

Bernd Käpplinger, Eva Kubsch

# Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung



Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht  
der Bundesregierung

[gleichstellungsbericht.de](http://gleichstellungsbericht.de)



Bernd Käpplinger, Eva Kubsch

# **Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung**

Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht  
der Bundesregierung

Justus-Liebig-Universität Giessen  
27.11.2015

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Ergebnisse auf einen Blick.....	2
2. Expertise im Rahmen des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zum Thema „Gleichberechtigte und partnerschaftliche Weiterbildung“ .....	3
3. Ungleichheiten unter der Oberfläche: Bestandsaufnahme der Beteiligung an Weiterbildung.....	6
3.1 Unterdurchschnittliche Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von Frauen? .....	8
3.2 Die Rolle der segmentierten Berufsentscheidungen für die Teilnahme an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung .....	15
3.3 Weiterbildungsbeteiligung und Migration .....	18
3.4 Aktuelle Erklärungen und erste Schlussfolgerungen bezüglich der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern an Weiterbildung..	22
4. Bereits vorhandene Möglichkeiten zur Verbesserung von gleichberechtigter und partnerschaftlicher Weiterbildung.....	24
5. Zusammenfassung zentraler Befunde und daraus ableitbare Handlungsempfehlungen.....	28
5.1 Handlungsempfehlungen entlang zweier Szenarien: .....	28
5.1.1 Szenario A: Einzelmaßnahmen: kurz- bis mittelfristig realisierbare Möglichkeiten.....	29
5.1.2 Szenario B: Kooperative und umfangreichere Maßnahmen mit mehr Nachhaltigkeit .....	32
5.2 Reflexion auf Befunde und Handlungsempfehlungen .....	34
Abstract/Kurzfassung .....	36
Alphabetisches Abkürzungsverzeichnis.....	37
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	37
Literaturverzeichnis.....	38

## 1. Ergebnisse auf einen Blick

- Frauen nehmen primär aufgrund ihrer geringeren Erwerbstätigkeit in absoluten Zahlen weniger als Männer an betrieblicher Weiterbildung teil. Sie profitieren damit weniger von gravierenden Vorteilen wie sich überwiegend innerhalb der Arbeitszeit weiterbilden zu dürfen, einer Kostenübernahme durch den Betrieb oder einem höheren Nutzen durch eine direkte Karriererelevanz der Teilnahme.
- Nimmt man jedoch nur Erwerbstätige und Vollzeiterwerbstätige in den Blick, liegen bei den Weiterbildungsbeteiligungsquoten Männer und Frauen nahe zusammen. Frauen nehmen allerdings mehr an kürzeren Weiterbildungen und weniger an Aufstiegsfortbildung als Männer teil. So erstaunt nicht, dass die monetären Erträge der Weiterbildungsteilnahme von Frauen geringer ausfallen.
- Frauen und Männer wählen sehr unterschiedliche Berufsfelder. In vielen „Frauenberufen“ erwarten Arbeitgeber eher, dass die Weiterbildungsteilnahme individuell oder öffentlich (ko-)finanziert wird und außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Gerade in den Gesundheitsberufen bestehen viele direkte oder indirekte Weiterbildungspflichten trotz eher geringer Aufstiegschancen. In „Männerberufen“ wird die Weiterbildungsteilnahme dahingegen oft eher betrieblich finanziert und erbringt größere monetäre Erträge. Diese geschlechtsbezogene Konfigurationen je nach Berufsfeld tragen dazu bei, dass die monetären Erträge der Weiterbildungsteilnahme von Frauen geringer ausfallen.
- Der Effekt von Elternschaft wirkt bei Frauen im Vergleich zu Männern als Teilnahmebarriere, die insbesondere Frauen zwischen 30 und 40 betrifft. Bei Männern ist Elternschaft dahingegen eher Teilnahmemotor.
- Personen mit Migrationshintergrund nehmen weniger an Weiterbildung teil als Personen ohne Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund sind doppelt benachteiligt bei der Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung.
- Die Summe der benannten Faktoren führt zu einer Benachteiligung von Frauen, die deswegen im Vergleich zu Männern deutlich schwerer ihre Employability erhalten oder verbessern können.
- Öffentliche Weiterbildungsförderung lässt sich eher durch Diskontinuität und Paternalismus kennzeichnen als durch Dauerhaftigkeit und Verlässlichkeit mit allgemeinen Rechten. Es gibt von Bund und Länder über 200 Weiterbildungsförderprogramme, die im verwaltungsrechtlichen Sinne konsistent sein mögen, aber zu wenig die Bürgerinnen als Nutzerinnen im Blick haben. Die Überfokussierung auf die Förderung der Teilnahme von Geringqualifizierten verstellt den Blick auf die gezielte Förderung von qualifizierten Frauen in prekären Beschäftigungspositionen. Weiterbildungsgutscheine zeigen sich als ein nicht

intendiertes, aber wirkungsvolles Instrument der Frauenförderung in manchen Berufen.

- Frauen partizipieren deutlich überdurchschnittlich stark in der nicht-beruflichen Weiterbildung. Dies leistet eventuell auch einen Beitrag zu der deutlich höheren Lebenserwartung von Frauen u.a. durch die Teilnahme an Angeboten der Gesundheitsbildung. Angebote der kulturellen Bildung tragen zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Obwohl diese Expertise auf Beschäftigungsfähigkeit qua Auftrag ausgerichtet ist, betonen wir nachdrücklich, dass auch die nicht-berufliche Weiterbildungsteilnahme Gegenstand sozialstaatlicher Politiken sein muss. Moderne Ökonomen verweisen auf die sogenannten „Wider Benefits“ des Lernens, die indirekt ökonomisch bedeutsam sind. Es ist auch ein traditionelles Anliegen der Frauenbewegung, auf die Bedeutung von Arbeit UND Leben hinzuweisen.

## **2. Expertise im Rahmen des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zum Thema „Gleichberechtigte und partnerschaftliche Weiterbildung“**

Anknüpfend an den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 nimmt diese Expertise wie beauftragt primär berufliche und betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen in den Blick.

Die Untersuchung zentraler Zusammenhänge geschieht vor dem Hintergrund einer zunehmenden Bedeutung von beruflicher und insbesondere betrieblicher Weiterbildung. Demographischer Wandel, Fachkräftemangel sowie Arbeit 4.0 sind hier nur einige aktuelle Schlagworte, welche diese gewachsene Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung unterstreichen. Das Schaffen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aller Geschlechter sind dabei auf Dauer zu stellen. Beschäftigungsfähigkeit, oft wird im Diskurs auch auf den Anglizismus „Employability“ zurückgegriffen, ist untrennbar an Bildungsprozesse gebunden. Dabei ist nicht nur eine gesellschaftliche oder wirtschaftliche Makroperspektive einzubeziehen, sondern auch eine Mikroperspektive, d.h. die der Individuen und Subjekte, da die Teilhabe an Bildungsmöglichkeiten ein zentraler Faktor für die Teilhabe insgesamt ist. Gerade der Capability-Ansatz von Amartya Sen (vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2014) weist dezidiert darauf hin, dass ökonomische Teilhabe wichtig ist, aber Teilhabe gerade in demokratischen Gesellschaften sich darin nicht erschöpfen darf. Insofern werden wir nicht allein die Teilhabe an beruflich-betrieblicher Weiterbildung in dieser Expertise thematisieren, wenngleich diese sehr wichtig ist und hier im Fokus steht. Gerade die Frauenforschung und -bildung (Gieseke 2001) verweist seit Jahrzehnten darauf, dass es viele Formen

**Relevanz beruflicher und betrieblicher Weiterbildung**

**Beschäftigungsfähigkeit und darüber hinaus**

von Arbeit gibt, die nicht alle kommodifiziert sind, d.h. bezahlte Arbeit umfassen, aber trotzdem sehr wichtig, wenn nicht noch wichtiger sind.

**Leitfragen der Expertise**

Zu fragen ist im Rahmen der Expertise daher, wie sich die aktuelle Situation hinsichtlich geschlechtsspezifischer Segregation bezogen auf beruflich/betriebliche Weiterbildungsbeteiligungschancen darstellt, wie sich diese erklären lässt und welche Handlungsoptionen für zentrale politische Akteure und Akteure der Weiterbildung daraus resultieren, um eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Beteiligung der Geschlechter an Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, die zu Beschäftigungsfähigkeit und der Erhöhung von Aufstiegschancen beiträgt.

**Ziele der Expertise**

*Ziel* der Expertise ist den Status quo in Deutschland hinsichtlich einer gleichberechtigten und partnerschaftlichen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen der Geschlechter abzubilden, um eine Übersicht darüber zu erhalten, ob und wenn ja, inwiefern Unterschiede in den Teilhabe- und Teilnahmechancen bestehen. Dabei sollten zentrale Zusammenhänge verschiedener Einflussfaktoren offengelegt und Erklärungsansätze für auftretende Phänomene - wie geschlechts-spezifischer Segregation - identifiziert werden. Darauf basierend können mögliche Lösungsansätze sondiert und Empfehlungen für Politik, Betriebe und Träger von Weiterbildung und damit Angebotsgestaltung (Form/Zeit/Inhalt) abgeleitet werden, um eine Angleichung der Beteiligungschancen von Frauen und Männern zu ermöglichen und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

**Definition Beschäftigungsfähigkeit/  
Employability**

Unter *Beschäftigungsfähigkeit/Employability* kann dabei Folgendes verstanden werden: „Es geht bei der Diskussion um "Employability" also im Kern um ein Repertoire an Fähigkeiten und Bereitschaften, über das Personen verfügen (sollen), um in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsmarkt bestehen zu können. Als "Erfolgsindikator" gilt in erster Linie die erfolgreiche Platzierung auf dem Arbeitsmarkt sowie der Beitrag zu Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.“ (Kraus 2006: 61). Bei dieser Definition von Beschäftigungsfähigkeit fällt auf, dass nur das Individuum mit seinen Fähigkeiten in den Blick genommen wird und Erfolg von Beschäftigungsfähigkeit sich an einer gelungenen Allokation im Beschäftigungssystem bemisst. Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit wird in der Öffentlichkeit häufig so begriffen. Doch hängt Beschäftigungsfähigkeit tatsächlich nur vom Individuum ab oder ist dieser Blick nicht doch ein stark verkürzter?

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) identifizieren hingegen vier Ebenen, die für Beschäftigungsfähigkeit (und Wettbewerbsfähigkeit) als zentral gelten: Die Ebene des Individuums, die Ebene des Unternehmens, die Ebene des Weiterbildungsdienstleisters und die Ebene der Politik (vgl. BDA 2007: 6ff.). Vorteilhaft an dieser Differenzierung ist, dass sie davor schützt, Beschäftigungsfähigkeit nur als individuelle Bringschuld zu fassen, sondern auf Verantwortlichkeiten verschiedener Akteure - auch der Unternehmen - verweist.

Auf der *Ebene des Individuums* steht Beschäftigungsfähigkeit in der Verantwortung des Einzelnen, hinsichtlich Eigeninitiative, Engagement und in Bezug auf das Bewusstsein, „dass die individuelle berufliche Sicherheit und sein Vorankommen entscheidend auch von seiner Bereitschaft zur konsequenten Weiterbildung abhängen“ (ebd.: 20). Dazu können vielfältige Informations- und Beratungsangebote genutzt werden, um eine kontinuierliche Anpassung eigener Qualifikationen und Fähigkeiten an die Bedürfnisse des Arbeitsumfeldes zu ermöglichen (vgl. ebd.: 21f.). Auf der *Ebene des Unternehmens* gehört zu den Verantwortungsbereichen Humankapital in seiner Bedeutsamkeit zu identifizieren und dieses daher systematisch durch Weiterbildung(smöglichkeiten) als Teil von Personalentwicklungsmaßnahmen zu entfalten. Nimmt man die *Ebene des Weiterbildungsdienstleisters* in den Blick, kommt diesem eine unterstützende und begleitende Aufgabe zu, wie z.B. in Form von Qualifizierungsberatung, individuelle Lernziele zu definieren und zu realisieren, Kundenorientierung zu gewährleisten nicht zuletzt durch eine zeitnahe und praxisorientierte Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (ebd.: 23).

Der *politischen Ebene* kommt dabei die Aufgabe zu, lernförderliche Rahmenbedingungen zu ermöglichen und Förderungsstrukturen zu entwickeln, wie beispielsweise Bildungsurlaub und Bildungskredite (ebd.: 29ff.).

Die Betrachtung der verschiedenen Ebenen verdeutlicht drei Dinge: Erstens kann die Verantwortlichkeit für den Erhalt von Employability nicht nur auf den Schultern einzelner Individuen abgelegt werden, die dafür Sorge tragen müssen, ihre eigenen „Humanressourcen“ zu managen und zu entwickeln. Das widerspräche bereits dem, was wir über Sozialstrukturansätze zur Erklärung von Weiterbildungsverhalten wissen (z.B. Barz/Tippelt 2007, Bremer 2007). Zweitens wird deutlich, dass und nun auch inwiefern die verschiedenen Ebenen ebenfalls einen Beitrag zum Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit der Individuen der Gesellschaft leisten müssen. Drittens wird der Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit - und damit die Möglichkeiten Einzelner Aufstiegschancen ergreifen zu können - nur realisierbar, wenn alle Ebenen gleichzeitig berücksichtigt werden und Maßnahmen aller Ebenen ineinander greifen.

Auch *Aufstiegschancen* hängen damit von mehreren Ebenen und Faktoren ab, wie beispielsweise dem jeweiligen Erwerbsstatus, der Branche, in der jemand arbeitet und von der Position, die jemand besetzt. Insbesondere bei betrieblicher Weiterbildung spielt zudem eine Rolle, welche Möglichkeiten jeweilige Unternehmen zur Verfügung stellen.

Nachfolgend werden zunächst zentrale Befunde aufgezeigt, einer Analyse unterzogen und daran anknüpfend mögliche Handlungsoptionen im Umgang mit jeweiligen Gegebenheiten sondiert (Kapitel 1). Daran schließt eine Zusammenschau

bereits existierender Konzepte, die eine Förderung von Gleichberechtigung hinsichtlich der Teilhabe an Weiterbildung direkt oder auch indirekt anstreben, um darüber Schwachstellen zu identifizieren, die zum Ausgangspunkt weiterführender und weiterentwickelter Maßnahmen werden können (Kapitel 2). Das letzte Kapitel (Kapitel 3) bietet neben der komprimierten Darstellung wesentlicher Befunde einen Ansatz entlang zweier Szenarien, die sich zu einer Vier-Felder-Tafel möglicher Handlungsansätze verallgemeinern lassen. Dabei sind einerseits kurzfristige und langfristiger angelegte Maßnahmen voneinander zu unterscheiden sowie Maßnahmen, die primär in den Zuständigkeits- und Professionsbereich der Weiterbildung fallen oder eher von Akteuren auf bildungspolitischer Ebene zu bearbeiten sind.

### **3. Ungleichheiten unter der Oberfläche: Bestandsaufnahme der Beteiligung an Weiterbildung**

Bildungspolitisch und in der Weiterbildungsforschung sind die europäischen Erhebungen Adult Education Survey (AES) als Bevölkerungsbefragung sowie die Betriebsbefragung (CVTS) die mittlerweile zentralen Referenzerhebungen, auf die sich im Folgenden konzentriert wird. Ergebnisse anderer wichtiger regelmäßiger Surveys oder Einzelstudien werden punktuell herangezogen.

Im letzten AES-Trendbericht wird die aktuelle Situation hinsichtlich einer gleichberechtigten Beteiligung aller Geschlechter an Weiterbildung folgendermaßen prononciert: *Gemäß des AES-Trendberichts für 2014 besteht „kein Unterschied mehr in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen: Frauen haben aufgeholt.“ (BMBF 2015: 4)* Zu dieser deutlichen Interpretation kamen die Autorinnen und Autoren des AES, da Männer mit 52% bei der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligungsquote nur noch 2 Prozentpunkte vor den Frauen (50%) lagen. Ein lang angestrebtes Ziel gleichberechtigter Teilhabe von Männern und Frauen an Bildung scheint somit für die Weiterbildung erreicht zu sein. 1979 lagen in der BRD die Weiterbildungsteilnahmequoten der Frauen bei nur 19% und die der Männer bei 27% und somit 8 Prozentpunkte höher. Die Weiterbildungsbeteiligung ist seit 1979 insgesamt deutlich angestiegen und diejenige der Frauen am stärksten (BMBF 2006: 120f). Dies ist als deutlicher Fortschritt festzuhalten. Allein seit 2007 ist der Abstand zwischen den Geschlechtern für die Weiterbildung insgesamt und für die betriebliche Weiterbildung speziell jeweils um ca. 2 Prozentpunkte etwas geringer geworden.

Allerdings darf dieser positive Trend nicht den Blick auf deutliche, fortbestehende Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern verstellen:

- Die Beteiligungsquote der Frauen liegt in der betrieblichen Weiterbildung hinter der von Männern.
- Frauen finanzieren die Weiterbildungsteilnahme häufiger individuell, während Männer diese häufiger vom Arbeitgeber finanziert bekommen.
- An Weiterbildung teilnehmende erwerbstätige Frauen haben weniger Weiterbildungszeit als erwerbstätige Männer.
- Frauen nehmen deutlich weniger an Aufstiegsweiterbildungen teil als Männer.
- Frauen haben oft keine nachweisbaren Gehaltseffekte durch eine Teilnahme an Weiterbildung, während Männer oft eine einkommensbezogene Rendite haben.
- Frauen mit Kindern nehmen nach der Kindesgeburt weniger an Weiterbildung teil, während Männer häufiger teilnehmen. Je mehr Kinder, desto geringer ist die Teilnahmewahrscheinlichkeit der Frauen.

Diese Liste deutlicher Ungleichheiten ließe sich noch für weitere Teilgruppen wie zum Beispiel je nach Qualifikationsniveau oder Migrationshintergrund fortsetzen. Empirische und multivariate Analysen zu geschlechtsspezifischer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (vgl. Widany 2014, Kuper 2012, Behringer/Schönfeld 2012) kommen in den letzten Jahren häufig zu dem Schluss, dass ungleiche Chancen *nicht* direkt mit dem Geschlecht zusammenhängen, sondern erst durch andere Variablen, wie gewählter Beruf, berufliche Position, Erwerbsstellung, regionale Strukturen der Kinderbetreuung oder familiären Lebenskontext vermittelt wirksam werden. So arbeitet Sarah Widany in einer multivariaten Studie heraus, dass Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Männern und Frauen festgestellt wurden, betont aber, dass die daraus geschlussfolgerten „geschlechtsspezifischen“ Selektionsmechanismen in der Weiterbildungsbeteiligung nicht eindeutig seien (Widany 2014: 20). Sie kommt zu dem Ergebnis, dass Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung demnach entgegen häufiger Schlussfolgerungen also *nicht* auf einen eigenständigen Effekt der Kategorie Geschlecht zurückzuführen sind, sondern viele Faktoren erst zusammengenommen negativen Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildung haben (ebd.). An dieser Stelle und in der Expertise ist kein Raum für eine intensive Diskussion zu methodologischen Fragen, aber Beteiligungsdeterminanten sind oft Ergebnis von komplexen geschlechtsspezifischen Segregationen und Selektionen. Es darf nicht übersehen werden, „dass Geschlecht offensichtlich dasjenige Kriterium ist, das im Verein mit anderen (...) relevanten askriptiven Kriterien immer noch Geltung erlangt, so dass (...) komplexe kumulierende aber auch gegenläufige soziale Wirkungen entstehen“ (Gottschall 2004: 192, zitiert nach Nader 2007: 37). Es macht bei der Weiterbildungsbeteiligung somit keinen Sinn, das Geschlecht unabhängig von anderen Variablen

wie Beruf, betriebliche Stellung oder Familie zu diskutieren. Ungleichheiten bei der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männer fallen zum Teil erst auf, wenn man nicht auf der Oberfläche der obersten Datenaggregation bleibt. Dies soll im Folgenden diskutiert werden.

### **3.1 Unterdurchschnittliche Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von Frauen?**

Im AES wird die Weiterbildungsbeteiligung in verschiedene Segmente unterschieden. Welche Weiterbildungssegmente sind gemeint und wie stellt sich die Geschlechterverteilung bei der Partizipation in den einzelnen Segmenten dar?

#### **Weiterbildungssegmente im AES**

Im Rahmen des AES werden bereits seit 2007 drei Weiterbildungssegmente unterschieden:

- Segment 1 *betriebliche Weiterbildung*: „Aktivitäten, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke erfolgten (Merkmal 1), und Aktivitäten, deren direkte Kosten (z.B. Gebühren, Lernmaterial) ganz oder anteilig durch den Arbeitgeber übernommen wurden (Merkmal 2).“ (Bilger et al. 2013: 38)
- Segment 2 *individuelle berufsbezogene Weiterbildung*: „Weiterbildungsaktivitäten, die ‚hauptsächlich aus beruflichen Gründen‘ erfolgen“ (ebd.) und nicht vom Arbeitgeber finanziert oder ko-finanziert werden. Diese Finanzierung kann direkte und/oder indirekte Kosten umfassen (s. Definition Segment 1).
- Segment 3 *nicht-berufsbezogene Weiterbildung*: „Weiterbildungsaktivitäten, die ‚mehr aus privaten Gründen‘ erfolgen“ (ebd.) und ebenfalls nicht vom Arbeitgeber finanziert werden.

Hinsichtlich der Merkmalsbeschreibung des ersten Segments zur betrieblichen Weiterbildung wird deutlich, dass betriebliche Weiterbildung damit eine Erwerbstätigkeit bzw. Betriebszugehörigkeit voraussetzt.

Nutzt man nun die Einteilung in Weiterbildungssegmente für eine differenziertere Betrachtungsweise auf das Teilnahmeverhalten, zeigt sich, dass Männer mit 40% hier eine deutlich höhere Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung aufweisen als Frauen (34%) (BMBF 2015: 36), wie Tabelle 1 verdeutlicht:

**Unterschiede im  
Teilnahmeverhalten  
nach Segmenten**

**Tabelle 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht**

Tabelle 16: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht										
Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht- berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=7.346)	2010 (n=7.035)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)	2012 (n=7.099)	2014 (n=3.100)
Männer	46	43	51	52	39	40	8	9	10	10
Frauen	42	42	47	50	31	34	10	10	15	15
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	(n=4.696)	(n=3.869)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)	(n=4.636)	(n=1.855)
Männer	52	48	55	57	48	51	7	7	8	7
Frauen	52	50	56	59	44	48	11	11	13	13
<i>Basis: Vollzeit- Erwerbstätige</i>	(n=3.497)	(n=2.684)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)	(n=3.388)	(n=1.280)
Männer	52	50	56	58	49	52	7	8	8	6
Frauen	57	53	59	61	49	50	11	12	10	11

TNS Infratest Sozialforschung 2014

**Quelle:** BMBF 2015: 36

Zieht man hingegen die „individuell berufsbezogene Weiterbildung“ heran, ist die Beteiligung von Männern und Frauen fast gleich bzw. Frauen sind sogar häufiger vertreten (Männer 9%, Frauen 10%). Das Segment „nicht-berufsbezogene Weiterbildung“, wo sich u.a. die Gesundheitsbildung wiederfindet, bildet sogar eine deutlich höhere Teilnahmequote bei Frauen mit 15% im Vergleich zu Männern mit 10% ab. Ähnlich waren die Ergebnisse bereits im AES 2012.

Ist somit eine mangelnde Gleichverteilung innerhalb der betrieblichen Weiterbildung das Hauptproblem? Dies ist nicht der Fall, wenn man sich in obiger Tabelle die Weiterbildungsbeteiligungsquoten für Erwerbstätige und Vollzeit-erwerbstätige anschaut. Dort liegen die Quoten sehr eng beieinander. 2012 war bei den vollzeiterwerbstätigen Frauen und Männern sogar eine absolut gleich hohe Beteiligungsquote von jeweils 49% erreicht. Die Diskrepanz bei der allgemeinen Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung liegt zunächst primär in den unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten begründet. Im Jahr 2012 lag diese bei Frauen in Deutschland bei 71,5% der Altersgruppe der 20-64 Jährigen (EU-Durchschnitt 62,3%), während die Quote bei Männern mit 81,8% rund 10 Prozentpunkte höher lag (DESTATIS 2014a:).<sup>1</sup> Vor diesem Vergleichshorizont scheint die betriebliche

**Bedeutung der Erwerbstätigenquote bei der betrieblichen Weiterbildung**

<sup>1</sup> Differenziert nach Teilzeit und Vollzeit zeigt die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, dass im Juni 2014 45% aller Frauen in Teilzeit gearbeitet haben. Damit handelt es sich um „weniger als die tariflich oder vertraglich normalerweise vereinbarte Arbeitszeit“ (Bundesagentur für Arbeit 2015: 12). Unter Einbezug des Faktors „Alter“ ist festzustellen, dass die Teilzeitquote bei Frauen ab 30 erkennbar ansteigt und ab Ende 30 einen Wert von über 50% erreicht (vgl. ebd.). Dies hängt häufig mit der Familienphase zusammen. Zudem kennzeichnet die Agentur für Arbeit Minijobs als Frauendomäne (vgl. ebd.: 4).

Weiterbildungsbeteiligung der Geschlechter insgesamt gar nicht mehr so schlecht auszusehen. Gilt es also im Sinne der Gleichberechtigung politisch „nur“ die Barrieren bei der Erwerbsbeteiligung weiter abzubauen, sodass sich die Beteiligungsquoten quasi in der Folge automatisch weiter angleichen, wenn noch mehr Frauen bzw. Frauen kontinuierlicher beschäftigt sind?

**Andere Indikatoren außer der Teilnahmequote um Ungleichheiten zu beurteilen**

Diese Annahme ist insofern naiv, weil sie andere, komplexere Benachteiligungen bzw. ungleiche Beteiligungen ausblendet. Leider ist in den letzten Jahren - bildungspolitisch forciert durch internationale Benchmarkingansätze und Prozesse der sogenannten Offenen Koordinierung - eine vollkommen unangemessene Überfokussierung auf Teilnahmequoten zu beobachten, wenn vor allem unterdurchschnittliche Beteiligungsmuster diskutiert werden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010). Neben der Beteiligungsquote sollte man jedoch auch sondieren, welche Art von Weiterbildungen von Geschlechtern jeweils besucht werden und welchen Nutzen diese insbesondere für Berufsbiografien haben. Wie bereits erwähnt, kommen gerade hier eklatante Ungleichheiten zum Vorschein:

**Tabelle 2: Eklatante Ungleichheiten**

---

### **Ungleichheiten in Zahlen**

---

- In der betrieblichen Weiterbildung liegen die Beteiligungsquoten 6 Prozentpunkte auseinander (Männer: 40%, Frauen: 34%). Männer bekommen häufiger als Frauen die Weiterbildungsteilnahme von einem Arbeitgeber finanziert, während Frauen die Teilnahme häufiger individuell finanzieren.

---

- Erwerbstätige, an Weiterbildung teilnehmende Männer haben 17h mehr Weiterbildungszeit als entsprechende Frauen (Männer: 78h, Frauen: 61h) (Bilger et al. 2013: 81)

---

- Männer nehmen deutlich mehr an Aufstiegsweiterbildungen teil (Männer: 25%, Frauen: 17%, (vgl. Klement/Schaeper/Wintzel 2004)

---

- Männer haben eine einkommensbezogene Rendite von durchschnittlich 1,5% pro Jahr per Weiterbildungsteilnahme, während für Frauen keine Gehaltseffekte nachweisbar sind (Pfeifer 2008a)

---

- Männer mit Kindern nehmen nach der Kindesgeburt an Weiterbildung teil, während Frauen weniger teilnehmen (Friebel 2007). Mit jedem weiteren Kind sinkt die Teilnahmewahrscheinlichkeit der Frauen weiter unabhängig von der Haushaltskonstellation, was bei Männern jedoch nicht der Fall ist. (Schröder/Schiel/Aust 2004: 57f)

---

Zwar ist das in Weiterbildung investierte Zeitvolumen allein kein eindeutiger Indikator für Qualität und Nützlichkeit, aber gerade zertifikats- oder abschlussorientierte Weiterbildungen sind in der Regel von längerer Dauer und lassen eine größere Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt annehmen.

**Indikator Zeitvolumen**

Diese Interpretation wird durch den dritten Spiegelstrich unterstützt, wo eine etwas ältere Untersuchung einen größeren Männeranteil in Aufstiegsweiterbildungen (Fachwirte, Meisterkurse, etc.) auswies, während Frauen überdurchschnittlich an sogenannten Anpassungsweiterbildungen teilnahmen. In der Konsequenz überrascht es dann auch nicht, dass Männer monetär deutlich mehr durch ihre Weiterbildungsteilnahme als Frauen profitieren.<sup>2</sup> Bei letzterem Befund ist besonders zu bedenken, dass im großbetrieblichen Kontext berufliche Aufstiege häufig mit der Teilnahme an Führungskräfte Trainingsprogrammen verbunden sind.

**Indikator Nutzen**

Aus dem Führungskräftemonitor von 2015 geht hervor, dass es nach wie vor weniger Frauen als Männer in Führungspositionen gibt, wenngleich ihr Anteil zunimmt. Bezogen auf das Jahr 2013 waren von insgesamt ca. 4 Millionen angestellten Führungskräften in der Privatwirtschaft lediglich 29% Frauen. Seit 2001 ist diesbezüglich eine positive Entwicklung zu verzeichnen, was wahrscheinlich auch zum Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen etwas beigetragen hat. Gleichwohl ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft niedriger als im öffentlichen Dienst und auch verglichen mit dem Anteil von Beamt/innen im höheren Dienst (vgl. Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015: 4). Auffällig ist zudem der Befund, dass Frauen im Unterschied zu Männern häufiger in geschlechtsuntypischen Berufen arbeiten (vgl. ebd.: 8). Laut des Führungskräftemonitors war im Jahr 2013 nur jede fünfte Frau in einer Führungsposition in einem typischen Frauenberuf tätig (ebd.).

Insgesamt legen diese Befunde die Schlussfolgerung nahe, dass es vielleicht für Gleichstellungspolitiken wichtiger wäre, dass Frauen an *anderen* Weiterbildungen teilnehmen können. Es also nicht prioritär darum geht, dass *mehr* Weiterbildungen von Frauen besucht werden, um weiterhin bestehende Ungleichheitsmuster abzubauen. So erscheint es relativ wahrscheinlich, dass eine verstärkte Vertretung

**Strategie -  
Empfehlung**

---

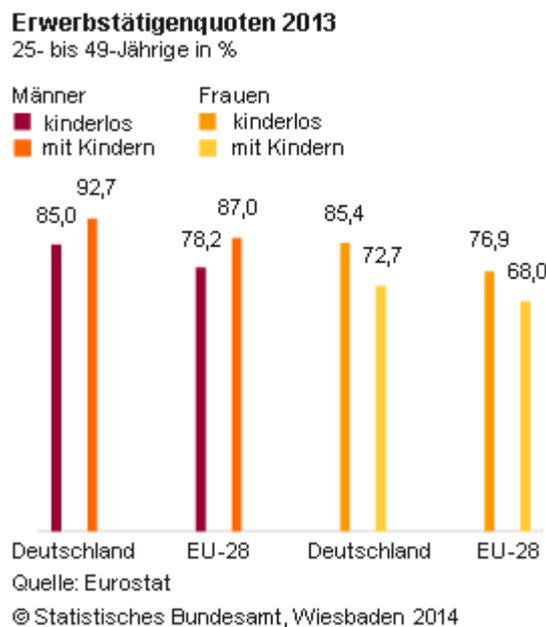
<sup>2</sup> „Unterschieden nach dem Geschlecht der Beschäftigten ergeben die Schätzungen, dass vor allem Männer von Lohnerhöhungen infolge der betrieblich finanzierten Weiterbildung profitieren. Hier ist der Effekt auch im Vergleich zu allen anderen Untergruppen am höchsten. Im Gegensatz dazu ist der gemessene Effekt infolge betrieblich finanzierter Weiterbildung für Frauen nicht signifikant, d.h. hier kann kein statistisch gesicherter positiver Effekt der Weiterbildungsteilnahme festgestellt werden. Eine ähnliche Situation ergibt sich aus den Schätzungen für die eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung. Es sind ebenfalls nur die Männer, die einen deutlichen signifikant positiven Weiterbildungseffekt erfahren. Der Wert für die Frauen ist hingegen, wie bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung, nicht signifikant.“ (Pfeifer 2008: 4) Der Befunde der Studie zufolge zahlt sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung für Frauen nicht statistisch gesichert direkt aus.

von Frauen in Führungspositionen auch zu einer besseren Karriererelevanz weiblicher Weiterbildungsbeteiligung und somit auch zu besseren monetären Renditen durch diese Formen der Weiterbildungsbeteiligung führen würde. Die öffentliche Förderung von karrierebezogenem Training, Coaching oder Mentoring wäre als eine Teilstrategie hilfreich für Frauen, um auch ähnlich wie die Männer unterstützende Netzwerke aufzubauen.

**Fokus auf kritische Lebensphase Familiengründung in der frühen Lebensmitte**

Aus einer Lebenslaufperspektive stellt es sich zudem so dar, dass viele Frauen diskontinuierlicher an (betrieblicher) Weiterbildung teilhaben und gerade in wichtigen Karrierephasen im mittleren Alter weniger partizipieren. Einer Studie von Friebel zufolge nehmen Frauen in der Familienphase weniger und oft gar nicht mehr an betrieblicher Weiterbildung teil, während Männer genau diese „Lebenslaufereignis“ Familiengründung zum Anlass nehmen, ihre Weiterbildungsaktivitäten zu intensivieren (Friebel 2007; Schröder et al. 2004 ermitteln diesen Zusammenhang jedoch nicht). Dies hängt häufig mit der Erwerbstätigkeit zusammen, die in der Familienphase von Männern und Frauen ebenfalls unterschiedlich ausgestaltet wird, wie die nachfolgende Abbildung 3 eindrücklich zeigt:

**Abbildung 1: Vergleich der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern mit und ohne Kinder**



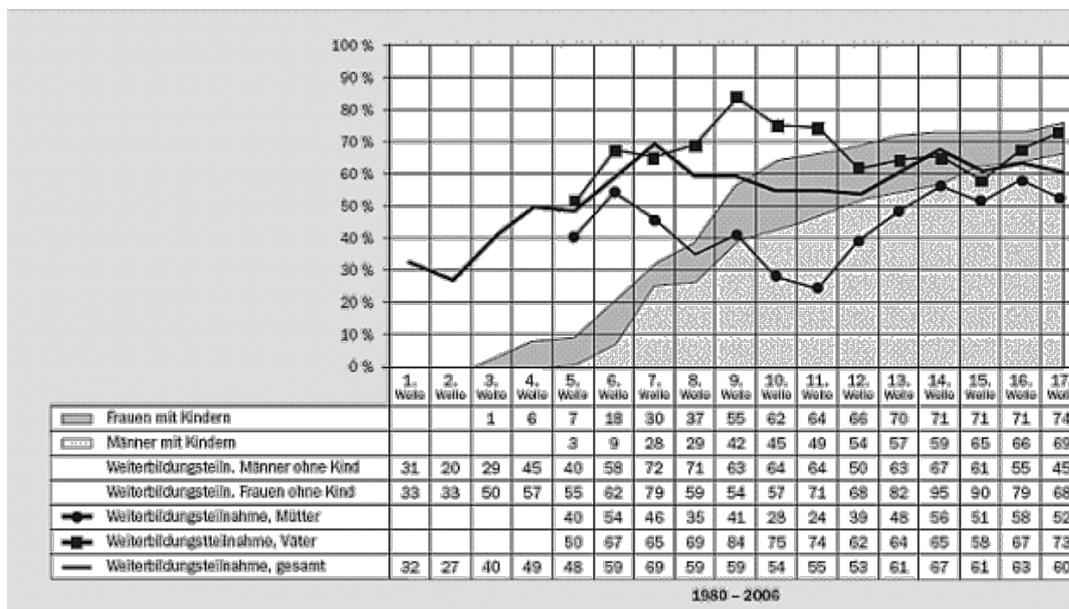
**Quelle:** DESTATIS 2014c

Wie Abbildung 3 verdeutlicht, wirkt Elternschaft sich bei Männern und Frauen sehr unterschiedlich bzw. konträr auf ihre Erwerbstätigkeit aus. Während Mütter beruflich häufig - oft vermeintlich nur temporär - zurückstecken, sind Väter sogar häufiger erwerbstätig. Dieses Bild zeigt sich auf nationaler wie europäischer Ebene. Für Deutschland lässt sich dieses Phänomen - bezogen auf die 25-49-Jährigen - folgendermaßen beziffern: Die Erwerbstätigenquote bei kinderlosen Männern lag 2013 bei 85%, bei Frauen minimal höher mit 85,4%. Hingegen lag die Erwerbstätigenquote bei Müttern mit Kindern bei 68%, bei Vätern mit Kindern bei 92,7%.

tigenquote bei Vätern bei 92,7% im Vergleich zu Müttern, die nur noch zu 72,7% einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Allerdings waren selbst diese zum Großteil (66%) lediglich in Teilzeit beschäftigt (DESTATIS 2014c). Manifestiert sich hier nun das traditionelle Bild des männlichen Familienernährers, der als Hauptverdiener (und bevorzugter Weiterbildungsteilnehmer) die Existenz der Familie sichert? Die Zahlen bilden dies jedenfalls ab. Auch hier ist ein tiefergehender Blick auf das Weiterbildungsverhalten von Eltern in der Lebenslaufperspektive lohnenswert. Abbildung 4 zeigt auf Basis von 17 Erhebungswellen eines Samples, was 1980 mit Abiturklassen begann, das Teilnahmeverhalten von kinderlosen Männern und Frauen und von Müttern und Vätern im Zeitverlauf:

Abbildung 2: Weiterbildungsteilnahme und Elternschaft

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme und Elternschaft (wellenspezifisch, %-Angaben)



Quelle: Friebel 2007: 43

Hier zeigt sich deutlich, was Friebel als temporäre Schere zwischen Weiterbildungsaktivität der Väter und Weiterbildungsabstinenz der Mütter kennzeichnet, die sich insbesondere zwischen der 6. und 11. Erhebungswelle (im Alter von ca. Anfang bis Ende 30 Jahre) öffnet und schließt. Dieser Unterschied wird auch nicht kompensiert durch eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen nach der Familienphase, sondern es bleibt eine Lücke von 5 bis 10 Prozentpunkte bestehen. Damit werden individuelle Interviewaussagen widerlegt, wo Frauen davon ausgehen, dass sie in der Familienphase zunächst zurückstecken und dann später die Männer zurückstecken. Obwohl die Studie von Friebel aus dem Jahr 2006 stammt, lassen die in Abbildung 3 dargestellten Werte des Statistischen Bundesamtes von 2014 den Schluss zu, dass sich an dem stark selektiven und ungleichen Verlauf bis heute nichts verändert hat und gerade in der Familienphase die Wei-

terbildungsbeteiligung sich je nach Geschlecht sehr unterschiedlich darstellt. Allerdings könnte sich hier ein Wandel bereits andeuten. Aus der Betriebsbefragung CVTS4 geht hervor, dass 62% der befragten Betriebe zumindest planen, mehr in Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu investieren bzw. diese zu entwickeln (vgl. Moraal 2015: 27). Dass hier auch ein Bedarf besteht, bilden die dargelegten Befunde deutlich ab. Frauen in Führungspositionen gründen aktuell zunehmend später eine Familie. Auch sind mehr Frauen in Führungspositionen kinderlos als Männer in Führungspositionen (vgl. Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015: 7f.). Es bleibt abzuwarten, ob die Unternehmen diese Planungen auch umsetzen werden.

#### Strategien

- a) Mehr nützliche Weiterbildungen für Frauen
- b) Erwerbstätigkeit fördern und erhalten
- c) Einfluss auf betriebliches Entscheidungsverhalten

Diese Befunde legen eine Strategie nahe, die erstens darauf achtet, dass Frauen mehr an für ihre Beschäftigungsfähigkeit nützlichen Weiterbildungen teilhaben können. Zweitens wäre durch familienpolitische Maßnahmen - wie den sich bereits vollziehenden Ausbau der Kinderbetreuung - zu gewährleisten, dass Frauen nicht oder nur relativ kurz aus der Erwerbstätigkeit aussteigen, um bei der Berücksichtigung für Karrierepositionen nicht im Lebenslauf nachhaltig ins Nachtreffen zu geraten. Drittens wäre durch Maßnahmen umzugestalten, dass Betriebe Mutterschaft gleichberechtigt wie Vaterschaft behandeln. Zwar mag es auch z.T. so sein, dass Männer und Frauen die Phase der Elternschaft unterschiedlich verarbeiten oder durch den „Gender-Pay-Gap“<sup>3</sup> eine partnerschaftliche Entscheidung rational erscheint, bei durch die Elternschaft begrenztem Zeitbudget vor allem auf das höhere Stundengehalt eines Partners prioritär zu setzen. Aber es erscheint doch wahrscheinlicher, dass immer noch viele Betriebe Elternschaft als Karriere- zäsur bzw. -bruch bei Frauen interpretieren, während Männern dann eine größere Seriosität und Solidität durch die Elternschaft attributiv zugeschrieben wird. Begründen ließe sich das über Renditeerwartungen von Arbeitgebern, die aufgrund einer hohen Wahrscheinlichkeit, dass es bei weiblichen Erwerbstätigen zu einer Unterbrechung in der Erwerbstätigkeit kommt, seltener oder gar nicht in Weiterbildung von Frauen investieren (vgl. Kaufmann/Widany 2013: 36). In der Forschungsliteratur wird so immer wieder auf Benachteiligungen hingewiesen, die durch Managemententscheidungen entstehen.

---

<sup>3</sup> Der sogenannte „Gender-Pay-Gap“ stellt sich für das Jahr 2014 folgendermaßen dar: Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern liegt im Jahr 2014 bei 22% zu Ungunsten der Frauen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst bei Frauen liegt bei 15,83 Euro; bei Männern bei 20,20 Euro (DESTATIS 2015a, 1). Damit weisen Frauen insgesamt ein geringeres Arbeitsvolumen und unabhängig von der geleisteten Stundenzahl, einen geringeren Verdienst pro Stunde auf. Mit anderen Worten müssen Frauen damit mehr arbeiten, um auf den insgesamt gleichen Verdienst wie Männer zu kommen.

Allerdings wären auch diese Strategien alleine zu kurzfristig, da sie implizit davon ausgehen würden, dass Frauen und Männer in den gleichen Branchen und Berufen arbeiten und dass Weiterbildungsteilnahme branchen- und berufsübergreifend weitestgehend identische Bedeutungen hätte. Dem ist jedoch nicht so.

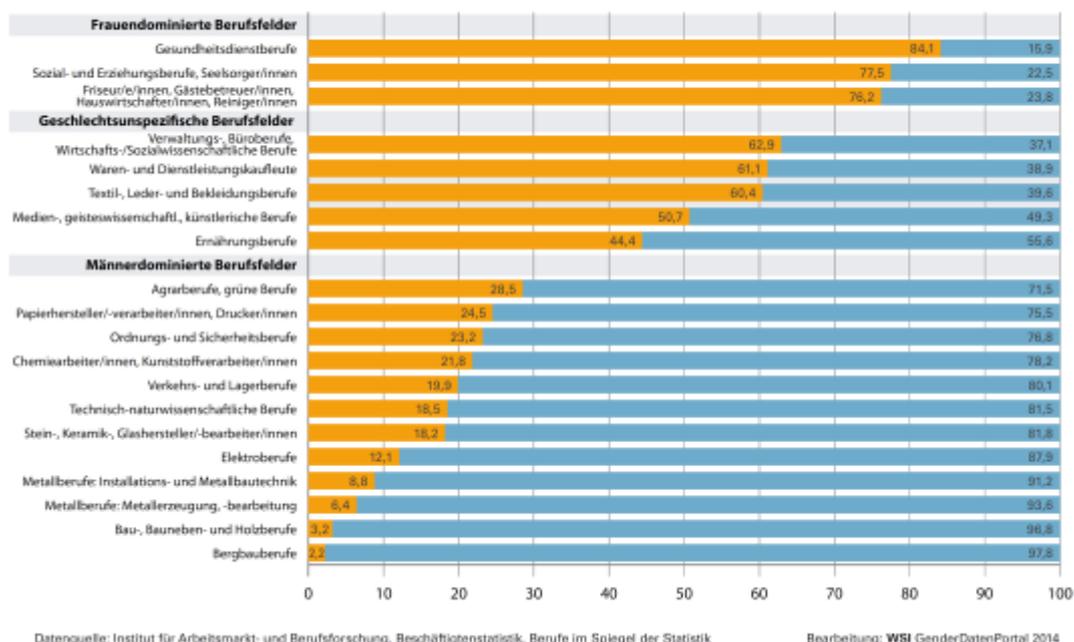
**Hinweis auf Berufswahl und Arbeitsmarktsegmentierungen**

### 3.2 Die Rolle der segmentierten Berufsentscheidungen für die Teilnahme an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung

Branchen und Hierarchiepositionen bieten unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung und grundsätzlich den Erhalt der Employability. Branchen werden von Männern und Frauen unterschiedlich abgedeckt. Dabei zeigen sich jeweils deutliche „Präferenzen“ für spezifische Branchen, wie Abbildung 3 verdeutlicht:

Abbildung 3: Frauen- und Männerbranchen

Frauen- und Männeranteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsfeldern in Deutschland (2011), in Prozent



Quelle: WSI- GenderDatenPortal (o.J.): 1

Wie in Abbildung 3 erkennbar, gibt es „typische“ Frauen- und Männerberufsfelder. Dabei gehören zu den von Frauen dominierte Berufsfeldern die Gesundheitsdienstberufe (84,1%), die Sozial- und Erziehungsberufe, Seelsorger\_innen (77,5%) und die Sparte der Friseur\_innen, Gästebereuer\_innen; Hauswirtschaftler\_innen, Reiniger\_innen (76,2%). Typische Männerberufe sind hingegen Bergbau- (97,8%), Bau-, Bauneben- und Holz- (96,8%) und Metallberufe (93,6%).

Bei diesen „frauen- und männertypischen“ Berufen wiederholt sich eine schon geschilderte Tendenz. Blickt man allein auf die quantitative Weiterbildungsbeteiligung findet man sowohl weiterbildungsaktive oder weniger aktive Berufsbilder, in denen sich sowohl Frauen als auch Männer finden. Gerade bei vielen Gesundheitsberufen bestehen erhebliche Weiterbildungsaktivitäten, die direkte oder indirekte Weiterbildungspflichten beinhalten. So müssen gerade Berufe im Bereich der sogenannten Heilmittelerbringer ihre Weiterbildungen in der Freizeit selbst finanzieren, was z.T. erklärt, warum hier öffentliche Weiterbildungsgutscheine von Bund und Länder sehr intensiv genutzt werden (vgl. Käßlinger/Haberzeth/Kulmus 2013). Der Nutzen der Weiterbildungen besteht gerade zu Beginn der Berufskarriere überhaupt beschäftigungsfähig zu werden, indem man zum Beispiel zu einem Krankheitsbild eine entsprechende Therapie bei den Krankenkassen abrechnen kann. Hier schaffen Weiterbildungen Beschäftigungsfähigkeit, tragen aber erst einmal nichts zu beruflichen Aufstiegen bei.

Bei technischen Berufen werden dahingegen wesentlich stärker Weiterbildungsteilnahmen durch den Betrieb selbst finanziert, liegen in der Arbeitszeit und sind zum Beispiel in Form von klassischen Meisterkursen hochgradig aufstiegsrelevant. Insgesamt führt die Berufswahl eher nicht dazu, dass geschlechtsbezogen grundsätzlich weniger oder mehr Weiterbildungen besucht würden. Dies ist schon gar nicht für Branchen der Fall, da sich in Branchen sehr unterschiedliche Berufe finden, wo Weiterbildungen ganz unterschiedliche Bedeutungen je Berufsbild haben. So haben Weiterbildungen für Ärzte in mehrfacher Hinsicht andere Bedeutung als für Krankenschwestern. Insofern erstaunt überhaupt nicht, dass Analysen der Betriebserhebung CVTS in Bezug zu branchenbezogener Weiterbildungsbeteiligung bei Frauen und Männern kaum bis keine Unterschiede feststellen (Behringer/Schönfeld 2012) Die geschlechtsbezogenen Unterschiede liegen vielmehr darin, dass „Frauenberufe“ einkommensbezogen wesentlich schlechter gestellt sind als Männerberufe, was z.T. auch den Gender-Pay-Gap miterklärt. Frauen müssen überproportional häufig ihre Weiterbildungen selbst finanzieren (Aufbringen von Kurskosten und/oder Weiterbildungen in der Freizeit) und die monetären Erträge sind trotzdem niedriger bis nicht existent (Pfeifer 2008a).

Strategisch bietet sich hier an, dass schon bei der Berufswahl interveniert wird. Dies würde bedeuten, dass man bei der Berufsorientierung oder -beratung jungen Frauen tendenziell zu bedenken gibt, wie sich die beruflichen Perspektiven jeweils in typischen „Männer- oder Frauenberufen“ gestalten. Allerdings deuten ältere Analysen an (Ostendorf 2005), dass allein schon die Materialien der Berufsberatung eher in gegensätzliche Richtungen weisen, d.h. junge Frauen benachteiligen. Eigene nicht-publizierte Analysen von Tonbandmitschnitten von Berufsberatungen informieren die Hypothese an, dass junge Frauen eher abgeraten wird in höhere technische Berufe zu gehen, während jungen Männern dazu eher ermu-

tigt werden. Aus Studien zur Berufswahl ist bekannt, dass Eltern und Peer-Groups eine wesentliche Bedeutung haben. Auch hier könnte man im sozialen Umfeld mehr auf die jeweiligen Perspektiven von Berufen hinzuweisen. Allerdings wäre es zu kurz gegriffen, allein an diesem berufsbiographischen Scharnier andere Verbindungen herstellen zu wollen. Es stellt sich die grundsätzlichere Frage, warum „Männerberufe“ tendenziell bessere Weiterbildungsbedingungen aufweisen und „Frauenberufe“ tendenziell eher schlechtere?

Es wären Entlohnungssysteme tarifpolitisch und branchenbezogen ggf. grundsätzlich umzugestalten. Zumindest wäre denkbar, dass die öffentliche Hand bei sozialen Berufen die Weiterbildungsbeteiligung ko-finanziert, da hier trotz geringer Einkommen Leistungen im Interesse des Allgemeinwohls erbracht werden. Ungewollt und indirekt geschieht letzteres bereits jetzt in kleinem Umfang, da die Weiterbildungsgutscheine der Länder und die Bildungsprämie des Bundes sehr intensiv von bestimmten Gesundheitsberufen (u.a. Ergo-, Physio-, Logotherapie) genutzt werden, sodass nicht verwundert, dass Frauenanteile bei der Nutzung oft um 70% liegen (s. Abbildung 4). Diese geschlechtsbezogene Nutzung war nicht intendiert bei der Einführung diese Gutscheine, zeigt sich jedoch überdeutlich in der Wirkung (Käpplinger 2013). Insofern sind diese Förderungen z.T. verdeckte Instrumente der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen, was so in Berichten der Bundesregierung gegenüber der EU auch argumentativ als Maßnahmen zur Frauenförderung dargestellt wird: „Die grundlegende Gestaltung der Förderrichtlinie im Programm „Bildungsprämie“, die einen Fokus auf Erwerbstätige mit geringem oder mittlerem Einkommen legt, führt dazu, dass insbesondere Frauen von dem Programm profitieren. Im Jahr 2009 waren 74 Prozent der Programmnutzer weiblich.“ (Deutscher Bundestag 2013, Drucksache 17/12152:17)

Allerdings ist bei diesen Gutscheinprogrammen ein Umstand außerordentlich interessant. Die meisten Weiterbildungsgutscheine funktionieren über einen individuellen Zugang. Dort liegen die Frauenanteile wie gesagt sehr hoch bei rund 70% (s. Abbildung 4):

**Wertigkeit von Frauenberufen erhöhen**

**Soziale Berufe öffentlich unterstützen**

Abbildung 4:Nutzung nach Geschlecht

	Bildungsscheck Brandenburg	Bildungsprämie Bund	Bildungsscheck NRW		Qualifizierungsscheck Hessen	Weiterbildungsbonus Hamburg	Kompetenzentwicklung in Unternehmen Mecklenburg- Vorpommern	Bildungsgutschein Genf	Voucher Südtirol
Frauen	69%	73%	betriebl. 47%	individuell 70%	61%	58%	48%	62%	71%
Männer	31%	27%	betriebl. 53%	individuell 30%	39%	42%	52%	38%	29%

Quelle: Käßlinger 2013: 8

Aber dort, wo Betriebe die Beschäftigten selbst auswählen können und quasi für ihre Beschäftigten Weiterbildungsgutscheine erhalten können, überwiegen leicht die Männer bei den Teilnahmequoten. Dies ist zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern der Fall. Dies kann man als eine Facette von betrieblicher Benachteiligung deuten und/oder als Anhaltspunkt dafür, dass Frauen eigentlich eine höhere Bildungsneigung als Männer haben. Männer müssen und werden dahingegen eher durch ihre Arbeitgeber zur Teilnahme „bewegt“. Dies wäre zumindest eine - weiter zu prüfende - Interpretation um diese auffälligen Unterschiede erklären zu können.

### 3.3 Weiterbildungsbeteiligung und Migration

#### Migration im AES

Ein weiterer wichtiger Faktor, der auf das Weiterbildungsverhalten Einfluss nimmt, ist der Aspekt der Migration. Die Bestimmung des Migrationshintergrunds wird im AES nach drei Kriterien differenziert und operationalisiert:

#### **Bestimmung des Migrationshintergrunds im AES:**

- „1. Deutsche ohne Migrationshintergrund: Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in ihrer Kindheit zuerst die deutsche Sprache erlernten.
  2. Deutsche mit Migrationshintergrund: Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in ihrer Kindheit zuerst eine andere als die deutsche Sprache erlernten.
  3. Ausländer: Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit.“
- (Bilger et al. 2013: 90.)

Ein bereits bekannter Befund ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund weniger an Weiterbildung teilnehmen als Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. Öztürk 2012; Bilger et al. 2013: 90). Dieser Befund bestätigt sich 2012 erneut. In Zahlen bemessen ist die Beteiligung von Deutschen ohne Migrationshintergrund mit 52% deutlich vor Ausländern (35%) und Deutschen mit Migrationshintergrund (33%) (vgl. Bilger et al. 2013: 90). Zudem zeigen sich zwei unterschiedliche Entwicklungen, beobachtet man die Veränderungen der Beteiligungsquoten im Zeitverlauf: Während die Beteiligungsquote an Weiterbildung bei Deutschen mit Migrationshintergrund und bei Ausländern bezogen auf die Jahre 2007, 2010 und 2012 nicht ansteigt, verbessert sich die Beteiligungsquote von Deutschen ohne Migrationshintergrund um 6 Prozentpunkte, vergleicht man explizit die Jahre 2007 mit 2012 miteinander (vgl. ebd.). Zieht man wieder die Einteilung in Segmente heran, um spezifischere Angaben machen zu können, woran genau teilgenommen wird, zeigt sich, dass es insbesondere im Segment der betrieblichen Weiterbildung eine große Kluft zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Teilnahmehäufigkeit gibt. Genauer: Die Teilnahmequote bei Deutschen ohne Migrationshintergrund liegt 2012 im Segment der betrieblichen Weiterbildung bei 38%, bei Deutschen mit Migrationshintergrund im Vergleich dazu bei 22%, bei Ausländern nur bei 17% (vgl. ebd.).

Als Erklärungsansatz für die geringere Weiterbildungsbeteiligung der beiden Gruppen mit Migrationshintergrund wird zunächst angeführt, dass diese oftmals nur Bildungsabschlüsse mit niedrigem Niveau aufweisen. Jedoch ist ein weiterer, dies relativierender Befund von besonderer Bedeutung: Nimmt man das Weiterbildungsvolumen als Faktor hinzu, können Personen mit Migrationshintergrund aufgrund des Umfangs ihrer Maßnahmen - allerdings insbesondere im Bereich der nicht-beruflichen Weiterbildung - ihre geringen Beteiligungsquoten kompensieren. Hier ist aber nun ein Forschungsdesiderat identifiziert. Dass die Teilnahme an Weiterbildung eine „kompensatorische Wirkung“ für Personen mit Migrationshintergrund eröffnet, lässt sich aus den Daten nämlich bisher nicht ableiten, ohne weiterführende Informationen über Begründungsmuster von Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden zu gewinnen (vgl. ebd.: 93f.).

Als darüber hinaus bereichernd für die Betrachtung und Erklärung des Weiterbildungsverhaltens von Personen mit Migrationshintergrund werden nachfolgend zwei Studien herangezogen:

Eine Untersuchung von Öztürk, der mit Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) arbeitet, identifiziert drei zentrale Gründe, die zu „Partizipationsbarrieren in der beruflichen Weiterbildung“ führen: Unzureichende Deutschkenntnisse, ungünstige berufliche Platzierungen und das Fehlen von sozialen Netzwerken bei Personen „der ersten Generation“ (Öztürk 2012: 6). Damit handelt es sich um drei

**Verstärkte Öffnung  
der Weiterbildung  
für Personen mit Mig-  
rationshintergrund**

von vier der Dimensionen der inhaltlichen Sozialintegration nach Esser (2001), welche Öztürk als theoretische Rahmung und Erklärungsansatz für seine Befunde heranzieht. Er identifiziert die Dimension „Kulturation“, welche sich in erster Linie auf Deutschkenntnisse bezieht; die Dimension „Platzierung“ im Sinne der beruflichen Stellung und die Dimension „Interaktion“, welche sich auf Integration über Mitgliedschaften in Institutionen und Organisationen des Aufnahmelandes bezieht (vgl. Öztürk 2012: 23, 30). Öztürk arbeitet zudem heraus, dass erwerbstätige Männer mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Frauen mit Migrationshintergrund eine höhere Chance auf eine Teilhabe an beruflicher Weiterbildung aufweisen (vgl. ebd.: 30).

**Frauen mit Migrationshintergrund sind oft doppelt benachteiligt**

Damit lässt sich aus den Daten des AES 2012 und aus der Studie von Öztürk (2012) eine doppelte Benachteiligung für Frauen identifizieren. Insgesamt verweist Öztürk (2014) zudem darauf, dass die Datenlage zu Erwachsenen mit Migrationshintergrund sich zwar inzwischen sehr verbessert habe, jedoch weiterhin entwicklungsbedürftig ist und fordert eine verstärkte Aufmerksamkeit der Weiterbildungsforschung. Er sieht dabei für die Weiterbildung zwei zentrale Herausforderungen: Einerseits müssten Zugänge für Erwachsene mit Migrationshintergrund zu allen Weiterbildungsangeboten geschaffen werden, andererseits seien „vielfältige[n] Potenziale und Kompetenzen von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu erschließen“ (Öztürk 2014: 130). Er fordert ein differenziertes Zielgruppenmarketing und das ein Migrationshintergrund als Ressource und nicht als Defizit anerkannt werden sollte (vgl. ebd.: 131). Dass ein Migrationshintergrund in der Regel eher aus einer Defizitperspektive betrachtet wird, bestätigt sich auch über die Art des oben dargestellten Diskurses, der nach „kompensatorischer Wirkung“ von Weiterbildung bei Personen mit Migrationshintergrund fragt.

**Grenzen der Weiterbildung und gesellschaftliche Ursachen**

Eine qualitative Studie liegt von Heinemann (2014) vor, welche deutsche Frauen mit „sogenanntem“ Migrationshintergrund dahingehend befragt, worin Teilnahmegründe an Weiterbildung bestehen. Sie verortet Handlungsansätze, die Teilhabe an Weiterbildung zu steigern beabsichtigen, zunächst auf einer arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Ebene. Gemeint sind von ihr dabei notwendige strukturelle Neuerungen, die „das Ideal einer Gleichstellung auch bereits im gesetzlichen Rahmen verankern und für das Erreichen einer solchen ausreichend Ressourcen zur Verfügung stellen“ sollten (Heinemann 2014: 283). Dabei stellt sich die Frage, welche Aufgabe dem Weiterbildungsbereich dann noch zukommt oder ob diesem letztlich die Wirksamkeit hinsichtlich seiner Möglichkeiten und Einflussnahmen abzusprechen ist?

Heinemann verdeutlicht - zunächst in diese Kerbe schlagend - dass die Verantwortung zur Verbesserung von Teilnahmekancen nämlich nicht in erster Instanz bei einzelnen Weiterbildungseinrichtungen liegen könne, da es sich um ein Problem handle, das eher auf einer gesellschaftlichen Ebene zu verorten sei (vgl. ebd.:

283). Sie bezieht sich dabei auf Ausgrenzungsmechanismen, welche der Gesellschaft immanent seien und diese strukturieren.

Als Ergebnis ihrer Studie arbeitet Heinemann andere Begründungsmuster für die Nichtteilnahme an Weiterbildung von Deutschen mit Migrationshintergrund heraus, als Öztürk in seiner Studie (siehe oben). Darüber zeigt sich der Mehrwert unterschiedlicher methodologischer Zugänge zum Forschungsgegenstand. Gleichzeitig befragt Heinemann ausschließlich Frauen. Hier kann ebenfalls nicht die Reichweite der jeweiligen methodischen Zugriffe reflektiert werden, daher bleibt es zunächst bei einem Verweis auf mögliche Effekte durch die Zusammenstellung des Samples.

Die drei Hauptgründe für eine Nichtteilnahme sind Heinemann zufolge:

- Ein unsicherer Aufenthaltsstatus,
- eine Einschränkung der Erwerbstätigkeitserlaubnis und
- „die diskursiv zugeschriebene Nicht-Zugehörigkeit zum Staat, wenn Personen nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.“ (ebd.: 278).

Dabei handelt es sich in der Tat um Begründungsmuster, bei denen es schwierig erscheint, auf Ebene der Weiterbildung(einrichtungen) Strategien zur Integration dieser Zielgruppe abzuleiten. Was kann eine Einrichtung gegen den unsicheren Aufenthaltsstatus tun oder wie Abhilfe bei einer eingeschränkten Erwerbstätigkeitserlaubnis schaffen, wenn es die Ebene des reinen Informierens über Möglichkeiten überschreiten soll?

Dennoch entwickelt Heinemann verschiedene Handlungsansätze für den Weiterbildungsbereich, entlang dreier Felder: Organisation, Planung und Personal. Im Rahmen dieser Expertise kann nicht auf alle vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen eingegangen werden, daher wird eine Auswahl getroffen. Heinemann bettet ihre Empfehlungen in den Ansatz des Cultural Mainstreaming ein. Dieser ist dadurch gekennzeichnet, dass es gesetzliche Verankerungen von Richtlinien gibt. Darüber erhalten Einrichtungen der Weiterbildung wiederum einen Handlungsrahmen, auf welche diese sich im Rahmen ihrer Tätigkeit berufen können (vgl. Heinemann 2014: 283). Einige Schlaglichter der Handlungsempfehlungen Heinemanns beziehen sich auf das Image von Weiterbildung (Organisationsebene). Sie betont die Rolle und den Einfluss von Printmedien, über die eine Selbstdarstellung von Weiterbildungseinrichtungen erfolgt. Ein möglicher Umgang mit der Zielgruppe könnte z.B. durch die Ansprache von Personen mit nicht-deutscher Erstsprache durch mehrsprachiges Infomaterial und Layouts von Programmheften, die nicht nur „Standard-Deutsche“ auf dem Cover abbilden, geschehen. Sie verweist zudem auf die Notwendigkeit aufsuchender Bildungsarbeit mit ausgeprägtem Beratungsanteil und schlägt Kooperationen mit Migrant\_innenselbstorganisationen vor, um weitere Kommunikationskanäle zu dieser

**Handlungsempfehlungen nach Heinemann**

Zielgruppe zu nutzen. Außerdem werden „neue Formen des Lernvermittelns“ von ihr gefordert, insbesondere in Rücksichtnahme auf niedrige Vorbildung, d.h. auch im Sinne von fehlender Schriftsprachkompetenz und insgesamt für „schwache Zweitsprachler\_innen“ (Planungsebene). Darüber hinaus verweist sie auf die Notwendigkeit von rassistuskritischen Grundhaltungen des pädagogischen Personals (ausführlich dazu Heinemann 2014: 283ff.).

Diese dargestellten Befunde und Empfehlungen lassen sich verallgemeinert an das Plädoyer Öztürks anschließen, welcher ungleiche Teilhabe als Resultat von Mechanismen der Selbst- und Fremdselektion deutet und daher verschiedene Ebenen der In- und Ausgrenzung in den Blick zu nehmen seien (vgl. ebd.). Dies entspricht dem Fokus der Expertise und verdeutlicht einmal mehr, dass angestrebte Maßnahmen zur Ermöglichung von Gleichberechtigung in ein System komplexer Zusammenhänge einzuweben ist.

### **3.4 Aktuelle Erklärungen und erste Schlussfolgerungen bezüglich der unterschiedlichen Beteiligung von Frauen und Männern an Weiterbildung**

**Frauen nehmen weniger an betrieblicher Weiterbildung und etwas mehr an beruflicher Weiterbildung teil**

Von besonderer Bedeutsamkeit ist übergreifend und mit Blick auf die vorherigen drei Abschnitte der Befund, dass Frauen im Vergleich zu Männern deutlich weniger an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen. Dieser Effekt verstärkt sich noch bei Frauen mit Migrationshintergrund. Das ist insofern sehr bedeutsam, weil auch die mit einem Prozentpunkt etwas höhere Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung dies zum einen nicht kompensiert.<sup>4</sup> Zum anderen zeigen Analysen sozioökonomischer Paneldaten (Pfeifer 2008: 4), dass betriebliche Weiterbildung im Vergleich zu beruflicher, nicht-betrieblicher Weiterbildung im Durchschnitt höhere Renditen für das individuelle Einkommen mit sich bringt. Betriebliche Karrieren werden z.B. über die Beteiligung an Führungskräftebildungsprogrammen begründet. Insofern ist gerade eine deutlich unterdurchschnittliche Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung mit Blick auf das Thema Beschäftigungsfähigkeit wichtig. Wie die in Kapitel 1.3 dargestellten Befunde gezeigt haben, verringert sich die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung von Personen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, noch stärker im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. Bilger et al. 2013), wodurch der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung für Frauen mit Migrationshintergrund doppelter Selektivität unterworfen ist.

---

<sup>4</sup> Zudem lediglich ein Prozentpunkt auch noch ggf. im Bereich normaler statistischer Fehlertoleranzen liegen kann.

Insbesondere vor dem Hintergrund des gegenwärtig nicht abreißen lassen Stroms an Flüchtlingen nach Deutschland und in andere europäische Länder – ausgelöst unter anderem durch den Bürgerkrieg in Syrien - erhält die Auseinandersetzung mit Migration, Integration durch Bildung etc. eine zunehmende Bedeutung und ist daher immer in die Bildungsdiskussion einzubeziehen.

Insgesamt stellt sich die Frage nach den Konsequenzen der bisher dargelegten Befundlage sowie nach Erklärungsansätzen, die aufschlüsseln, wie es zu diesen Unterschieden bei Männern und Frauen kommt und welche Möglichkeiten es für eine bessere Angleichung in dem wichtigen Teilbereich der Weiterbildung, wie der betrieblichen Bildung, gibt. Die Autorinnen und Autoren des Nationalen Bildungsberichts kommen 2010 zu einer relativ drastischen Interpretation:

„Im Gegensatz zur individuell-berufsbezogenen und zur nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Weiterbildungsteilnahme der Frauen aller Bildungsstufen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unter der der Männer, am stärksten bei den Frauen mit niedrigem Bildungsniveau, die noch nicht einmal halb so oft an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen wie die Männer gleichen Niveaus (...). Der Vergleich mit den nicht betrieblichen Weiterbildungsformen weist diese Differenzen als weniger vom individuellen Verhalten der Frauen gesteuert, eher als systematische Benachteiligung der Frauen durch die betrieblichen Weiterbildungsangebote aus – sei diese im Managementverhalten, sei sie im betrieblichen Status oder in der Branchenzugehörigkeit von weiblichen Arbeitskräften begründet.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010:136)

Die geringere Teilnahmequote der Frauen an betrieblicher Weiterbildung wird als „systematische Benachteiligung“ gewertet und es wird über drei mögliche Ursachen wie Managementverhalten, betrieblicher Status sowie Branchenzugehörigkeit spekuliert. Andere Erklärungsansätze für die geringere Beteiligung der Frauen lauten Bilger et al. (2013: 80) folgendermaßen: „Außerberufliche Kontexte“, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen im Familienkreis, führen zu einer Einschränkung hinsichtlich Umfang und Intensität der Erwerbstätigkeit von Frauen, weshalb diese entweder in Teilzeit arbeiten oder ganz auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Diese „einschränkenden Einflüsse“ seien einerseits auf ein mangelhaftes Betreuungssystem zurückzuführen, andererseits auf „individuelle Überzeugungssysteme“ von Frauen (vgl. ebd.). Am Rande sei angemerkt, dass hier wie so oft normativ und implizit Betreuungsarbeiten dominant als Frauenaufgabe und nicht als partnerschaftliche Aufgabe gefasst werden, was einer Gleichberechtigung bzw. Teilung von Rechten und Pflichten beider Geschlechter widerspricht.

Man kann allein an diesen beiden Zitaten drei Erklärungsansätze skizzieren. Der erste Ansatz sieht eine betriebliche Benachteiligung. Der zweite eine familiäre/gesellschaftliche Benachteiligung im Kontext von Betreuungsaufgaben und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, während der dritte Ansatz die geringere Beteiligung als eine individuelle Entscheidung der Frauen erklärt. Diese Erklärungsansätze werden im Folgenden kritisch diskutiert soweit dies im Rahmen dieser kurzen Expertise möglich ist.

#### **4 Bereits vorhandene Möglichkeiten zur Verbesserung von gleichberechtigter und partnerschaftlicher Weiterbildung**

Für die oben aufgezeigten und erläuterten Problematiken, die insbesondere in der Summe zu Benachteiligungen von Frauen führen und die damit insgesamt im Vergleich zu Männern weniger „leicht“ ihre Employability erhalten oder verbessern können, gibt es zum Umgang damit verschiedene Förderungskonzepte auf Bundes, Landes und betrieblicher Ebene. Diese sind zum Teil auf spezifische Situationen, Zielgruppen oder Problemlagen gerichtet. Einen Gesamtüberblick und primär eine Kohärenzprüfung zu den rund 200, oft kleinteiligen und temporären Förderprogrammen von Bund und Länder bieten Koscheck u.a. (2011). Allerdings ist hier jeglicher Gesamtüberblick lediglich eine schnell veraltete Momentaufnahme, da die öffentliche Weiterbildungsförderung insgesamt eher von hoher Diskontinuität („Projektitis“) geprägt ist, was bislang allerdings von den politischen Entscheidungsträgern auch weitestgehend ordnungspolitisch zumeist auch so gewollt ist: „Wir haben kein verlässliches Finanzierungssystem für die berufliche Weiterbildung. (...) Dann blieb uns natürlich auch nichts anderes übrig, wenn wir denn die Weiterbildungsbeteiligung stimulieren wollen, ein Förderprogramm aufzulegen.“ (Loß 2012: 3). Auf der Ebene der Nutzung führt dies zu einer großen Intransparenz für die Bevölkerung, welche durch den Ausbau von Beratungsangeboten (z.B. durch die seit 2015 existierende bundesweite Telefonberatung zu Weiterbildung) versucht wird zu kompensieren. Es ist auffällig, dass Beratungsleistungen im Weiterbildungsbereich traditionell in der Regel zu rund 60 bis 70% von Frauen genutzt werden, was nur zum kleinen Teil durch die Existenz spezieller Frauenberatungsstellen zu erklären ist. Insgesamt erscheint die generelle Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland auf seinen verschiedenen Ebenen reform- bzw. revisionsbedürftig zu sein wie auch die damalige Timmermann-Kommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens eindeutig befand (Expertenkommission 2002; 2004). Eine solche Reform bzw. Revision müsste den Aspekt der Gleichberechtigung auch prominent beachten, da die Förderungen hochgradig unterschiedlich je nach Geschlecht relevant sind. Dies kann hier nicht im Detail weiter ver-

tieft werden, aber die bereits angeführte sehr unterschiedliche Nutzung von Bildungsprämie des Bundes und Weiterbildungsgutscheine der Länder je nach Geschlecht zeigen dies bereits exemplarisch auf.

Für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer gibt es, angefangen auf der Ebene des *Bundes*, zum Beispiel folgende monetäre Weiterbildungsförderungsmöglichkeiten als Teil- oder Kofinanzierung:

- Aufstiegsstipendium
- Bildungsgutschein
- Bildungsprämie (Prämiengutschein): hiervon profitiert nur die Gruppe der Arbeitnehmenden, nicht die Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer
- Bildungsprämie (Spargutschein)
- Meisterbafög (Aufstiegsfortbildung) nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz
- WeGebAU, als Förderung gering Qualifizierter durch die Bundesagentur für Arbeit

**Bundesebene**

Auf der Ebene der *Länder* sind in vielen Bundesländern neben dem Bildungsurlaub (Robak u.a. 2015) unterschiedliche Gutscheinformaten vorhanden, die sich nach Förderanteil und -höhe und natürlich nach berechtigten Nutzern differenzieren lassen (vgl. Haberzeth/Kulmus 2013: 45; siehe auch Kapitel 1.2, Abb. 4 „Nutzung nach Geschlecht“, welche die verschiedenen Gutscheinformaten benennt und die Nutzung von Männern und Frauen im Vergleich aufzeigt).

**Landesebene**

Die *finanziellen* Unterstützungen haben insofern ihre Bedeutung, weil selbst zu tragende Kosten, wie die Teilnahmegebühren, Fahrtkosten, Lehrunterlagen, etc. oftmals zur Weiterbildungsbarriere werden (vgl. Hefler 2013: 84f.).

Auf der Ebene des *Betriebs* geht es um eine monetäre Unterstützung, aber auch um zeitliche Aspekte, die oftmals sogar noch viel wichtiger sind bei längeren Weiterbildungen. Vom jeweiligen Betrieb hängt ab, ob und an wie viel Weiterbildung während der Arbeitszeit teilgenommen werden kann (siehe dazu auch „Weiterbildungssegmente“ des AES in Kapitel 1.1). Uns sind keine Studien bekannt, die dies ganz im Detail einmal untersucht haben, aber wir würden auf Grundlage vorliegender punktueller Befunde die Hypothese aufstellen, dass erwerbstätige Frauen sich häufiger in ihrer Freizeit weiterbilden, während Männer dies zumeist in der Arbeitszeit tun. Wir regen an, dass hinsichtlich der Weiterbildungszeiten von Männern und Frauen vertiefende Untersuchungen initiiert werden.

**Betriebliche Ebene**

Es können mit Arbeitgebern individuelle Optionen für Mitarbeiter herausgearbeitet werden, aber auch die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub (bisher haben in 13 von 16 Bundesländern Arbeitnehmer Anspruch auf Bildungsurlaub) gehört zu den Möglichkeiten einer Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Allerdings

sind Berufsrückkehrerinnen von dieser Option zunächst ausgeschlossen, bis die Elternpause bzw. Pflegephase von Angehörigen soweit abgeschlossen ist, dass eine Rückkehr in den Beruf wieder möglich ist. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass Unternehmen Fördergelder für Mitarbeiter beantragt, um diese zu qualifizieren.

#### Weitere Aspekte

Festzuhalten ist, dass Förderungen auf Bundesebene, insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter, von ihrer Funktion her auf spezifische Zielgruppen zugeschnitten sind, wie Personen ohne Berufsausbildung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 45 (vgl. BMAS), allgemein Geringqualifizierte, etc. Darüber entstehen einerseits eine Angebotsvielfalt, andererseits neue Unübersichtlichkeiten, die neue Beratungsbedarfe erforderlich machen.

Zudem gibt es Möglichkeiten der Förderung von beruflicher Bildung durch den *Europäischen Sozialfonds (ESF)*. Insbesondere die Förderperiode 2014-2020 mit der ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" - als ein Beispiel - verfolgt neben den Zielen der Sicherung von Fachkräften und Anpassung an den demographischen Wandel eben, wie die Beteiligung bereits verdeutlicht, Gleichstellungsabsichten von Männern und Frauen (vgl. ESF).

Ein dieses Jahr in Kraft getretenes Gesetz (01. Mai 2015) für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst setzt sich zum Ziel, den Anteil von Frauen signifikant zu erhöhen und auf diese Weise langfristig eine neue (Arbeits-)Kultur zu entwickeln. Die folgende Abbildung zeigt die jeweils festgelegten Geschlechterquoten:

Abbildung 5: Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen



Quelle: WSI- GenderDatenPortal (o.J.)

Nun kann gefragt werden, welche Kultur dann entstehen mag und ob in dieser Kultur langfristig Platz für mehr Förderung von beruflicher und betrieblicher Weiterbildung von Frauen sein wird oder welche weiteren Stellschrauben bewegt werden müssen, um die angestrebten Ziele zu erreichen. Gleichwohl ist hier möglicherweise ein erster Schritt in eine Richtung gemacht worden, die Frauen systematisch dabei unterstützt, höhere Positionen zu erreichen und die erst damit möglich werdenden Vorteile (gegebene Aufstiegsoptionen, höhere Gehälter, etc.) auszuschöpfen.

Außerdem ist beispielhaft ein Forschungsprojekt zu benennen, welches weiterführende Erkenntnisse zur dargestellten Problematik verspricht: Es handelt sich um ein Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Thema „Berufliche Weiterbildung- Aufwand und Nutzen für Individuen“ (Müller/Kienitz-Adam/Wenzelmann 2015). Neben der Darstellung des zeitlichen und finanziellen Aufwands für berufliche Weiterbildung verspricht es auch Aufwandsstrukturen nach Weiterbildungsart, -inhalt und Personengruppen zu differenzieren. Zu erwarten sind daher ebenfalls weitere Erkenntnisse zum geschlechtsspezifischen Weiterbildungsverhalten.

**Aktuelles Forschungsprojekt zum Themenbereich**

## **5 Zusammenfassung zentraler Befunde und daraus ableitbare Handlungsempfehlungen**

Die dargelegten Differenzierungen bei der Darstellung und Erläuterung der gegenwärtigen Situation von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten beziehen sich damit einerseits auf eine Differenzierung auf einer *horizontalen Achse*, im Sinne einer Differenzierung der vielfältigen gegenwärtigen Faktoren, die Einfluss auf Möglichkeiten einer Teilhabe nehmen und andererseits auf einer *vertikalen Achse*, die sich auf eine Zeitebene bezieht (Lebenslauf, Alter, Investition von Betrieben in alternde Belegschaften; demographischer Wandel, etc.).

### **5.1 Handlungsempfehlungen entlang zweier Szenarien:**

Wie die dargestellten Befunde deutlich machen, ist eine genderorientierte Perspektive auf die Weiterbildungsbeteiligung nach wie vor notwendig und überhaupt nicht überholt wie ein oberflächlicher „Vogelblick“ auf Statistiken vermuten lassen könnte, wenn auf der obersten Aggregationsebene von einer weitgehenden Angleichung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männer gelegentlich berichtet wird. Die oberflächliche Betrachtung von Beteiligungsquoten zum einen kann zunächst darüber hinwegtäuschen, dass Männern und Frauen nicht gleichermaßen zeitlich, finanziell und ideell unterstützt werden, um an beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung zu partizipieren und vor allem auch davon beruflich zu profitieren. Zum anderen lassen sich bei einer Betrachtung von Einzelaspekten auch eher nur Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Situation ableiten, welche zwar ebenfalls ihren Teil beitragen, aber hinsichtlich der Wirkung eine kürzere Reichweite haben. Es wurden in der Expertise zentrale Faktoren benannt, die Ungleichheitsstrukturen durch ihre Wechselwirkung hervorbringen, ohne dabei einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu können. Dennoch wurde deutlich, dass zwischen Faktoren Interdependenzen bestehen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung das ganze Bild in den Blick nehmen müssen, um nachhaltige Entwicklungen ermöglichen zu können. Darüber wurde im Rahmen der vorliegenden Expertise außerdem deutlich, dass es unterschiedliche Akteure sein müssen, denen diesbezügliche Aufgaben zukommen. Dabei ist mit dem vorliegenden Fokus auf Weiterbildung und deren Planung, Organisation und Finanzierung zu fragen, was von Seiten der Weiterbildung zu leisten ist und an welcher Stelle andere Akteure (der Politik) Beiträge leisten müssen, aber auch, wo kooperativ-koordinierte Aufgaben zu bewältigen sind.

### **5.1.1 Szenario A: Einzelmaßnahmen: kurz- bis mittelfristig realisierbare Möglichkeiten**

Ein erstes „Szenario“ bezieht sich auf weiterbildungsbezogene Handlungsoptionen im engeren Sinne, die eher als Einzelmaßnahmen stattfinden könnten und tendenziell in der Realisierung schneller zu ermöglichen sind.

Dazu gehören der Erhalt und weitere Ausbau von *Beratungs- und Informationsstrukturen* zur Nutzung von Fördermitteln auf Bundes- und Landesebene für (insbesondere auch kleinere) Unternehmen auf der einen Seite, auf der anderen Seite zur Unterstützung und Beratung von Arbeitnehmerinnen, aber auch Berufsrückkehrerinnen, Arbeitslose und Selbstständige. Bildungsberatung ist nach dem 1. Weltkrieg als ein Instrument der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit entstanden und vor allem kommunale oder auf Länderebene existierende Bildungsberatungsstellen werden bis heute zu ca. 70% von Frauen mehrheitlich besucht. Beratungsbedarf ist hier weiterhin groß. Bildungsberatung bei einer neu zu schaffenden Bundesagentur für Qualifizierung (BAQ) könnte dies flankieren oder vielleicht auch koordinieren. Ersetzen könnte eine solche neue Struktur einer bundesweiten Weiterbildungsberatung diese bestehenden Strukturen allerdings nicht und es ist ausdrücklich davor zu warnen, Weiterbildungsberatung allein in eine Verantwortlichkeit zu geben, zumal die Bundesagentur hierfür nur sehr wenig Ansehen in der Bevölkerung genießt und das bestehende Image viele Adressatinnen eher abschrecken dürfte. Wichtig wäre, dass Bildungsberatung unabhängig bleibt und sich nicht an der BA-Geschäftspolitik einer schnellen Vermittlung in Arbeit orientiert. Detailanalysen von Berufsberatungen auf gesprächsanalytischer Basis von realen Gesprächsmitschnitten kommen zu eher kritischen Ergebnissen. (vgl. Gieseke/Stimm 2015) Die Befunde dieser Expertise zeigen, dass Frauen Nachteile bei der nachhaltigen, monetären Nutzung ihrer Bildungsteilnahme haben. Insofern müsste Bildungsberatung Transitionen in gute Arbeit unterstützen.

Die sicherlich hohe Bedeutung von Bildungsberatung wird allerdings stellenweise von Wissenschaft und Politik auch überbewertet. Kaum ein bildungspolitisches Dokument oder wissenschaftliche Expertise hatte in den letzten 10 Jahren kein Verweis auf die Bedeutung von Bildungsberatung. Dem ist einerseits nicht adäquat ein Ausbau der Beratungsstrukturen in allen Bundesländern gefolgt. Die niedrige Nutzung des Infotelefon des Bundesbildungsministeriums zeigt auch auf, dass Telefonberatung bestenfalls ein komplementäres Angebot sein kann. Andererseits ist die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung der Geschlechter allerdings nicht nur ein individuelles Informationsproblem, sondern vor allem Ergebnis ungleicher Weiterbildungsstrukturen, was durch den Verweis auf Beratungsbedarf stellenweise nur verdeckt wird. Hierzu mehr im nächsten Kapitel.

Die Familienphase zeigt sich auch bei der Weiterbildungsteilnahme weiterhin als eine gendersensitive Phase. Für die Gruppe der Nichtteilnehmenden bzw. weniger Teilnehmenden an beruflicher, insbesondere betrieblicher Weiterbildung, in der Altersspanne zwischen 30 und 40 sind möglichst *spezifische Angebotsformen* zu entwickeln. In den Blick sollten dabei u.a. auch besonders *Frauen mit Migrationshintergrund* und *alleinerziehende Mütter* genommen werden, zu deren Weiterbildungsteilnahme wir relativ wenige Forschungsarbeiten gefunden haben. Ein Charakteristikum der Angebote wäre eine „*kinderfreundlich*“ *zeitlich flexible, modular aufgebaute Kurspalette* zu entwickeln und diese flexibel mit Kinderbetreuung zu kombinieren. „Atmende“ Lehrgänge könnten inhaltlich so aufzubauen, dass es beispielsweise innerhalb einer Teilnahmesequenz mehrere Optionen gäbe, an Modulteilnahmen teilzunehmen, weil diese im kurzen, sich wiederholenden Turnus angeboten werden. Auch müsste Raum sein für spontane Anpassung, je nach Situation (Krankheit von Kindern oder plötzlich entstehende zeitliche Freiräume), die bisher nicht genutzt werden können, wenn Angebote in der beruflichen und betrieblichen Bildung diesen flexiblen Nutzen und Anpassen an Bedarfslagen nicht ermöglichen können. Inhalte der allgemeinen Bildung wären möglichst in die Weiterbildungsangebote zu integrieren, um z.B. die partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Lasten zu thematisieren oder die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt und Gesellschaft generell. Der Zielgruppenansatz als Planungsinstrument ist im Kontext emanzipatorischer Bildungsarbeit entstanden (Degen-Zelazny 1974), was zwar heute weitestgehend vergessen, aber umso relevanter ist, da heute die Ungleichheiten bzw. Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern subtiler sind. Letztlich wäre es sehr wichtig, dass Geschlechterverhältnisse in Weiterbildungen selbst thematisieren, was momentan eher tabuisiert scheint und von jüngeren Generationen irrtümlicherweise als nicht mehr notwendig erachtet werden mag.

Insgesamt wären *Anschub- bzw. solide Grundfinanzierungen für Weiterbildungsanbieter* notwendig, um solche neuen, innovativen, intensiveren Weiterbildungsformate zu entwickeln. Eine solche zusätzliche Flexibilität in dem Vorhalten einer kundinnenorientierten Angebotsstruktur würde natürlich auch mehr kosten. Hier von den Weiterbildungsanbietern nur mehr Flexibilität und Innovativität in einem Weiterbildungsmarkt unter hohem Effizienz- und Effektivitätsdruck zu erwarten, wäre politisch viel zu kurz gedacht. Die öffentliche Vergabepolitik hat hier durchaus zusätzlich in den letzten Jahren dazu beigetragen, da vor allem die kostengünstigsten und nicht die qualitativ hochwertigsten Angebote häufig gefördert wurden. Die aktuell anstehende Reform öffentlicher Vergabepolitik sollte auch Gendersichtspunkte als Qualitätsmerkmal von Kursangeboten (z.B. Angebot von Kinderbetreuung) mit berücksichtigen.

Eine weitere Option, neben eines modularen Aufbaus, besteht im Ausbau von Möglichkeiten des *E-Learnings/Virtuellen Lernens* (z.B. Blended Learning-Settings), welche die oben beschriebene zeitliche Flexibilität und mehr Selbstbestimmungsmöglichkeiten durch die Lernenden aufweisen würden. Diese Option mag momentan sehr beliebt und plausibel erscheinen in der Euphorie um die Möglichkeiten der Digitalisierung. Ähnliches war bereits in den 1990er Jahren bei der ersten Euphoriewelle zum E-Learning zu erleben. Die Praxis war oft eher desaströs, d.h. E-Learning-Angebote leiden traditionell unter sehr hohen Abbruchquoten, was im Zuge von MOOCs anscheinend wieder neu gelernt werden muss. Im digitalen Lernen stecken natürlich durchaus Potenziale und Veränderungen, andererseits sei auf eine Studie von Grotlüschen (2003) über E-Learning in der beruflichen Erwachsenenbildung verwiesen. Diese zeigt empirisch auf, inwiefern zeitliche Flexibilität und Selbstbestimmung bei solchen Lernformen eher einen Mythos darstellen. Sie illustriert unter anderem, dass Lernende nur scheinbar frei über ihre Zeit verfügen, denn Nutzungszahlen von Computer Based Trainings (CBT) zeigen, dass Lernzeiten auf Randzeiten verdrängt werden und damit erst Zeit für Lernen zur Verfügung steht, wenn alles andere erledigt ist (vgl. Grotlüschen 2003). Damit ist zu fragen, ob beispielsweise Alleinerziehende bei E-Learning letztlich deutlichen Zusatzaufwand bewältigen müssen und deswegen letztlich zusätzlich benachteiligt werden, weil sie in der Summe mehr leisten müssten, als diejenigen, die innerhalb bezahlter Arbeitszeit an Weiterbildung teilnehmen dürfen. Die hohen Abbruchquoten beim E-Learning erklären sich auch dadurch, dass die Doppelbelastung viele eben nicht meistern können.

Insgesamt wäre daher im Rahmen betrieblicher Weiterbildung anzustreben, dass Frauen ebenfalls mehr an *finanziell geförderter Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit* teilnehmen können, d.h. einerseits eine Kultur der Selbstverständlichkeit etabliert werden kann, auch wenn es sich um Teilzeitstellen handelt. Andererseits könnte Weiterbildungsformate auch mehr in Teilzeitform angeboten werden, so dass die Zeitformen von Arbeit und Weiterbildung korrespondieren könnten, auch wenn der Abschluss der Weiterbildung dann vielleicht länger dauert.

Sinnvoll erscheint auch der Ausbau von *karrierebezogenem Training, Coaching sowie Mentoring* für Frauen, da dies Unterstützung leisten könnte, um ähnlich wie die Männer Netzwerke aufzubauen.

Bei den dargestellten Vorschlägen handelt es sich zumeist um eher kurzfristig organisierbare Maßnahmen, die allein möglicherweise nicht ausreichen, um einen nachhaltigen, gleichstellungsbezogenen Unterschied zu ermöglichen. Diese Einzelmaßnahmen sind daher unbedingt zu vernetzen, zum Beispiel in Form modula-

rer beruflicher Weiterbildungsangebote, auf die mehrere Betriebe zurückgreifen können und die gleichzeitig mit Kinderbetreuung gekoppelt werden.<sup>5</sup>

### **5.1.2 Szenario B: Kooperative und umfangreichere Maßnahmen mit mehr Nachhaltigkeit**

Ein „zweites Szenario“ bezieht sich auf eine längerfristige Perspektive, die mehr Zeit für Planung und Umsetzung sowie kooperatives Handeln erforderlich macht. Ein erster Ansatz zum Umgang mit vorher aufgezeigten Konstellationen, die Ungleichheit auslösen, könnte in einer *Aufwertung* und besseren „*Steuerung*“ bzw. „*Regulierung*“ der Sozial- und Gesundheitsberufe bestehen. Dabei handelt es sich um eine von Frauen dominierten Branche. Die Aufwertung einer Branche umfasst dabei mehrere Komponenten: Einerseits geht es dabei um eine finanzielle Aufwertung, andererseits um eine (gesellschaftliche) Anerkennung. Insgesamt ist es ein längerfristiger Prozess, da sich ein historisch gewachsenes Ansehen oder Nicht-Ansehen nur langsam verändern lässt. Diesbezügliche Tarifverhandlungen in den Sozial- und Erziehungsberufen werden seit geraumer Zeit geführt. Die Dauer der Verhandlungen zeigen exemplarisch auf, wie schwierig bereits Veränderungen auf tariflicher Ebene sind. Eine Aufwertung der typischen Frauendomänen sowie die Förderung deren karriererelevanten Entwicklungsfähigkeiten (Verhindern von „Sackgassenberufen“) erscheint u.E. tragfähiger als ein Ansatz, der weiblichen Erwerbstätigen nahe legt, stattdessen in Männerdomänen zu wechseln, wenngleich dies eine wichtige Ko-Strategie ist. Außerdem erscheint wahrscheinlich, dass mit einer Aufwertung dieser Berufe auch mehr Männer diese Berufe ergreifen würden und dadurch eine positive Aufwertungs-dynamik in Gang kommen könnte.

Längerfristig gedacht ist auch ein Ansatz, der bei der *Berufswahl* unterstützt. Dabei sind junge Frauen bei der Berufsorientierung und letztlichen Berufswahl über Perspektiven (Männer- vs. Frauenberufe) zu informieren. Dabei bedarf es zunächst an der Schwelle zwischen Schule und Ausbildung einer Weiterentwicklung der Materialien zur *Berufsberatung* (vgl. Ostendorf 2005) sowie vor allem eine gendersensible Schulung von Berufsberaterinnen und -beratern, damit junge Frauen darüber nicht mehr benachteiligt werden. Die positiven wie negativen Einflüsse von Familien und Peer-Groups hinsichtlich Genderkonstruktionen sind in Beratungskonzepte verstärkt einzubeziehen.

---

<sup>5</sup> Allerdings möchten wir hier auch anregen, dass zum Beispiel über die Integration allgemeiner Bildung in die beruflich-betriebliche Bildung auch Fragen der partnerschaftlichen Lastenteilung in Arbeit und Freizeit angesprochen werden. Öffentliche Maßnahmen sollten auch anregen, dass Männer Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, sodass Kinderbetreuung nicht implizit immer mit Frauenarbeit verbunden wird.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der *Anerkennung von Kompetenzen*, die außerhalb von Einrichtungen der organisierten Weiterbildung erworben wurden. Damit würden bereits vorhandene Kompetenzen identifiziert und können zunächst ohne weiteren Zusatzaufwand nutzbar gemacht werden bzw. als Ausgangspunkt für weitere Qualifizierungen dienen. Ein bereits bekanntes Tool dazu ist der Profilpass.

Eine solche Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im betrieblichen Kontext zu etablieren, ist als eine weiterhin ausstehende Entwicklungsaufgabe zu betrachten. Die *betriebliche Akzeptanz* wäre hier zu erhöhen.

Generell muss weiterhin in Betrieben und Unternehmen für bewusste, aber oftmals eher unbewusste Diskriminierungen sensibilisiert werden. Auf Basis unserer Befunde gilt dies insbesondere für den *Zugang zu Aufstiegsweiterbildungen*, wo Frauen unterdurchschnittlich beteiligt werden. Weiterbildungspolitiken sind hier mit Politiken zu verzahnen, die beabsichtigen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Hier muss weiterhin ein Wandel in den Betrieben und Unternehmen, der öffentlich zunächst nur angeregt und ggf. gesetzlich eingefordert werden muss. Weiterbildung ist hier Teil der allgemeinen Gleichstellungspolitik. Es ist relativ wahrscheinlich, dass eine Frauenquote für Führungspositionen nahezu automatisch auch die Teilnahmequote von Frauen bei Aufstiegsfortbildungen erhöhen würde. Zudem ist der Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (branchenspezifisch) zu stärken, da darüber erworbene Zertifikate Teil einer Aufwertung für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen kann.

Es zeigt sich, dass die letztgenannten Vorschläge insgesamt eher ein langfristiges und vor allem auch kooperatives Vorgehen von Weiterbildungsanbietern und politischen Akteuren erfordert. Nichts desto trotz ist es entscheidend zu klären, welcher Akteur an welcher Stelle ansetzen kann und welche Tragweite jeweilige Maßnahmen haben können. Die nachfolgende Differenzierung der Handlungsempfehlungen nach vier Determinanten kann hierzu einen Impuls geben.

## 5.2 Reflexion auf Befunde und Handlungsempfehlungen

Die vorgestellten Handlungsempfehlungen lassen sich anhand von vier Determinanten differenzieren, wie die folgende Vier-Felder-Tafel darstellt:

Vier-Felder-Tafel möglicher Handlungsstrategien

	<b>Kurzfristige Maßnahmen</b>	<b>Langfristige Maßnahmen</b>
<b>weiterbildung-Intern</b>	Kurzfristige Maßnahmen innerhalb des Systems der Weiterbildung z.B. familienfreundlichere Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen	Langfristige Maßnahmen innerhalb des Systems der Weiterbildung z.B. größere Verlässlichkeit der Fördersysteme
<b>weiterbildungs-extern</b>	Kurzfristige Maßnahmen außerhalb des Systems der Weiterbildung z.B. Höhere Entgelte in Sozial-/Gesundheitsberufen	Langfristige Maßnahmen außerhalb des Systems der Weiterbildung z.B. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauen in Führungspositionen

Ein Unterschied in der Tabelle ist, dass es Handlungsoptionen zur Verbesserung gleichberechtigter Teilhabe an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung gibt, die überwiegend in den Handlungsbereich der Weiterbildung und der für sie politisch Verantwortlichen gibt. Und es gibt diejenigen, die eher auf einer gesellschaftspolitischen Ebene bzw. in die Zuständigkeit anderer Ressorts fällt. Im Idealfall müssten politische Ressorts jenseits von Parteibüchern wie zumindest Familie, Arbeit-Soziales, Wirtschaft sowie Bildung abgestimmt und koordiniert agieren, um Ziele der Gleichstellung für den Weiterbildungsbereich zu erreichen.

Ersteres („intern“) bezieht sich auf diejenigen Optionen, die auf der *Organisations- und der Interaktionsebene* von Weiterbildungseinrichtungen realisiert werden können. Auf der Organisationsebene handelt es sich vor allem um Programmplanungshandeln, d.h. beispielsweise zielgruppengerechte Angebotsentwicklung, die sich sowohl auf die inhaltliche Entwicklung von Kursen/Workshops etc. bezieht, als auch auf daran geknüpfte Beratungsstrukturen. Die Interaktionsebene befasst sich mit der konkreten Ausgestaltung von Lehr-Lerninteraktionen, also bezieht sich auf die Durchführung von Angeboten aus der hier explizit betrachteten beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, die professionellen Implikationen folgt. Diese Maßnahmen können darüber hinaus eher langfristig oder kurzfristig angelegt sein, mit daraus resultierender unterschiedlicher Nachhaltigkeit.

Maßnahmen, die in anderen Bereichen zu realisieren sind und damit nicht zum direkten Handlungsspielraum der Weiterbildung gehören, werden in der obigen

Darstellung als „extern“ gekennzeichnet. Dazu gehören Maßnahmen, wie eine Branchenaufwertung, Erhöhung der Löhne etc. Im Sinne einer partnerschaftlichen Weiterbildung könnten dabei auch Maßnahmen in den Blick geraten, die man nicht unbedingt als Frauenförderung begreifen würde, wie mehr Männer in Frauenberufe zu bringen und somit die Aufwertung dieser Berufe zusätzlich langfristig zu befördern.

Die Ausführungen haben nicht nur aufgezeigt, dass geschlechtsspezifische Segregation von vielfältigen Faktoren abhängt, sondern auch, inwiefern diese Faktoren miteinander in Verbindung stehen. Dabei kommen mehrere (Verantwortungs-)Ebenen ins Visier, die letztlich zu einer Beschäftigungsfähigkeit (Employability) und die Möglichkeit des Nutzens von Aufstiegsmöglichkeiten beitragen.

Unserer Erkenntnis nach wäre ein weiterer Schritt, die Vielzahl an Förderungsstrukturen und möglichen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen entlang der dargestellten Determinanten zu systematisieren. Dies könnte auch aufzeigen, welche Frauengruppen mit begründetem Bedarf bislang durch das Raster der Förderprogramme fallen. Oder um darüber eine Übersicht zu erhalten und daraufhin Möglichkeiten von Vernetzungen, aber auch bisher für die Weiterbildung ungenutzte Potenziale aufdecken und fruchtbar zu machen zu können. Nicht-intendierte Effekte wie bei den Weiterbildungsgutscheinen der Länder und deren implizite Frauenförderung könnten Aufschlüsse für eine moderne Gleichstellungspolitik bieten. Insgesamt geht es folglich um eine Verzahnung der Weiterbildungsförderung zu einem besser abgestimmten „Orchester“ mit anderen Aktivitäten, die nicht direkt Weiterbildungsförderung zur Aufgabe haben. Zukünftige Forschungsarbeiten könnten sich auf solche Maßnahmen im Schnittbereich verschiedener Politiken konzentrieren, die weder nur dem Feld Bildung noch nur dem Feld Arbeit oder nur dem Feld Familie zuzuordnen sind.

Des Weiteren regen wir dringend an, dass mehr zu der Weiterbildungsteilnahme von Frauen mit Migrationshintergrund sowie zu Alleinerziehenden geforscht werden müsste. Beide Gruppen samt ihrer Schnittmenge sind tendenziell wachsend. Uns fiel es allerdings eher schwer, hier verlässliche Befunde zu recherchieren. Wir regen hier entsprechende Forschungsförderungen bzw. Modellprojekte an.

Letztlich muss eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Weiterbildungsteilnahme durch Maßnahmen auf verschiedenen Ebene verfolgt werden. Die anfangs angeführte Definition von Beschäftigungsfähigkeit wie der BDA sie vorlegt hat, macht ähnlich deutlich, dass es hier verschiedene Ansätze auf verschiedene Ebenen braucht und Politik, Wirtschaft und Individuen gleichermaßen gefordert sind.

## **Abstract/Kurzfassung**

Die Expertise befragt aktuelle Studien und Förderungsinstrumente dahingehend, ob eine gleichberechtigte und partnerschaftliche Teilhabe an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung für Frauen und Männern gleichermaßen ermöglicht wird und kommt zu dem Ergebnis, dass dies weiterhin nicht der Fall ist. Insbesondere hinsichtlich der Teilnahme von Frauen an betrieblicher Weiterbildung klafft nach wie vor zu Ungunsten von Frauen eine Lücke zwischen den Teilnahmequoten und Teilnahmemöglichkeiten von Männern und Frauen. Es lassen sich verallgemeinert drei Erklärungsansätze ausmachen, die dieses ungleiche Verhältnis zu erklären versuchen und eine systematische Benachteiligung identifizieren: Betriebliche Benachteiligung, familiäre/gesellschaftliche Benachteiligung und individuelle Begründungsmuster für eine Nichtteilnahme. Im Rahmen der Expertise werden zwei Szenarien zum Umgang mit der explizierten, systematischen Benachteiligung entwickelt, die sich entlang von vier Determinanten differenzieren lassen: lang- und kurzfristige Maßnahmen sowie Maßnahmen, die explizit als Aufgabe der Weiterbildung identifiziert werden können (z.B. in Form von zielgruppenorientierter, innovativ ausgestalteter Angebotsentwicklung, Professionalisierung des Personals, etc.) und Aufgaben, die außerhalb der Möglichkeiten von Weiterbildung und damit stärker in den Händen politischer Akteure liegen, wie zum Beispiel Aufwertungen von Branchen, Anreizsysteme für Betriebe, Kopplung und Vernetzung von Förderungsstrukturen.

## **Alphabetisches Abkürzungsverzeichnis**

AES	Adult Education Survey
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSW	Berichtssystem Weiterbildung
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
CBT	Computer Based Training
DIPF	Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung

## **Abbildungs- und Tabellenverzeichnis**

### **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Vergleich der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern mit und ohne Kinder .....	12
Abbildung 2: Weiterbildungsteilnahme und Elternschaft .....	13
Abbildung 3: Frauen- und Männerbranchen .....	15
Abbildung 4: Nutzung nach Geschlecht .....	18
Abbildung 5: Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen .....	27

### **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht .....	9
Tabelle 2: Eklatante Ungleichheiten .....	10

## Literaturverzeichnis

- Agentur für Gleichstellung im ESF (2014): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Ziele, Methoden, Perspektiven, Berlin.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld: w. Bertelsmann
- Baron, Stefan/ Schömann, Klaus (2009): The role of supervisors in further training. Bringing the boss back in! Jacobs University Bremen. Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, Nürnberg.
- Barz, Heiner/ Tippelt, Rudolph (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und –interessen, 2. Aufl., Bielefeld: w. Bertelsmann.
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2007): Berufliche Weiterbildung. Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit. Bildung schafft Zukunft 14, Stand: Mai 2007, Berlin.
- Behringer, Friederike/ Bolder, Axel/ Klein, Rosemarie (Hg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Behringer, Friederike/ Schönfeld, Gudrun (2012): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt (Laufzeit: IV/2009 bis II/2012). BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Bendl, Regine/ Leitner, Andrea/ Rosenbichler, Ursula/ Walenta, Christa (2007): Geschlechtertheoretische Perspektiven und Gender Mainstreaming. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hg.): Qualitätsentwicklung. Gender Mainstreaming. Band 2 – Grundlagen. Wien, S. 33–64.
- Bilger, Frauke/ Gnahs, Dieter/ Hartmann, Josef/ Kuper, Harm (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm: „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (Sozialpartnerrichtlinie). Bekanntmachung vom 8. April 2015. Veröffentlicht am Freitag, 24. April 2015 (BAnz AT 24.04.2015 B1). Bundesanzeiger vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Förderung der beruflichen Bildung, <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Weiterbildung/weiterbildung.html;jsessionid=BFDE8A94050CC19AC390507DF255B1AF#doc93946bodyText5> (Abruf: 19.11.2015).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bonn.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht (BT - Drucksache 17/6240), Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Berlin.

- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): 5. Bilanz Chancengleichheit. Chancengleichheit auf einem guten Weg, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Familienpflegezeit. Zeit für Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html> (Abruf: 6.11.2015).
- Bremer, Helmut (2007): Soziale Milieus, Habitus und Lernen. Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung, Weinheim und München: Beltz Juventa.
- Brussig, Martin/ Knuth, Matthias (2009): Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse. In: *WSI Mitteilungen* 62 (6), S. 287–294.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2014. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Berufsrückkehr, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/Berufsrueckkehr/index.htm>
- Degen-Zelazny (1974): Zielgruppenarbeit als Mittel der Demokratisierung der Volkshochschulen. In: *Hessische Blätter für Volksbildung*, Jg. 24, H. 3, S. 198-205.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2013): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4), Wiesbaden.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2014a): Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung Nr. 082 vom 07.03.2014, Wiesbaden.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2014b): 45 % der Frauen leben von ihrer eigenen Erwerbstätigkeit. Zahl der Woche vom 4. März 2014, Wiesbaden.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2014c): Vereinbarkeit von Familie und Beruf, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Arbeitsmarkt/VereinbarkeitVonFamilieUndBeruf.html> (Abruf: 06.11.2015).
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2014): Weiterbildung. Ausgabe 2014, Wiesbaden.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2015): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. 2. Vierteljahr 2015. Fachserie 16, Reihe 2.1, Wiesbaden.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2015a): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22%. Pressemitteilung Nr. 099 vom 16.03.2015, Wiesbaden.
- Deutscher Bundestag (2013): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Unterrichtung des Deutschen Bundestages über die für die Europäische Kommission zu erstellenden Berichte über die durch die Strukturfonds geleisteten Beiträge zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. (Drucksache 17/12152 v. 18.01.2013), Berlin.
- Die Bundesregierung (2015): ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern". Förderperiode 2014-2020, <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-16-Fachkraefte-sichern-weiter-bilden-gleichstellen.html> (Abruf: 19.11.2015).
- Dilger, Bernadette/ Gerholz, Karl-Heinz/ Sloane, Peter F. E. (2008): Aktuelles Stichwort: Employability - Eine Begriffsannäherung vor dem Hintergrund der Bachelor-Studiengänge. In: *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik* 23 (45), S. 83–112.

- Dörner, Olaf/ Schäffer, Burkhard/ Schemmann, Michael (Hg.) (2012): *Erwachsenenbildung im Kontext: Theoretische Rahmungen, empirische Spielräume und praktische Regulative*, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (Hg.) (2007): *Qualitätsentwicklung. Gender Mainstreaming. Band 2 – Grundlagen*, Wien.
- ESF – Europäischer Sozialfonds für Deutschland: *ESF-Sozialpartnerrichtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern"*. Förderperiode 2014-2020.
- Esser, Hartmut (2001): *Integration und ethnische Schichtung*. MZES – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung: Arbeitspapiere Nr. 40, Mannheim.
- Expertekommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002): *Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens – Zwischenbericht*, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): *Finanzierung Lebenslangen Lernens – der Weg in die Zukunft. Schlussbericht*, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- Frey, Regina (2011): *Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung*. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin.
- Frey, Regina/ Savioli, Benno (2013): *Gender Budgeting im ESF-Bund. Bericht über das Förderjahr 2012*. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin.
- Friebel, Harry (2007): *Familiengründung als Sollbruchstelle?: Interaktion von Elternschaft und Weiterbildungsteilnahme*. In: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2007* (3), S. 42–45.
- Friebel, Harry/ Epskamp, Heinrich/ Knobloch, Brigitte/ Montag, Stefanie/ Toth, Stephan (2000): *Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne“*, Opladen: Leske + Budrich.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) (2014): *Was macht ein gutes Leben aus? Der Capability Approach im Fortschrittsforum*. Paderborn.
- Geisen, Thomas/ Studer, Tobias/ Yildiz, Erol (Hg.) (2013): *Migration, Familie und soziale Lage. Beiträge zu Bildung, Gender und Care*, Wiesbaden: Springer VS.
- Gieseke, W. (Hg.) (2001): *Handbuch zur Frauenbildung*. Opladen: Budrich.
- Gieseke, Wiltrud/ Stimm, Maria (2015): *Die professionellen Praktiken in der Berufs- und Weiterbildungsberatung – Ein komplexes Innenleben*. In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, Jg. 38, H. 2, S. 227-240.
- Gottschall, Karin (2004): *Soziale Ungleichheit: Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie*. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methode, Empirie*. Wiesbaden, S. 188–195
- Grotluschen, Anke (2003): *Widerständiges Lernen im Web – Virtuell selbstbestimmt? Eine qualitative Studie über E-Learning in der beruflichen Erwachsenenbildung*, Münster: Waxmann.
- Heinemann, Alisha M.B. (2014): *Teilnahme an Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Perspektiven deutscher Frauen mit »Migrationshintergrund«*, Bielefeld: Transcript.
- Hefler, Günter (2013): *Eine Frage des Geldes? - Theoretische Perspektiven zur Wirksamkeit zur nachfrageorientierter Weiterbildungsfinanzierung*. In: Bernd Käßlinger, Rosemarie Klein und Erik Haberzeth (Hg.): *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: w. Bertelsmann, S. 79–103.
- Holst, Elke/ Busch-Heizmann, Anne/ Wieber, Anna (2015): *Führungskräfte - Monitor 2015. Update 2001-2013. Politikberatung kompakt, 100*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Icking, Maria/ Czudaj, Katharina (2015): *Arbeitsmarktreport NRW 2015. Frauen am Arbeitsmarkt*. G.I.B. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (Hg.), Bottrop.

- Käpplinger, Bernd (2013): Weiterbildungsgutscheine wirken – jedoch anders als erwartet. DIE aktuell.
- Käpplinger, Bernd/ Haberzeth, Erik/ Kulmus, Claudia (2013): Finanzierung von Bildung im Lebenslauf – Was Hänschen finanziert bekommt, kann Hans selbst zahlen? In: *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 36 (2), S. 43–56.
- Käpplinger, Bernd/ Klein, Rosemarie/ Haberzeth, Erik (Hg.) (2013): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- Käpplinger, Bernd/ Kulmus, Claudia/ Haberzeth, Erik (2013): Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. In: *WISO Diskurs*.
- Kaufmann, Katrin (2012): Informelles Lernen im Spiegel des Weiterbildungsmonitorings, Wiesbaden: Springer VS.
- Kaufmann, Katrin/ Widany, Sarah (2013): Berufliche Weiterbildung – Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 16 (1), S. 29–54.
- Klammer, Ute/ Motz, Markus (2012): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Wiesbaden: Springer VS.
- Klement, Carmen/ Schaeper, Hildegard/ Witzel, Andreas (2004): Der Erstberuf als Nadelöhr – Zur Bedeutung beruflicher Kontextbedingungen für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In: Friederike Behringer, Axel Bolder und Rosemarie Klein (Hg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren, S. 145-168.
- Koscheck, Stefan/ Müller, Normann/ Walter, Marcel (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung. BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bielefeld: Bertelsmann.
- Krämer, Judith (2015): Lernen über Geschlecht. Genderkompetenz zwischen (Queer-) Feminismus, Intersektionalität und Retraditionalisierung, Bielefeld: Transcript.
- Kraus, Katrin (2006): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs, Wiesbaden: Springer VS.
- Kuper, Harm (2012): Strukturelle Rahmungen der Weiterbildungsbeteiligung und die Spielräume individueller Weiterbildungsentscheidungen. In: Olaf Dörner, Burkhard Schäffer und Michael Schemmann (Hg.): *Erwachsenenbildung im Kontext: Theoretische Rahmungen, empirische Spielräume und praktische Regulative*. Bielefeld: w. Bertelsmann, S. 101–112.
- Loß, Uwe (2012): Vortrag bei der Abschlusstagung des Projektes Qua-Beratung. Düsseldorf.
- Moraal, Dick (2015): Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z). Abschlussbericht zum Forschungsprojekt (Laufzeit: II/2012 bis III/2014). BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Müller, Normann (2015): Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen der Individuen. Kurzfassung der Projektbeschreibung zum Forschungsprojekt (Laufzeit: I/2015 bis IV/2017). BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Nader, Laima (2007): Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. In: *REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Jg. 30, H. 3, S. 29 - 38.
- OECD (2015): *Bildung auf einen Blick 2015*. OECD-Indikatoren, Paris.
- Ostendorf, Helga (2005): Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen: Budrich.

- Öztürk, Halit (2012): Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Eine empirische Analyse mit den Daten der SOEP. In: *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung: Bildung und Migration* 25 (4), S. 21–34.
- Öztürk, Halit (2014): Migration und Erwachsenenbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- Pfeifer, Harald U. (2008): Train to gain – The benefits of employee-financed training in Germany. Working Paper No. 37. Universität Zürich, ISU – Institut für Strategie und Unternehmensökonomik. Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Zürich.
- Pfeifer, Harald/ Behringer, Friederike (2008a): Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT). Abschlussbericht zum Forschungsprojekt (Nr. 2.3.105). (Laufzeit: I/2005 bis II/2007) BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Robak, Steffi/ Rippien, Horst/ Heidemann, Lena/ Pohlmann, Claudia (Hg.) (2015): Bildungsurlaub – Planung, Programm und Partizipation. Eine Studie in Perspektivverschränkung. Studien zur Pädagogik, Andragogik und Gerontagogik Bd. 66, Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.
- Rösgen, Anne (2012): Hintergrund. Zusammenhänge. Gleichstellung der Geschlechter im ESF. Diskussion Paper. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin.
- Schröder, Helmut/ Schiel, Stefan/ Aust, Folker (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld: w. Bertelsmann.
- Schubarth, Wilfried/ Speck, Karsten (2014): Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. HRK-Fachgutachten. HRK – Hochschulrektorenkonferenz.
- Seyda, Susanne/ Werner, Dirk (2014): IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. In: *IW Trends* (4).
- Widany, Sarah (2014): Weiterbildungsbeteiligung im Trend. Die Teilnahme von Akademiker\_innen an beruflicher Weiterbildung im Zeitverlauf – 1991 bis 2010. Studien zur Pädagogik, Andragogik und Gerontagogik Bd. 63, Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang.
- WSI – GenderDatenPortal (o.J.): Erwerbstätigkeit: Horizontale geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes 2011, Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung.
- Zabel, Cordula (2011): Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen. Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern. IAB Kurzbericht, 21/2011, Nürnberg.
- Zabel, Cordula (2012): Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung. Beschäftigungswirkung von Maßnahmen im SGB II. IAB Kurzbericht, 12/2012, Nürnberg.

# Impressum

**Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Dipl. Päd. Eva Kubsch**

Justus-Liebig-Universität Giessen

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

**Herausgeberin**

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Dr. Regina Frey (Leitung)

Brachvogelstraße 1, 10961 Berlin

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

Stand: November 2015

Erscheinungsjahr: 2017

**Zitierhinweis**

Käpplinger, Bernd / Kubsch, Eva (2017): Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de).

**Umschlagsgestaltung**

[lilienfeld visuelles gestalten](http://lilienfeld-visuelles-gestalten.com), Berlin | [www.lilien-feld.de](http://www.lilien-feld.de)

