren im Vergleich zu Männern höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen (vgl. hierzu Pimminger 2010, S. 5).

Den meisten Frauen gelingt es also bereits zu einem früheren Zeitpunkt ihrer Berufsbiographie nicht, ihre durchschnittlich besseren Bildungsabschlüsse entsprechend in Ausbildungschancen und in einen Zugang zum Arbeitsmarkt umzusetzen. Vielmehr haben Männer trotz schlechterer Bildungsabschlüsse im weiteren Berufsverlauf Vorteile, z. B. hinsichtlich der Ausbildungschancen, des Berufseinstiegs, der Aufstiegschancen und des Verdiensts. Dies kann ihre vergleichsweise hohe Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung erklären.

1.3.5 GESCHLECHT UND BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT

Tabelle 7 zeigt im Folgenden, dass Männer im Jahr 2005 im Großteil der Wirtschaftsbereiche höhere Teilnahmequoten an betrieblichen Weiterbildungskursen aufweisen als Frauen. Dies gelte, so die Autorengruppe Bildungsberichterstattung, „[...] auch für fast alle jene Branchen, in denen die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen [...]“ (ebd. 2010, S. 143), wie Einzelhandel (71 Prozent weibliche Beschäftigte) und Gastgewerbe (57,7 Prozent weibliche Beschäftigte) (DESTATIS 2010b, S. 94). Nur im Kredit- und Versicherungsgewerbe – also dort, wo eine höhere Anzahl an Frauen beschäftigt ist – weisen Frauen höhere Teilnahmequoten auf als Männer (46,3 zu 45,8 Prozent) (ebd., S. 143).

Tab. 7: Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen und Geschlecht (in Prozent)

Wirtschaftsbereiche	Männer	Frauen
	in % von allen beschäftigten Frauen/Männern	
Insgesamt	32,1%	27,4%
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erden	43,7%	33,6%
Verarbeitendes Gewerbe	36,6%	29,3%
Textil, Bekleidung, Möbel	19,3%	17,7%
Mineralöl, Chemie, Kunststoff	41,0%	36,4%
Metall und Elektro, Fahrzeugbau	39,8%	32,1%
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe ²⁰	22,4%	25,1%
Energie- und Wasserversorgung	58,0%	46,6%
Baugewerbe	18,1%	21,6%
Handel	27,2%	19,2%
Kfz (Handel und Instandhaltung)	33,7%	29,4%
Großhandel	28,5%	26,1%
Einzelhandel	19,8%	15,4%
Gastgewerbe	19,7%	17,1%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	25,5%	22,2%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	45,8%	46,3%
(Sonstige) Dienstleistungen²¹	30,1%	30,7%

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 306; eigene Darstellung.

Im Gutachten der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung wird auf einen weiteren Zusammenhang zwischen Branche und Teilnahme von Frauen an betrieblicher Weiterbildung hingewiesen: Frauen würden in Branchen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten arbeiten. 'Typische Männerberufe' und Berufe mit einem ausgeglichenen Geschlechteranteil würden mehr Chancen zur Aufstiegsbeteiligung und somit zur Weiterbildungsteilnahme offerieren (ebd. 2011, S. 80).

²⁰ Hierzu zählen laut NACE z. B. „Papiergewerbe“, „Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung“ usw.

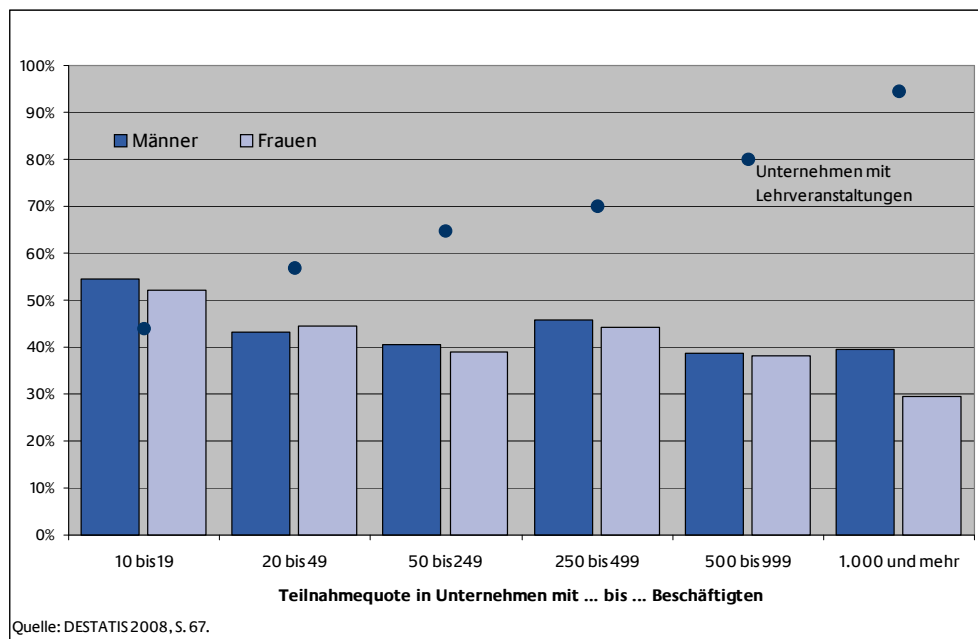
²¹ Hierzu zählt laut NACE z. B. „Erbringung von sonstigen persönlichen Dienstleistungen“ wie in „Frisör- oder Kosmetiksalons“ usw.

1.3.6 GESCHLECHT UND BETRIEBSGRÖÖE

Die größten Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern bestehen in den großen Betrieben (mit 1.000 und mehr Beschäftigten), die Lehrveranstaltungen durchführten (siehe **Abb. 5**) (DESTATIS 2008, S. 67-68).

Anders sieht es in kleinen Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten aus: Die Beteiligung von Frauen und Männern ist ungefähr gleich hoch (siehe **Abb. 5**).

Abb. 5: Unternehmen mit Lehrveranstaltungen und Teilnahmequoten nach Unternehmensgröße und Geschlecht 2005 (in Prozent)



Über die Gründe hierfür lassen sich derzeit keine gesicherten Aussagen treffen. Denkbar wäre aber z. B., dass die Angebote betrieblicher Weiterbildung in großen Unternehmen stärker an einer männlichen Norm der Erwerbsarbeit und -biographie – bspw. einer kontinuierlichen Vollzeitwerbstätigkeit – ausgerichtet sind.

1.3.7 GESCHLECHT UND ARBEITSZEITMODELLE

Vollzeitbeschäftigte nehmen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teil. Seltener nutzen Teilzeitbeschäftigte berufliche Weiterbildungsangebote. Wie oben ausgeführt, wird Teilzeitbeschäftigung – ganz besonders in den alten Bundesländern – häufiger von Frauen ausgeübt. Dementsprechend wird im Gender-Datenreport festgestellt, dass „[...] *teilzeitbeschäftigte Frauen sich merklich seltener beruflich weiter(bilden) als vollzeitbeschäftigte Frauen. Dies ist allerdings im Osten deutlich weniger ausgeprägt als im Westen. [...] Geringfügige Beschäftigungen sind vor allem bei westdeutschen Frauen relativ verbreitet; diese Frauen bilden sich ganz besonders selten beruflich weiter.*“ (BMFSFJ 2005, S. 87 und 95).

Diese Beobachtung gilt auch speziell für die betriebliche Weiterbildung (Ebner / Bausbacher 2008, S. 218). Der Grund für eine z. B. hohe Teilzeitarbeitsquote von Frauen liegt häufig darin, dass sie aufgrund einer traditionellen Rollenverteilung in der deutschen Gesellschaft die Fürsorgearbeit übernehmen. Wenn aber der Zugang von Arbeitnehmer/innen in Teilzeit zu Angeboten der betrieblichen Weiterbildung erschwert ist, müssten sie sich bei Bedarf auf

Eigeninitiative und/oder in ihrer Freizeit bzw. ggf. aus ihren eigenen finanziellen Mitteln weiterbilden. Dies bedeutet jedoch aus zeitlicher und finanzieller Perspektive eine erhöhte Belastung besonders für Frauen.

Im Gender-Datenreport 2005 wird mit dem Hinweis auf die traditionelle Arbeitsteilung bspw. ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der Kinder, Arbeitszeitmodell und Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung gesehen: Hiernach gilt bundesweit, dass Frauen häufiger an Weiterbildungen teilnehmen, wenn sie ohne Kinder allein oder in einer Partnerschaft leben. Sobald Frauen mit einem Partner und einem oder mehreren Kindern zusammenwohnen, sinkt ihre Teilnahmequote deutlich. Dieser Zusammenhang lässt sich für Männer nicht feststellen: Männer weisen gerade dann die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf, wenn sie mit einer Partnerin sowie zwei oder mehr Kindern im Haushalt leben. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass in den alten Bundesländern Männer mit mehreren Kindern in vielen Fällen mit Partnerinnen zusammenleben, die nicht erwerbstätig sind und Männern gleichzeitig in hohem Maße die Kindererziehung und die häuslichen Arbeiten abnehmen. Die Autor/inn/en des Gender-Datenreports 2005 kommen so zu der folgenden Schlussfolgerung: *„Über solche Entlastung, die berufliche Weiterbildung erleichtert, verfügen erwerbsnahe Frauen seltener [...]“* (BMFSFJ 2005, S. 88).

Aber auch für die Arbeitgeber/innenseite scheinen Mutterschaft und Elternzeit entscheidende Faktoren zu sein, wenn über eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung entschieden wird: Ein betriebliches Weiterbildungsangebot wird nur dann als eine lohnende Investition in Mitarbeiterinnen gesehen, wenn diese nicht aufgrund von Mutterschaft ausfallen (Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011, S. 80).

Auch die häufige Beschäftigung junger Arbeitnehmer/innen in befristeten Arbeitsverhältnissen (siehe Kap. 1.1.3) kann sich negativ auf die Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung auswirken: Gesa Münchhausen weist z. B. darauf hin, dass Unternehmen deutliche Unterschiede bei der Förderung der Kompetenzentwicklung von z. B. Zeitarbeiter/innen und der Stammbesetzung machen: Zeitarbeiter/innen haben kaum Zugang zu formalen Weiterbildungsangeboten und sind somit großteils von Kompetenzentwicklungsprozessen ausgeschlossen (Münchhausen 2006, S. 48). Laut Christoph Strünck könnte so das Risiko einer „Dequalifizierung“ wachsen (Strünck 2004, S. 44). Münchhausen kommt allerdings auch zu dem Ergebnis, dass die Zeitarbeiter/innen durch die wechselnden Arbeitseinsätze informelle Kompetenzen entwickeln, wie z. B. ein schnelles Einarbeiten in neue Tätigkeiten. Diese informell erworbenen Kompetenzen werden aber selten erfasst, anerkannt oder zertifiziert (Münchhausen 2006, S. 50-51).

1.3.8 GENDER UND ZIELE, FACHBEREICHE UND WEITERBILDUNGSFORMEN

Der Bildungsbericht 2010 weist differenzierte Daten hinsichtlich Geschlecht aus – allerdings nicht für das Feld der betrieblichen Weiterbildung, sondern lediglich für berufliche Weiterbildung allgemein. Nachfolgend kann sich deshalb nicht explizit auf betriebliche Weiterbildung bezogen werden.

Frauen und Männer verfolgen in der beruflichen Weiterbildung im Trend unterschiedliche Ziele und wählen entsprechend geschlechtsbezogen unterschiedliche Themen. Im Jahr 2002 wurden Teilnehmer/innen beruflicher Weiterbildung gebeten, die Wichtigkeit unterschiedlicher Weiterbildungsziele einzuschätzen. Bei dem Weiterbildungsziel „persönliche Weiterentwicklung“ gab

es deutlich geschlechtsbezogene Differenzen: 63 Prozent der Frauen schätzen dies als „sehr wichtig“, 29 Prozent als „eher wichtig“ ein. Männer stufen dieses Weiterbildungsziel als weniger wichtig ein, nämlich zu 50 Prozent als „sehr wichtig“ und zu 40 Prozent als „eher wichtig“ (BMFSFJ 2005, S. 93).

Fachbereiche wie „Natur, Technik, Computer“ (45,5 Prozent) und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (48,4 Prozent) werden mit Abstand am häufigsten in der betrieblichen Weiterbildung gewählt. Zwischen 15 und 20 Prozent liegen bei dieser Weiterbildungsform die Teilnahmequoten in den Bereichen „Pädagogik und Sozialkompetenz“, „Sprachen, Kultur, Politik“ und „Gesundheit und Sport“ (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen und Themenbereichen (in Prozent)

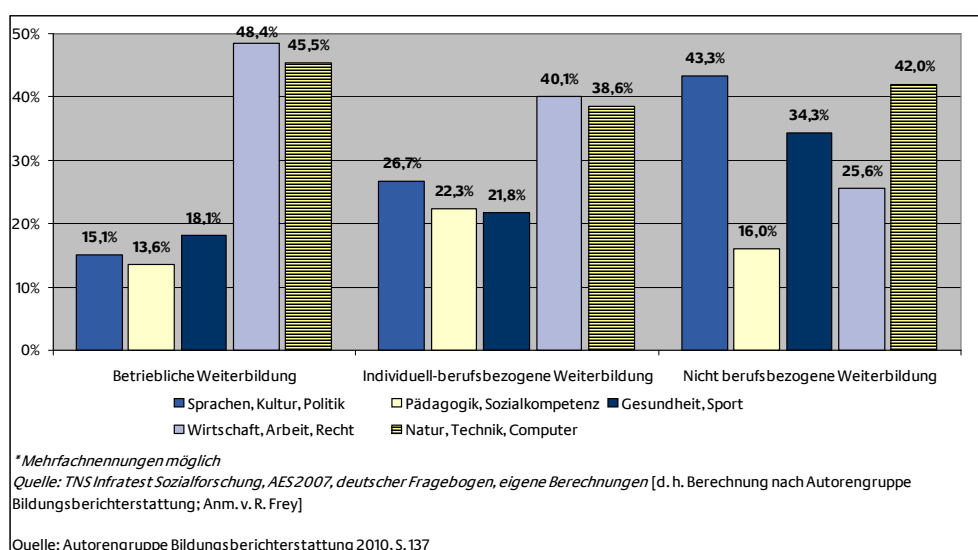
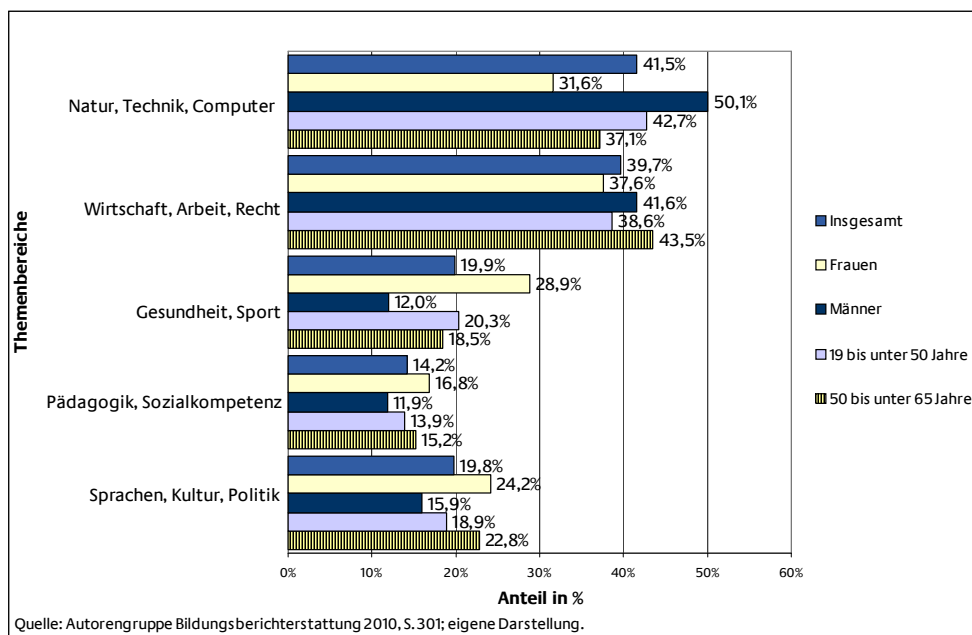


Abbildung 7 zeigt ergänzend (allerdings für die berufliche Weiterbildung allgemein), dass es geschlechtsgebundene Differenzen bei der Themenwahl gibt: Während Männer häufiger die Themengruppe „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ sowie „Natur, Technik, Computer“ wählen, lassen sich Frauen häufiger in den Bereichen „Sprachen, Kultur, Politik“, „Pädagogik, Sozialkompetenz“ sowie „Gesundheit, Sport“ weiterbilden. Die geschlechtsbezogen bevorzugte Themenwahl entspricht somit der traditionellen Arbeitsteilung der Gesellschaft und hiermit einhergehend der horizontalen Segregation (vgl. Kap. 1.1.1). Ältere Teilnehmer/innen an der beruflichen Weiterbildung zwischen 50 und 64 Jahren finden sich häufiger als im Durchschnitt in den Bereichen „Sprachen, Kultur, Politik“, „Pädagogik, Sozialkompetenz“ und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 137).

Abb. 7: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach Themenbereichen, Geschlecht und Altersgruppen (in Prozent)



Nicht nur bezüglich der Weiterbildungsinhalte sondern auch mit Blick auf die Weiterbildungsformen lassen sich geschlechtsgebundene Unterschiede feststellen: Weiterbildung in Betrieben besteht meist aus einem Mix an Lernformen: Denkbar sind erstens klassische Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen; zweitens arbeitsplatznahe Formen, wie geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (z. B. Job-Rotationen, Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialist/inn/en oder Kolleg/inn/en etc.), selbstgesteuertes Lernen (z. B. durch Fernunterricht oder computergestütztes Lernen) und drittens Informationsveranstaltungen (Fachvorträge, Fachtagungen, Kongresse, Symposien, Fachmessen etc.). Geschlechterdifferenzierte Daten liegen diesbezüglich nur für die berufliche Weiterbildung insgesamt vor: Männer nehmen durchschnittlich häufiger an formalisierter Weiterbildung in Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teil. Frauen partizipieren eher an arbeitsnahen Weiterbildungsformen, z. B. betrieblichen Fördermaßnahmen oder der organisierten Einarbeitung bzw. Unterweisung am Arbeitsplatz. Selbstorganisierte Weiterbildungsformen werden von Frauen und Männern ungefähr gleich häufig besucht. Die größte geschlechtsgebundene Diskrepanz besteht bei der Weiterbildungsform „Kongresse, Tagungen, Fachmessen“: Die Teilnehmerquote liegt um 10,8 Prozent höher als die der Teilnehmerinnen (BMFSFJ 2005, S. 89).

2 GENDER-ASPEKTE DER GESTALTUNG VON BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Die in Kapitel 1.3 behandelten quantitativen Gender-Aspekte können wie gezeigt die Teilnahme von Menschen verschiedener sozialer Gruppen an betrieblicher Weiterbildung befördern oder behindern. Dass sich möglichst viele Frauen und Männer in ihrer Vielfalt von Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung angesprochen fühlen und entsprechend ihrer Potenziale und Bildungsbedarfe teilnehmen, kann durch eine gendersensible Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen befördert werden.

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche qualitativen Gender-Aspekte bestehen, wenn konkrete Angebote der betrieblichen Weiterbildung geplant, durchgeführt und ausgewertet werden. Auch hier fällt eine Abgrenzung zwischen beruflicher und betrieblicher Weiterbildung schwer. Speziell für die Gestaltung betrieblicher Bildungsangebote sind bisher keine Veröffentlichungen zum Thema bekannt. Hier wird vor allem eine Publikation herangezogen, die im Kontext der Bildungsangebote für die Bundesverwaltung entstanden ist (Kaschuba / Derichs-Kunsmann 2009), die Erkenntnisse lassen sich jedoch weitgehend übertragen. So ist die Unterscheidung von Makrodidaktik (Weiterbildungsorganisation im größeren Rahmen) und Mikrodidaktik (Gestaltung konkreter Weiterbildungsformate) auch für betriebliche Weiterbildung hilfreich. Die Makrodidaktik ist jedoch eher für die Ebene des Unternehmens bzw. deren Personal- oder Fortbildungsabteilung von Interesse, während die Mikrodidaktik eher im Handlungsbereich der/des einzelnen Dozentin/Dozenten liegt. Für Projektträger, die bspw. Konzepte der betrieblichen Weiterbildung entwickeln, sind beide Ebenen relevant und sollten als Qualitätsmerkmal gelten. Auch für umsetzende Stellen bzw. Regiestellen können die in diesem Kapitel enthaltenen Impulse als Qualitätsmerkmale für die Antragstellung und in der laufenden Umsetzung und Steuerung, z. B. in Sachberichten, angesehen werden.

2.1 PLANUNG VON WEITERBILDUNGEN

Betriebliche Weiterbildung hat in der Regel zum Ziel, Arbeitnehmer/innen sowie Unternehmen vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitsmarktanforderungen weiter wettbewerbsfähig zu halten. Wichtig ist deshalb zunächst eine Analyse des Weiterbildungsbedarfs seitens bspw. Weiterbildungsträgern oder Unternehmen: Dafür ist es erstens notwendig, die Anforderungen des (internen) Arbeitsmarktes zu analysieren sowie zweitens die Bedarfe, Möglichkeiten und Besonderheiten der Zielgruppe festzustellen. Diese Analyse sollte möglichst geschlechtersensibel durchgeführt werden.²² Im Rahmen der Zielgruppenanalyse sollten deshalb bspw. die bestehende horizontale, vertikale und vertragliche geschlechterbezogene Segregation (siehe auch Kapitel 1.1.1 bis 1.1.3) berücksichtigt werden: Wo entstehen aufgrund der vorhandenen Arbeitsmarktsegregation Qualifizierungsbedarfe für Frauen und für Männer? Wo liegen Potenziale deshalb brach? Die Voraussetzung für eine Zielgruppenanalyse bilden Kenntnisse über Daten der Beschäftigten, die nach Geschlecht und z. B. Alter, Migrationshintergrund oder Arbeitszeitmodell differenziert sind. Im Rahmen der Zielgruppenanalyse fallen bisweilen

²² Vgl. hierzu u. a. Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr): Geschlechtersensible Analyse des Weiterbildungsbedarfs. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/handlungsfelder-als-leitfaden/weiterbildungsbedarfsanalyse/index.htm>.

Gruppen aus dem Blick, z. B. Teilzeitarbeitende, Beschäftigte in Elternzeit und Berufsrückkehrer/innen.²³ Diese sollten aber unbedingt im Rahmen der Analyse berücksichtigt werden.

Die Analyse der Weiterbildungsbedarfe in einem Betrieb sollte eng mit den weiteren Feldern der Personalentwicklung verknüpft sein. So kann Weiterbildung bspw. vorhandene Potenziale aufnehmen und verstärken, die im Rahmen von Gesprächen mit Mitarbeiter/innen und über Leistungsbeurteilungen festgestellt werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass auch diese Bereiche der Personalentwicklung für geschlechterbezogene Verzerrungen anfällig sind (vgl. dazu Fried et al. 2000 oder z. B. Krell 2008).

Die Ergebnisse der Analyse des Weiterbildungsbedarfs fließen optimalerweise in die weitere Konzeption und den Ablauf der Weiterbildungen ein. Allgemein unterscheiden bspw. Karin Derichs-Kunstmann und Gerrit Kaschuba hierbei drei Phasen: erstens die Entwicklung einer Zielsetzung und Planung von Veranstaltungen; zweitens die Veranstaltung selbst samt der Fachinhalte und der methodisch-didaktischen Vorgehensweise und drittens die Evaluation und Reflexion der Veranstaltung. Die ersten beiden Phasen verorten sie dabei auf der Ebene der Makrodidaktik, d. h. hier sind Kategorien wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund etc. für die Arbeit von Bildungsmanager/innen bzw. von Fortbildungsplanenden relevant. Phase Zwei bezeichnen die Autorinnen auch als mikrodidaktisch: Gender ist hier in der Arbeit von Dozent/innen bzw. Referent/innen ein Thema, also bei der Durchführung von Weiterbildung (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009). Träger von ESF-Maßnahmen sollten bei der Fördervergabe auch daran gemessen werden, ob sie ihr Bildungsmanagement durchgehend gleichstellungsorientiert gestalten können.²⁴

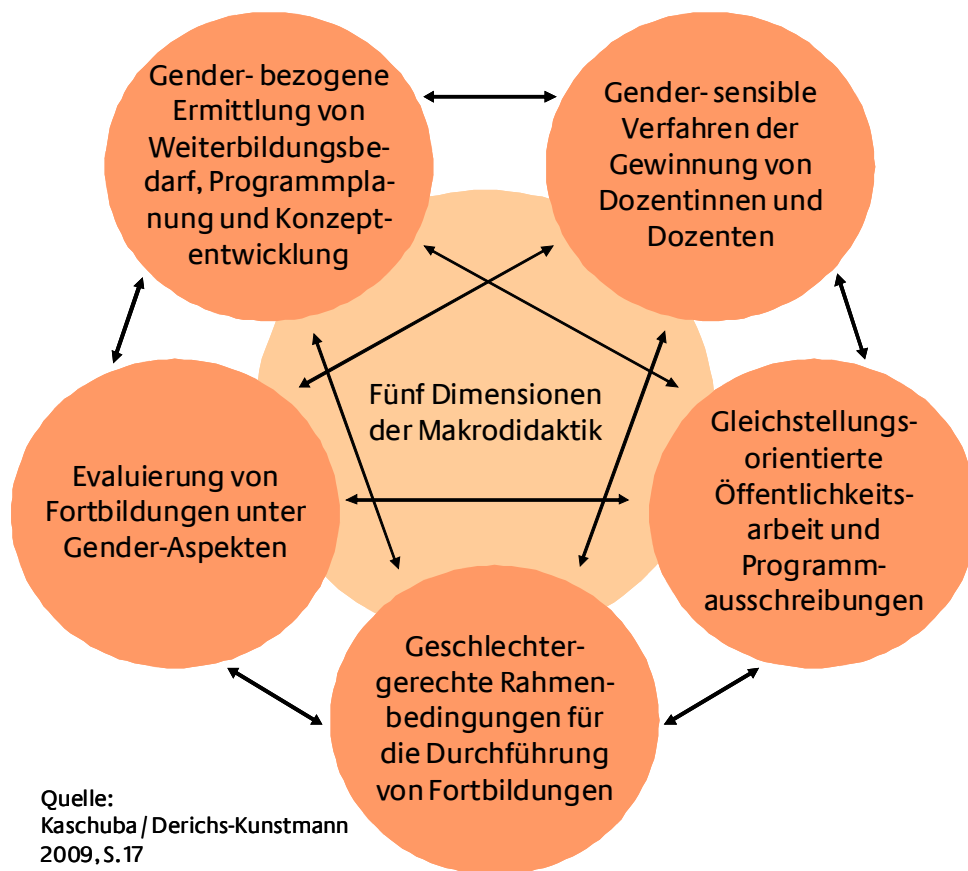
Auf der Ebene der Makrodidaktik sind insbesondere die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen von Fortbildungseinrichtungen tätig (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 14) bzw. in diesem Fall die Mitarbeiter/innen eines Unternehmens, die für betriebliche Weiterbildung zuständig sind. Makrodidaktik richtet sich an diejenigen, die die Fortbildungen konzipieren, planen und organisieren. Dabei können fünf Ebenen unterschieden werden:

1. Ermittlung von Weiterbildungsbedarf, Programmplanung und Konzeptentwicklung für Fortbildungen,
2. Verfahren der Gewinnung von Dozent/innen,
3. Öffentlichkeitsarbeit und Programmausschreibungen,
4. Rahmenbedingungen für die Durchführung der Fortbildungen und
5. Evaluierung.

²³ vgl. ebd., Fußnote 17

²⁴ Siehe hierzu auch Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr): Gendersensible Konzeptentwicklung der Weiterbildungsangebote. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/handlungsfelder-als-leitfaden/konzeptentwicklung/index.htm>.

Abb. 8: Gleichstellungsorientiertes Bildungshandeln von Bildungsmanager/inne/n



Für die betriebliche Weiterbildung können diese **fünf Arbeitsfelder** Folgendes bedeuten²⁵: Der **Weiterbildungsbedarf** kann (durch eine allgemeine Bedarfsanalyse oder) über die Auswertung vorangegangener Veranstaltungen und Teilnehmendenstrukturen ermittelt werden und den Ausgangspunkt für weitere Programmplanungen und Konzepte bilden. Diesbezüglich wurden erste allgemeine Ergebnisse in Kapitel 1 aufgezeigt: Prinzipielles Ziel wären hier Konzepte, die gleiche Ausgangsbedingungen für eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auch für Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, älteren und weniger qualifizierten Arbeitnehmer/inne/n schaffen (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 17). Falls externe **Dozent/inn/en** für eine Maßnahme hinzugezogen werden, sollte darauf geachtet werden, dass die Zusammensetzung von Teams oder des Lehrpersonals keine Stereotypen widerspiegelt. Dies gilt hinsichtlich des Geschlechts, des kulturellen Hintergrundes, des Alters oder weiterer sozialer Merkmale. Häufig spiegelt sich z. B. eine ungleichgewichtige Verteilung von Frauen und Männern in Branchen beim Lehrpersonal wider. Wenn sich herausstellen sollte, dass bspw. Männer IT-Themen und Frauen pädagogische Inhalte lehren, wäre zu fragen, ob nicht die Übernahme von „untypischen“ Themen einen Vorbildcharakter für die Teilnehmenden haben könnte (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 21).

Noch wesentlicher ist dabei jedoch die Gender-Kompetenz der Lehrenden: Wichtig ist dabei die Fähigkeit der Lehrpersonen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen „Wollen“,

²⁵ Beginnend mit „Gender-bezogene Ermittlung von Weiterbildungsbedarf, Programmplanung und Konzeptentwicklung“ im Uhrzeigersinn.

„Wissen“ und „Können“ zusammen: Erstens soll die Bereitschaft und Motivation vorhanden sein, gleichstellungsorientiert zu handeln. Zweitens soll z. B. das Wissen über Lebensbedingungen von Frauen und Männern mit dem jeweiligen Fachwissen verknüpft werden. Gender-Kompetenz soll drittens umgesetzt werden können, das heißt, neben den Fähigkeiten der zuständigen Personen, soll die Ermöglichung durch die Organisation gewährleistet sein.²⁶

Bei internen **Ausschreibungen** betrieblicher Weiterbildung ist darauf zu achten, dass sie sich differenziert jeweils auf eine Zielgruppe beziehen und so das Interesse der potenziell Teilnehmenden wecken. Dies hängt nicht nur von den verwendeten Medien, sondern auch von der Gestaltung der Inhalte, der Sprachverwendung und den Illustrationen ab (ebd., S. 25). Bezüglich der **Rahmenbedingungen** für die Durchführung von Fortbildungen könnten bspw. die Arbeitsbedingungen in Teilzeit arbeitender Menschen, z. B. Frauen, die zu einem Großteil die Familienarbeit übernehmen, in den Blick genommen werden. Ob betriebliche Weiterbildungsangebote wochentags oder am Wochenende, tagsüber oder abends, als Modul- oder Blockveranstaltung und in welchem Maße während der Arbeits- bzw. Freizeit stattfinden, kann sich auf die Teilnahme dieser Zielgruppe auswirken. Modular aufgebaute, kürzere Angebote würden sich ebenfalls positiv auf eine Teilnahme dieser Gruppen auswirken, ebenso Kinderbetreuungsangebote oder eine gute Erreichbarkeit (ebd., S. 28ff.).²⁷

Eine **Evaluierung** betrieblicher Weiterbildungsangebote unter Gender-Aspekten ist notwendig, um weitere Angebote auf die Bedarfe und Anforderungen von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt hin zu optimieren.

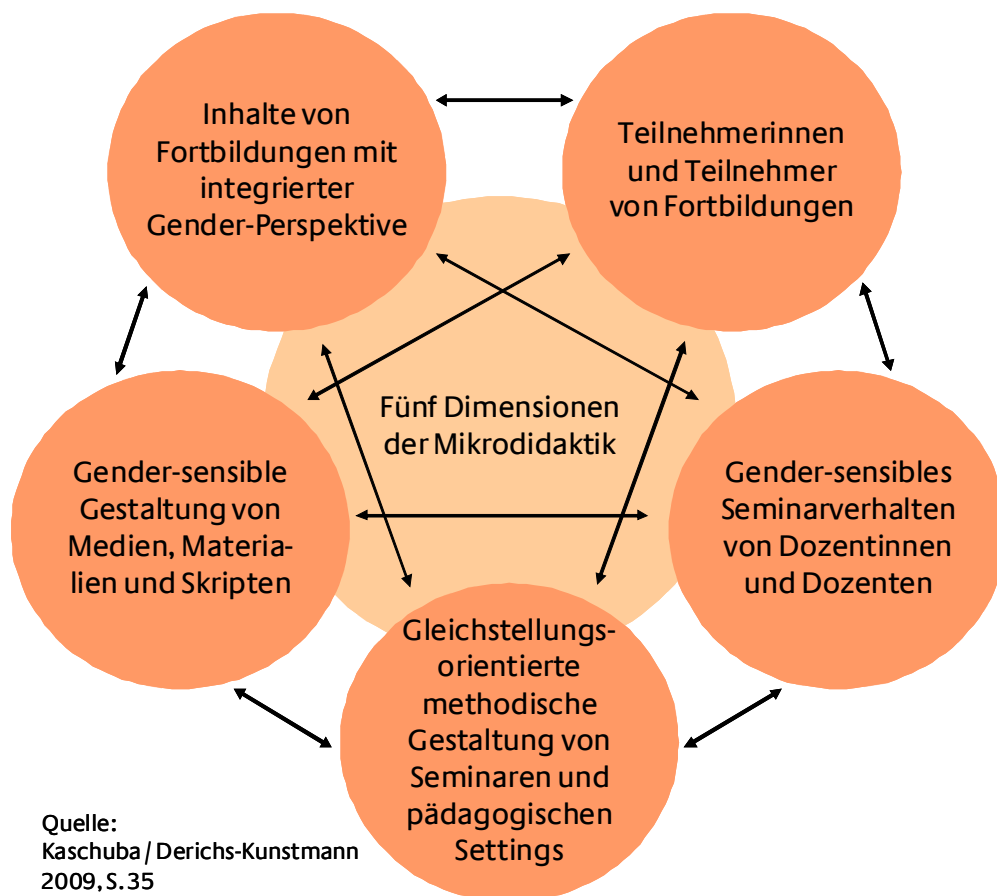
²⁶ GenderKompetenzZentrum: Gender-Kompetenz. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz/?searchterm=genderkompetenz>.

²⁷ Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr): Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte Bildungsarbeit. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/handlungsfelder-als-leitfaden/rahmenbedingungen/index.htm#c24>.

2.2 BILDUNGSHANDELN VON DOZENT/INN/EN

Die Kompetenz der Dozent/inn/en ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal von betrieblicher Weiterbildung – auch die Gender-Kompetenz (siehe oben) gehört zu den Qualifikationen und sollte auf der Ebene der Makrodidaktik gewährleistet werden. Die „Mikrodidaktik“ betrifft dieses Feld, also diejenigen, die mit der unmittelbaren Durchführung von Veranstaltungen befasst sind, d.h. in der Regel die Dozent/inn/en (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 14). Wie in **Abbildung 9** dargestellt, lassen sich hier ebenfalls fünf Ebenen unterscheiden²⁸:

Abb. 9: Gleichstellungsorientiertes Bildungshandeln von Dozent/inn/en



Beginnend mit „Inhalte von Fortbildungen mit integrierter Gender-Perspektive“ werden die Felder nachfolgend im Uhrzeigersinn beschrieben:²⁹

- *Inhalte*: Es hängt stark von den Inhalten der Weiterbildungsmaßnahmen ab, auf welche Weise eine Gender-Perspektive integriert werden kann: Für Themen wie Teamarbeit oder Konfliktbearbeitung liegen die Gender-Aspekte auf der Hand. Aber auch für eher „technische“ Inhalte, wie Computer- oder Internetnutzung, sind Gender-Aspekte vorhanden. Hier ist der jeweilige Forschungsstand der Geschlechterforschung zu berücksichtigen. In jedem Fall ist eine nicht stereotypisierende Darstellung zu beachten (Beispiele

²⁸ Vgl. hierzu auch Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr): Gendergerechte Seminaerausgestaltung und Seminaerdurchführung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/handlungsfelder-als-leitfaden/seminarausgestaltung-und-seminardurchfuehrung/index.htm>.

²⁹ Dabei werden hier die Inhalte aus der Arbeitshilfe von Kaschuba und Derichs-Kunstmann 2009 stark verkürzt wiedergegeben.

und Bilder). Auch eine möglichst geschlechtergerechte Sprache (vgl. Eichhoff-Cyrus 2004, S. 275ff.) zählt zur Querschnittsaufgabe gendersensibler Bildung.

- *Teilnehmende*: Hierzu zählt, dass die unterschiedlichen Berufs- und Lebenswelten der Teilnehmer/innen differenziert wahrgenommen werden und die Inhalte der betrieblichen Weiterbildungen diese Vielfalt möglichst berücksichtigen und thematisieren. Wie viele Frauen und Männer sind bspw. in der Gruppe? In welchen Berufen arbeiten sie? Welche Positionen haben sie inne? Wird über Zielgruppen hinweg unzulässig verallgemeinert? Oder reflektiert die/der Dozent/in geschlechterbezogene oder ethnisierende Zuschreibungen von Teilnehmenden in der Interaktion und Kommunikation im Fortbildungsgeschehen (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 42)?³⁰
- *Seminarverhalten*: Dozent/inn/en mit gendersensiblen Seminarverhalten sorgen für einen Ausgleich in einer Gruppe, die z. B. gemischtgeschlechtlich oder mit Teilnehmenden verschiedener Hierarchiestufen zusammengesetzt ist – also zwischen dominierenden und zurückhaltenden Teilnehmer/innen. Keine Untergruppe wird bevorzugt oder benachteiligt. Auch vermeidet die/der Dozent/in eigenes stereotypes Verhalten. Wenn ein (gemischtgeschlechtliches) Team das Seminar leitet, wird dafür gesorgt, dass Rollenflexibilität herrscht. Prinzipiell sollte die/der Dozent/in Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme als Querschnittsaufgabe in ihrem/seinem Seminarverhalten verfolgen, da er/sie immer auch eine Vorbildfunktion hat.
- *Methodische Gestaltung*: Es gibt keine Methoden, die als per se geschlechtergerecht bezeichnet werden könnten. Die eingesetzten Methoden sollten generell „[...] die Geschlechterverhältnisse und geschlechterbezogenen Konstruktionen in der Kommunikation und der Interaktion berücksichtigen und können damit unterschiedliche Perspektiven erfahrbar machen [...]“. (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009, S. 49). Kaschuba und Derichs-Kunstmann empfehlen daher, die Teilnehmer/innen einbeziehende zielende Methoden abzuwechseln sowie einen Wechsel der Sozialformen vorzunehmen, um unterschiedliche Perspektiven und einen Perspektivwechsel zu ermöglichen. Zum Beispiel ist es für einige Teilnehmenden leichter sich in Kleingruppenarbeit aktiv zu beteiligen als in einer großen Runde.
- *Gestaltung von Medien*: Materialien, Medien, Arbeitsblätter und Skripte sollten hinsichtlich der Beispiele, sprachlicher Gestaltung und Illustration gendersensibel sein. Das heißt, Frauen und Männer sollten z. B. als aktiv Handelnde direkt benannt werden. Männer und Frauen sollten in ihrer Vielfalt von Möglichkeiten der Lebensgestaltung präsentiert werden. Frauen und Männer sollten auch in 'geschlechtsuntypischen' Berufen und Funktionen dargestellt werden.

Bei der Auswahl des Lehrpersonals sollten Unternehmen und Betriebe bzw. Bildungsträger darauf achten, dass Dozent/inn/en das entsprechende Wissen mitbringen, das sie für eine durchgängig gleichstellungsorientierte Gestaltung ihrer Fortbildungsveranstaltungen benötigen.

³⁰ Siehe hierzu auch Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr): Seminarunterlagen. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/handlungsfelder-als-leitfaden/seminarausgestaltung-und-durchfuehrung/seminarunterlagen/index.htm>.

3 FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

3.1 ZUSAMMENFASSUNG DER BEFUNDE

- Insgesamt sind Frauen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert und zwar sowohl hinsichtlich der Teilnahmequoten als auch hinsichtlich der Maßnahmestunden. Dabei müssen Frauen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahrnehmen und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt.
- Frauen bleiben in der Gruppe der älteren Teilnehmenden unterrepräsentiert, nähern sich jedoch hinsichtlich ihrer Teilnahmequote leicht an die männliche Vergleichsgruppe an.
- Menschen mit Migrationshintergrund sind insgesamt in Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Studien weisen darauf hin, dass innerhalb dieser Gruppe Männer häufiger als Frauen an allgemeiner oder beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Zur betrieblichen Weiterbildung selbst liegen dazu leider keine belastbaren Zahlen vor, die nach Geschlecht differenzieren.
- Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Bildung und Weiterbildungsteilnahme in der betrieblichen Weiterbildung: Je höher der Bildungsabschluss ist, desto wahrscheinlicher ist eine Weiterbildungsteilnahme. Frauen gelingt es im Feld der betrieblichen Weiterbildung jedoch nicht, einen Vorteil aus ihren im Vergleich zu Männern höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen. Die (mit deutlichem Abstand zur männlichen Vergleichsgruppe) geringsten Chancen auf betriebliche Weiterbildung haben Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss.
- In nahezu allen Branchen partizipieren Männer anteilig häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Frauen; auch in den deutlich weiblich dominierten Branchen. Lediglich im Kredit- und Versicherungsgewerbe, auch eine Branche, in der eine höhere Anzahl an Frauen beschäftigt ist, partizipieren Frauen geringfügig häufiger im Vergleich zu Männern.
- Die Betriebsgröße spielt eine erhebliche Rolle für Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung: Je größer ein Unternehmen, desto größer ist das betriebliche Weiterbildungsangebot. In den größten Unternehmen mit eigenen Weiterbildungsangeboten gibt es die größten Disparitäten zwischen Männern und Frauen.
- Arbeitszeitmodelle und Betreuungsverpflichtungen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Beteiligung von Frauen: Vor allem Teilzeitbeschäftigte nutzen berufliche Weiterbildungsangebote seltener. Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil, wenn sie ohne Kinder leben. Sobald Frauen mit einem Partner, einem oder mehreren Kindern zusammenwohnen, sinkt ihre Teilnahmequote deutlich.
- Hinsichtlich der Ziele und der Themenwahl in der betrieblichen Weiterbildung gibt es bisher keine nach Geschlecht differenzierten Zahlen. Für die berufliche Weiterbildung allgemein lässt sich feststellen, dass die geschlechtsgebundene bevorzugte Themenwahl die 'geschlechtstypische' Aufteilung des Arbeitsmarktes (horizontale Segregation) eher fortschreibt.

3.2 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Was sind Handlungsoptionen und Möglichkeiten des Umgangs bei der Planung, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Weiterbildung im ESF – und darüber hinaus? Im Folgenden werden für zwei Akteursebenen des ESF jeweils Empfehlungen abgeleitet, die sich aus den in Kapitel 1 und 2 dargestellten Gender-Aspekten ergeben. Dabei steht zunächst die Ebene der ESF-Programme im Vordergrund (Kap. 3.2.1). Sodann steht die Akteursebene der Projektträger im Vordergrund, die konkrete Vorhaben der betrieblichen Weiterbildung umsetzen (Kap. 3.2.2).

3.2.1 EBENE DER PROGRAMME

Für eine gleichstellungsorientierte Steuerung von Programmen hat die Agentur für Gleichstellung im ESF einen Leitfaden erarbeitet (Pimminger 2009a). Hier werden für alle sechs Phasen von Programmen Impulse für die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf dieser Ebene gegeben. Da die Behandlung aller Phasen zu umfassend wäre, sollen im Folgenden für ausgewählte Aktivitäten Impulse gesetzt werden.

1. Zielformulierung

Häufig wird in Programmrichtlinien allgemein ein „Querschnittsziel Chancengleichheit“ formuliert. Aufgabe der Programmverantwortlichen und der umsetzenden Stelle ist es dann, diese allgemeine Anforderung in Bezug auf den Ausschnitt der betrieblichen Weiterbildung zu verdeutlichen, den das jeweilige Programm adressiert. So ist die stärkere Teilnahme von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung aufgrund ihrer Unterrepräsentanz ein Gleichstellungsziel bei allen ESF-Programmen, die im Bereich der betrieblichen Weiterbildung angesiedelt sind. Die Förderung betrieblicher Weiterbildung kann aber insbesondere auch auf den Aufstieg von Frauen zielen, z. B. durch Programmkomponenten oder Förderrunden, die Frauen spezifisch adressieren.

Betriebliche Weiterbildung für Frauen, die in männlich dominierten Berufen arbeiten, kann die Position dieser Frauen stärken und dem Fachkräftemangel vorbeugen, z. B. Frauen in Ingenieurberufen. Die jeweilige Operationalisierung von Gleichstellungszielen sollte also auf den inhaltlichen Fokus des jeweiligen Programms abgestimmt werden. Die konkreten Gleichstellungsziele des Programms sollen den Antragstellenden und Projektträgern konkret und verbindlich kommuniziert werden (siehe unten).

2. Adressierung verschiedener Unternehmensgrößen und Branchen

Zur Steuerung einer angemessenen Beteiligung von Frauen an den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sollte der Blick auf die Zusammensetzung der geförderten Unternehmen und Branchen gerichtet werden. Wie gezeigt wurde, ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen insbesondere in großen Unternehmen unterproportional. Dies heißt für die Förderung: Je mehr kleine Betriebe gefördert werden, desto wahrscheinlicher ist es, dass Frauen stärker an betrieblicher Weiterbildung beteiligt sind. Auch für die geförderten Branchen gilt zunächst, dass Frauen nahezu in jeder Branche unterrepräsentiert sind. Wenn allerdings eine ausgewogene Branchenmischung (im Sinne eher frauen- und eher männerdominierter Branchen) gefördert wird, werden im Ergebnis auch die Teilnahmequoten ausgewogener sein. Wenn z. B. Maßnahmen in der Textilbranche gefördert werden, ist davon auszugehen, dass Frauen hiervon stärker profitieren als von Maßnahmen in der Metallbranche.

3. Förderung von guter Praxis und Erkenntnis

Der ESF hat eine impulsgebende Funktion auf dem Arbeitsmarkt. Programme und Projekte, in denen gendersensible betriebliche Weiterbildungspraxis erprobt und verbreitet werden, sollten verstärkt gefördert werden. Auch eine Kooperation mit Forschungsinstitutionen wäre hilfreich, um so genannte 'blinde Flecken' der betrieblichen Weiterbildung zu bearbeiten, z. B. hinsichtlich der Beteiligung von Migrant/inn/en. Im Sinne einer Doppelstrategie von durchgehender Berücksichtigung von Gender-Aspekten und spezifischen Projekten, sollten Frauen mehr als bisher in der betrieblichen Weiterbildung benachteiligter Gruppen Berücksichtigung finden. Dies schließt mit ein, dass mehr Angebote entwickelt und durchgeführt werden, die sich speziell an Frauen richten.

4. Sicherstellung der Gender-Qualität der geförderten Weiterbildungsmaßnahme

Für die Verankerung im Programmverlauf ist die Sicherstellung des Querschnittsziels Chancengleichheit auf der Ebene der Einzelmaßnahmen von hoher Bedeutung. Programmverantwortliche und umsetzende Stellen sollten zunächst sicherstellen, dass die Träger die Gleichstellungsziele des ESF und des jeweiligen Programms kennen und ihnen verdeutlichen, dass Einzelprojekte entsprechend zur Gleichstellung durch das Weiterbildungsangebot beitragen sollen. Hierzu sollten auch die entsprechenden ESF-Vorgaben kommuniziert werden.³¹

Gerade in der Auswahl und in der Begleitung von Projekten im Sinne einer Qualitätssicherung bestehen Handlungsansätze. Dabei sollten die in Kapitel 3.2.1 aufgezeigten Aspekte integrativer Bestandteil der Antragsprüfung sein. Hier sollte es einerseits klare Vorgaben und andererseits konkrete Hilfestellungen für Antragsteller/innen und geförderte Projekte geben. Dies erfordert ggf. auch den Aufbau fachlicher Gender-Kompetenz seitens der Mitarbeitenden der umsetzenden Stellen bzw. Regiestellen.³²

Beispiel:

Das Programm *rückenwind* hat für Antragsteller/innen einen Leitfaden veröffentlicht, der die Umsetzung von Gender Mainstreaming bezogen auf die Aufgaben des Programms verdeutlicht. Der Leitfaden steht auf der Internetseite der Regiestelle *rückenwind* zur Verfügung – zusammen mit der Arbeitshilfe des BMFSFJ „Fortbildung gleichstellungsorientiert!“ (Kaschuba / Derichs-Kunstmann 2009).³³

3.2.2 EBENE DER PROJEKTE

Wie kann auf der Ebene der konkreten Angebote der betrieblichen Weiterbildung geschlechterdifferenziert und gendersensibel vorgegangen werden? Für eine gleichstellungsorientierte Durchführung von Projekten hat die Agentur für Gleichstellung im ESF einen Leitfaden erarbeitet (Pimminger 2009b). Im Folgenden werden wichtige Eckpunkte aufgezeigt, von denen viele bereits in Kapitel 2 im Detail dargestellt wurden.

³¹ Die Agentur für Gleichstellung im ESF stellt auf Ihrer Internetseite ein Dokument zur Verfügung, das diesen rechtlichen Rahmen ausdifferenziert und verdeutlicht; Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/download_verpflichtung-GMimESF.pdf.

³² Die Agentur für Gleichstellung im ESF bietet regelmäßig für diese Zielgruppe zugeschnittene Fortbildungsangebote an.

³³ siehe Url: <http://www.bagfw-esf.de/service/downloadcenter/>

1. Weiterbildungs- und Zielgruppenanalyse

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 1 beschriebenen Situation ist deutlich: Weiterbildung als Feld und die Beschäftigtenstruktur sind nicht geschlechtsneutral. Das heißt, in der Analyse des Weiterbildungsbedarfs und der Zielgruppen sollten sowohl die Geschlechterstrukturen am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden als auch die in den Teilarbeitsmärkten, z. B. Branchen oder auch einzelne Betriebe. Dies gilt für frauendominierte Branchen ebenso wie für männerdominierte Branchen: Auch im Feld der Ingenieurberufe oder in der metallverarbeitenden Branche sollten Frauen zumindest entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten teilnehmen (siehe Kapitel 1.1.1 und 1.3.5). Dies erfordert bisweilen eine gezielte Ansprache oder auch das Schaffen von Rahmenbedingungen (siehe unten).

Auf den einzelnen Betrieb bzw. das Unternehmen hin wäre zu fragen: Wie ist die Beschäftigtenstruktur? Welche Beschäftigtengruppen (Frauen und Männer) haben bisher an Weiterbildung teilgenommen und welche eher nicht? Eine betriebliche Bedarfsanalyse sollte immer auch Gleichstellungsbedarfe beinhalten. Die entsprechenden Weiterbildungsziele sollten dabei die bestehenden (vertraglichen, vertikalen und horizontalen) geschlechterbezogenen Grundmuster nicht wiederholen, sondern zu deren Abbau beitragen (siehe auch unten: Ziele).

Dabei sollte eine Einschätzung der Geschlechterverhältnisse bezogen auf das konkrete Interventionsfeld bzw. den Fördergegenstand erfolgen – und zwar nicht nur hinsichtlich der quantitativen Verteilung von Frauen und Männern, sondern auch hinsichtlich qualitativer Faktoren (mögliche Ursachen für Ungleichheiten im jeweiligen Weiterbildungsfeld).

2. Zieldefinition und Integration in das Konzept

Die Schlüsselfrage ist dabei: Welcher jeweils spezifische Beitrag des Projekts zur Chancengleichheit besteht? Aufbauend auf der Analyse sollen auf der Ebene eines Projekts konkrete Zielstellungen erarbeitet werden. Diese beziehen sich nicht nur auf Teilhabeziele (angestrebter Anteil von Frauen und Männer als Teilnehmende) – auch, weil Projekte nicht immer Teilnahmen vorsehen. Es kann z. B. auch die Entwicklung gendersensibler Weiterbildungsmaterialien (siehe oben), bezogen auf eine bestimmte Branche, einen Beitrag darstellen.

3. Kompetenzen der Beteiligten

Unternehmen/Betriebe bzw. Bildungsträger/Verbände können gerade über ESF-geförderte Maßnahmen ihre Gender-Kompetenz als Teil ihrer fachlichen Kompetenz erhöhen. Dies bezieht sich auf die Institution wie auch auf die Ebene der einzelnen Beschäftigten oder die Dozent/inn/en von betrieblicher Weiterbildung.

Beispiel:

Ein hessischer, wirtschaftsnaher Bildungsträger setzt in seiner Arbeit Gender Mainstreaming um. Auf der Website heißt es hierzu:

„Wir arbeiten aktiv an der gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Im Herbst 2007 haben wir Gender Mainstreaming als strategisches Ziel in unsere Arbeit integriert. In diesem Zusammenhang haben wir entsprechende Ziele festgelegt, Gender-Kompetenz bei unseren Mitarbeiter/-innen und Führungskräften aufgebaut und regionale GM-Beauftragte benannt und geschult.“³⁴

4. Maßnahmengestaltung und Rahmenbedingungen

In Kapitel 2 werden bereits eine Reihe an Impulsen gegeben, wie Angebote der betrieblichen Weiterbildung gendersensibel gestaltet werden können und zwar sowohl auf der Makro- als auch auf der Mikroebene. Besonders ins Auge fallen dabei die Rahmenbedingungen: Auch Teilzeitbeschäftigten muss die Gelegenheit gegeben werden, im Rahmen ihrer Arbeitszeiten an betrieblicher Weiterbildung teilzunehmen. Auch Mitarbeitende in Elternzeit sind eine Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung. Weiterbildung in Teilzeit sowie digitale Formate der Weiterbildung wie E-Learning und Blended Learning bieten hier neue Wege und Möglichkeiten.

³⁴ Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bwhw.de/bwhw/selbstverstaendnis/>

4 QUELLEN UND LITERATUR

- Ahrens, Petra / Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.) (2011): Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Berlin. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_soziale_integration_migrant_innen.pdf.
- Auer, Manfred/Welte, Heike (2011): Betriebliche Weiterbildung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive. In: Krell, Getraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. S. 283-300.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf.
- Bannwitz, Johannes (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft-Nr. 104. Bonn. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2081>.
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) (2005): § 1, Absatz 4. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_1.html.
- Bildung in Deutschland (ohne Jahr): Arbeitsgemeinschaft Bildung für Deutschland 2010: Betriebliche Weiterbildung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bildung-fuer-deutschland.de/betriebliche-weiterbildung.html>.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Begriffsdefinitionen zur Weiterbildung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.tuv.com/web/media_get.php?mediaid=24370&fileid=57787&sprachid=1.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte (Deutschland); Stand März 2010. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceld=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17362&year_month=201003&year_month.GROUP=1&search=Suchen.
- Bundesjugendkuratorium (BJK) (2009): Schlaue Mädchen – Dumme Jungen? Gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX: Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Gender-Datenreport 2005. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html>.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration: Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/mikrozensus-geschlecht-migration-pdf,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Familienreport 2010. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienreport-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- DESTATIS (2008): Datenreport 2008. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnitsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008,property=file.pdf>
- DESTATIS (2010a): Pressemitteilung Nr.191 vom 31.05.2010: Stundenverdienste von Frauen auch 2009 durchschnittlich 23% niedriger als bei Männern. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/05/PD10_191_621,templated=renderPrint,psml.
- DESTATIS (2010b): Statistisches Jahrbuch 2010: Für die Bundesrepublik Deutschland mit "Internationalen Übersichten". Wiesbaden, Statistisches Bundesamt.
Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnitsveroeffentlichungen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2010,property=file.pdf>
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2010): Führungskräfte-Monitor 2010.
Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf.
- Ebner, Herrmann G. / Bausbacher, Sandra (2008): Weiterbildung von MitarbeiterInnen. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen - Problemanalyse - Lösungen. Wiesbaden. S. 215-232.
- Eichhoff-Cyrus, Karin M. (Hg.) (2004): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Duden, Reihe: Thema Deutsch, Bd. 5. Mannheim u. a.
- Europäische Union 2006: Amtsblatt der europäischen Union: VERORDNUNG (EG) Nr. 1081/2006 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0012:DE:PDF>.
- Eurostat (ohne Jahr): Erwerbstätigenquote nach Geschlecht. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem010>
- Frey, Regina / Savioli, Benno / Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.) (2011): Gender Budgeting im ESF-Bund. Bericht über das Förderjahr 2009. Berlin. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/gender-budgeting-bericht-2009_agentur_gleichstellung_esf.pdf.
- Fried, Andrea / Wetzel, Ralf / Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ...: Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich.

- Geißler, Reiner (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Wiedervereinigung. Wiesbaden.
- GenderKompetenzZentrum 2003-2010: Gender-Kompetenz. Url (aufgerufen am 16.03.2011): <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz/?searchterm=genderkompetenz>.
- Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. (ohne Jahr). Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.genderleitfaden-weiterbildung.de/index.htm>.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) / Kleinert, Corinna (2011): Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen. In: IAB-Kurzbericht, Heft 3/2011. S. 1-8.
- Kaschuba, Gerrit / Derichs-Kunstmann, Karin (2009): Fortbildung – gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. BMFSFJ (Hg.). Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/arbeitshilfe-fortbildung-gleichstellungsorientiert.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.
- Krell, Gertraude (2008): Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen. In: ders. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Wiesbaden. S. 195-2006.
- Migration Online / DGB Bildungswerk BUND (2004): Anteil der Ausländer und Ausländerinnen an allen in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 9/2004. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.migration-online.de/data/0056_anteil_der_ausl_an_sozverspfl_1_beschftigten_9604.jpg.
- Münchhausen, Gesa (2006): Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (Hg.): Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungswegen, 2/2006, S. 47-51. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1694>.
- Öztürk, Halit (2009): Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte. 5/2009, S. 24-30. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bpb.de/files/R32101.pdf>.
- Öztürk, Halit / Kaufmann, Katrin (2009): Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German Socio-Economic Panel study (SOEP). In: European Educational Research Journal, 8(2), 2009, S. 255-275. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://dx.doi.org/10.2304/eeerj.2009.8.2.255>.
- Pimminger, Irene / Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.) (2009a): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programmen. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Programmen/gm_programme.pdf.
- Pimminger, Irene / Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.) (2009b): Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf.
- Pimminger, Irene / Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.) (2010): Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf.pdf.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf: Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jungen für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.fraunhofer.de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht/>.

Strünck, Christoph (2004): Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat? In: Bundeszentrale für politische Bildung (pbp) (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte. Bonn. S. 40-46. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bpb.de/files/MTPOH4.pdf>.

Weiterführende Literatur zum Thema

Bildung in Deutschland – Arbeitsgemeinschaft Bildung für Deutschland (ohne Jahr): Weiterbildung der Arbeitnehmer. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bildung-fuer-deutschland.de/weiterbildung-arbeitnehmer.html>.

Brünner, Anita / Huss, Susanne / Kölbl, Karin (2006): Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Literaturstudie. Forschungsbericht. Klagenfurt.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2009): Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. In: BiBB Report: Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 07/09. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bibb.de/de/index.htm>.

Büchel, Felix / Panneberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37. Jg., Heft 2, S. 73-126.

Derichs-Kunstmann, Karin / Wendler-Boeck, Ursula (2004): FiT für Gender Mainstreaming in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Eine Handreichung für die Praxis. Recklinghausen. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/pdf/onlinetexte/mfgbd6.pdf>.

Derichs-Kunstmann, Karin / Kaschuba, Gerrit / Lange, Ralf / Schnier, Victoria (Hg.) (2009): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte, Erfahrungen, Analysen, Konsequenzen. Recklinghausen.

DESTATIS (2007): Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3): Ausgewählte Tabellen. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.saarland.de/dokumente/thema_bildung/CVTS_3_2006.pdf.

DESTATIS (2010c): Im Fokus: Weiterbildung. Url (aufgerufen am 29.01.2012): <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001107004.property=file.pdf>.

Deutscher Bildungsserver. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=22>.

- Dobischat, Rolf / Seifert, Hartmut / Ahlene, Eva (2002): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. In: WSI Mitteilungen 1/2002, S. 25-31.
Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2002_01_dobischat2.pdf.
- Dorn, Charlotte (2004): Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung. Reader zur Fachtagung. Bremen.
- Europäische Kommission (2003): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen. Luxemburg.
- Eurostat (ohne Jahr): Statistiken zu den Themen „Teilnahme Anteil in Bildung und Weiterbildung nach Geschlecht“ oder „Verteilung der Gründe für die Teilnahme an nicht formaler Bildung/Weiterbildung nach Geschlecht“. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.
- Friebel, Harry (ohne Jahr): Familiengründung als Sollbruchstelle? Interaktion von Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.diezeitschrift.de/32007/familiengruendung_weiterbildung_friebel.htm.
- Huber, Martina (2009): Frauen ab 50 - Bedürfnisse und betriebliche Barrieren im Bereich der beruflichen Weiterbildung. In: Blättel-Mink, Birgit / Kramer, Caroline (Hg.): Doing Aging – Weibliche Perspektiven des Älterwerdens. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung 7. Baden-Baden. S.127–138.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2009): IAB Forschungsbericht: Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen. 1/2009. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.esf.de/portal/generator/12924/property=data/2010_01_29_esf_studie_109.pdf.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hg.) (2010): Schlüsselfragen: Berufliche Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: IAB-Forum, 1/2010.
- Kaschuba, Gerrit (2001): Geschlechterverhältnisse in der Weiterbildung: Entwicklung von Qualitätskriterien für Prozesse geschlechtergerechter Bildungsarbeit: Abschlussbericht des Forschungsprojektes. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung (TIFS e.V.) (Hg.). Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.tifs.de/pdf/Geschlechterweiterbildung.pdf>.
- Kaschuba, Gerrit (2010): Geschlechtergerechte Gestaltung der Erwachsenenbildung. In: Faulstich-Wieland, Hannelore (Hg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaften Online EEO. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.erzwissonline.de/>.
- Kistler, Ernst (2010): Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) (Hg.): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschaft- und Sozialpolitik. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07147.pdf>.
- Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männer und Frauen. In: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg. S. 175-191.
- Schlüter, Anne / Hameier, Michaela (2009): Genderbezogene Segregationseffekte auf das Weiterbildungsverhalten zwischen statistischer Angleichung und biographischer

Differenzierung. In: Hessische Blätter für Volksbildung: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, 59/2009, Heft 4, S. 356-365.

Smykalla, Sandra (2010): Die Bildung der Differenz: Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Wiesbaden.

Stiftinger, Anna (2005): Gender in der IKT-Weiterbildung. Ein Handbuch zur Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. In: Büro für Frauenfragen und Chancengleichheit des Landes Salzburg (Hg.).

Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e. V. (VBW) (Hg.) (2009): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem: Jahresbericht 2009. Kapitel 9: „Geschlechterdifferenzen in der Weiterbildung“. Url (aufgerufen am 19.01.2012): <http://www.vbw-bayern.de/agv/downloads/21713@agv/Jahresgutachten+2009.pdf>.

Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e. V. (VBW) (Hg.) (2010): Bildungsautonomie: Zwischen Regulierung und Eigenverantwortung: Jahresgutachten 2010. Kapitel 6: Maßvolle Regulierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung: Qualität, Qualifikation und Beteiligung. Url (aufgerufen am 19.01.2012): http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/Jahresgutachten_2010.pdf.

Willich, Julia et al. (2002): Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochqualifizierten. In: Kurzinformationen HIS, 4/2002. Url (aufgerufen am 29.01.2012) http://www.his.de/pdf/pub_kia/kia200204.pdf.

ANHANG

Tab. 8: ESF-Programme des Bundes mit Bezug zu betrieblicher Weiterbildung³⁵

(Nach Ressorts in alphabetischer Reihenfolge)

Programm	Zielgruppen	Inhalte
Ressort: BMAS		
Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft	Frauen	Bessere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung (als eines von fünf Zielen)
QualiKug und QualiKug Transfer	Bezieher/innen von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld	Qualifizierung, um die Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen, die von vorübergehendem Arbeitsausfall betroffen sind, zu steigern
rückenwind	Beschäftigte (vor allem Führungskräfte) in der Sozialwirtschaft	Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen
weiter bilden	Sozialpartner und Unternehmen	Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten
XENOS - Integration und Vielfalt	Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	U. a.: betriebliche Maßnahmen und Bildungsarbeit in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen
Ressort: BMBF		
Arbeiten Lernen Kompetenzen entwickeln - Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt	Unternehmen, insbesondere KMU, Arbeitnehmer/innen, Erwerbsfähige, auch wenn sie zeitweise nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, Sozialpartner	Personal- und Organisationsentwicklung und Kompetenzentwicklung
Neue Medien in der beruflichen Bildung	für Aus- und Weiterbildung zuständige Sozialpartner, Bildungsträger, Forschungsinstitute, Universitäten und Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft	Durchführung von Projekten zur Entwicklung und zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
Professionalisierung des pädagogischen Personals im frühkindlichen Bereich	Erzieher/innen, Grundschullehrer/innen, Eltern	Förderung der Verbesserung von Systemen im Bereich der Bildung und Ausbildung sowie der berufsbezogenen Weiterbildung und Qualifizierung
Wettbewerb: Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen	Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/innen, Studienabbrecher/innen, arbeitslose Akademiker/innen	Aufbau von Studienangeboten an Hochschulen, u. a. für Berufstätige

³⁵ Weitere ausführlichere Informationen zu den Zielen der einzelnen Programme finden Sie unter: <http://www.esf.de/portal/generator/1410/programmuebersicht.html>.

Impressum

Herausgegeben von der Agentur für Gleichstellung im ESF
im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Autorin: Dr. Regina Frey, unter Mitarbeit von Talke Flörcken
Lektorat: Stefanie Auf dem Berge
Berlin, August 2011

Agentur für Gleichstellung im ESF
Lohmühlenstraße 65
12435 Berlin
Tel: +49 30 53 338-948
E-Mail: office@esf-gleichstellung.de
www.esf-gleichstellung.de

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren möchten, bitte mit genauer Angabe der Herausgeberin,
der Autorin, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

© Agentur für Gleichstellung im ESF