

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 3, 2008

Gender und Erwachsenenbildung -
Zugänge, Analysen und Maßnahmen

Maria Gutknecht-Gmeiner, öibf

Hohe Weiterbildungsbeteiligung von
Frauen und Männern - und alles wird
gut? Gender als Kategorie in der
Weiterbildungsforschung: Ansätze zur
geschlechtsspezifischen Analyse
empirischer Befunde

Hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern – und alles wird gut? Gender als Kategorie in der Weiterbildungsforschung: Ansätze zur geschlechtsspezifischen Analyse empirischer Befunde

von Maria Gutknecht-Gmeiner, öibf

Maria Gutknecht-Gmeiner (2008): Hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern – und alles wird gut? Gender als Kategorie in der Weiterbildungsforschung: Ansätze zur geschlechtsspezifischen Analyse empirischer Befunde. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 32.409 Zeichen. Veröffentlicht Februar 2008.

Schlagworte: Weiterbildungsbeteiligung von Frauen, geschlechtsspezifische Unterschiede, feministische Frauenbildung, Gender Mainstreaming, Gender Analyse

Abstract

Frauen lernen Anderes und anders (und unter anderen Rahmenbedingungen). – Welche Relevanz hat dieses Postulat aus der feministischen Frauenbildung für die aktuelle Weiterbildungsforschung? Gibt es trotz der hohen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen geschlechtsspezifische Unterschiede, die nach wie vor einen Unterschied machen?

In diesem Artikel wird umrissen, welche empirischen Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Weiterbildung in Österreich verfügbar sind, und exemplarisch dargestellt, wie diese unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming, das immer auch die Gleichstellungsperspektive impliziert, zu bewerten sind. Hierfür wird der Weiterbildungssektor in den größeren Zusammenhang des formalen Bildungssystems wie auch des Arbeitsmarkts, die beide nach wie vor eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation aufweisen, eingebettet. Mit der Forderung nach einer detaillierten sekundärstatistischen Gender Analyse vorhandener Daten und mit weiterführenden Fragestellungen, die sich aus bisherigen Lücken in der Weiterbildungsforschung ergeben, schließt der Artikel.

Hohe Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern – und alles wird gut? Gender als Kategorie in der Weiter- bildungsforschung: Ansätze zur geschlechtsspezifischen Analyse empirischer Befunde

von Maria Gutknecht-Gmeiner, öibf

Anstelle einer Einleitung . . .

S. verlässt die Firma um 17 Uhr und fährt mit dem PKW zum Weiterbildungsanbieter in der nahe gelegenen Großstadt. Die vom Arbeitgeber finanzierte Weiterbildung in technischem Qualitätsmanagement findet berufsbegleitend an zwei Tagen in der Woche für ein Semester statt, die Kurszeit gilt zur Hälfte als Arbeitszeit. Nach Kursende um 21 Uhr treffen sich die TeilnehmerInnen noch im nahe gelegenen Lokal, um sich auszutauschen und den Tag ausklingen zu lassen. Um ca. 22.30 Uhr kommt S. nach Hause. Nach absolvierter Weiterbildung ist S. für eine Position im mittleren Management vorgesehen.

T. verlässt die Firma um 16 Uhr, um rechtzeitig vor 17 Uhr die Kinder vom Kindergarten und vom Hort abholen zu können. Etwa um 17.30 Uhr kommt T. nach Hause, geht dann noch rasch einkaufen und richtet das Abendessen für sich, die Kinder sowie die Großmutter. Diese trifft um 19 Uhr ein. Die Großmutter konnte dafür gewonnen werden, für die nächsten drei Monate einmal in der Woche abends auf die Kinder aufzupassen. T. fährt mit dem städtischen Bus zur Weiterbildung in Buchhaltung. Der Kurs endet um 21 Uhr. Da um diese Zeit die öffentlichen Verkehrsmittel bereits in großen Intervallen fahren, kommt T. um 22.30 Uhr nach Hause. T. erhofft sich von der Weiterbildung langfristig eine bessere Position in der qualifizierten Sachbearbeitung; die private Finanzierung der Weiterbildung (ebenso wie die Hilfe der Großmutter) wurde im Familienverband aufgrund dieser erwarteten finanziellen Verbesserung akzeptiert. Für den Fall, dass das Familienleben unter der Abwesenheit von T. leiden sollte, hat sich T. vorab bereit erklärt, die drei Monate dauernde Weiterbildung umgehend abubrechen.

Aufgabe: Bestimmen Sie das Geschlecht von S. und T.

Geschlecht als zu vernachlässigende Kategorie der Weiterbildungsforschung?

Mehr als ein Fünftel der österreichischen Wohnbevölkerung älter als 15 Jahre nehmen pro Jahr an non-formaler Weiterbildung teil, d.h. an „klassischen“ Weiterbildungskursen, Schulungen und Seminaren (siehe Statistik Austria 2004). Die Weiterbildungsbeteiligung der 25- bis 64-Jährigen „innerhalb von vier Wochen vor der Erhebung“, die als EU-weiter Strukturindikator für das Lebenslange Lernen dient, liegt bei 12,5%. Österreich hat damit die

von der EU festgelegten Ziele für 2010 bereits 2003 erreicht¹. Informelles Lernen, d.h. nicht kursförmig organisiertes, bisweilen auch nicht intentionales Lernen (Konsum von TV-Sendungen, Selbststudium durch Bücher und Zeitschriften, Besuch von Vorträgen etc.), findet in noch höherem Ausmaß statt (siehe Statistik Austria 2004). Diese statistisch nachgewiesene, auch im internationalen Vergleich hohe Weiterbildungsbeteiligung verweist auf eine gut ausgebaute Weiterbildungsinfrastruktur, auf eine gute Zugänglichkeit des Angebots sowie auf eine hohe Weiterbildungsmotivation in der Bevölkerung.

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind in diesen Erfolgszahlen auf den ersten Blick nicht zu erkennen. Die allgemeinen Befunde sind durchwegs positiv: Frauen haben mit den Männern nicht nur in der formalen Bildung gleichgezogen, sie beteiligen sich auch im gleichen Maße wie Männer an der Weiterbildung. Dies betrifft nicht nur die Teilnahmequote insgesamt, sondern z.B. auch den Umfang und die Anzahl der besuchten Kurse und Schulungen (siehe Statistik Austria 2004). Selbst für die betriebliche Weiterbildung können Wissenschaftler *„keinen aussagekräftigen Unterschied in der Beteiligung von Männern und Frauen“* (Markowitsch/Hefler 2003, S. 96) erkennen. Ist das Geschlecht also eine zu vernachlässigende Kategorie in der wissenschaftlichen Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung in Österreich?

Vor Einführung des Gender Mainstreaming Mitte der 1990er-Jahre haben feministische EB-ForscherInnen und -PraktikerInnen für Frauen immer wieder (nicht nur) für die Weiterbildung konstatiert, dass Frauen anders und Anderes lernen und andere Lern- und Rahmenbedingungen brauchen als Männer (siehe Boser/Fetz 1994; Derichs-Kunstmann/Müthing 1993; Grell/Paul 2000). Mehr als ein Jahrhundert lang baute die emanzipatorische Frauen(weiter)bildung auf dieser Einsicht auf. Ist diese Prämisse zu Beginn des 21. Jahrhunderts angesichts der hohen Bildungsbeteiligung von Frauen vernachlässigbar oder gar obsolet geworden? Oder gilt sie nach wie vor und es müssen nur die Beobachtungs- und Analyse Kriterien geschärft werden?

In diesem Artikel wird umrissen, welche empirischen Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Weiterbildung in Österreich verfügbar sind, und exemplarisch dargestellt, wie diese unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming, das immer auch die Gleichstellungsperspektive impliziert, zu bewerten sind. Hierfür wird der Weiterbildungssektor in den größeren Zusammenhang des formalen Bildungssystems sowie des Arbeitsmarkts, die beide nach wie vor eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation

¹ Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten. Nähere Informationen dazu auf: <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c11319.htm>

aufweisen, eingebettet. Mit weiterführenden Fragestellungen, die sich aus bisherigen Lücken in der Weiterbildungsforschung ergeben, schließt der Artikel.

Ausgewählte Befunde zur Weiterbildung von Frauen und Defizite der bisherigen (empirischen) Forschung

Empirische Erhebungen zur Weiterbildung in Österreich

Groß angelegte statistische Erhebungen zur Weiterbildung in Österreich konzentrierten sich bislang hauptsächlich auf die Weiterbildungsteilnahme, während die Anbieterseite nur indirekt (z.B. über die Zufriedenheit der Teilnehmenden), punktuell oder ausschnittsweise im Blickpunkt der empirischen Forschung stand². Für die Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung sind vor allem die „Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003“ zum Lebenslangen Lernen (siehe Statistik Austria 2004) sowie die ebenfalls von der Statistik Austria im Auftrag von EUROSTAT durchgeführte Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung aus dem Jahr 1999: „Continuing Vocational Training Survey (CVTS II)“ (siehe dazu die Auswertung dieser Erhebung in Markowitsch/Hefler 2003)³ zu nennen.

Eine umfassende geschlechtsspezifische Auswertung und Interpretation dieser Daten nach Kriterien des Gender Mainstreaming steht noch aus. Fürs Erste sollen exemplarisch einige Dimensionen der Weiterbildungsbeteiligung angeführt werden, in denen geschlechtsspezifische Unterschiede zutage treten. Beispielhaft wird dann der Frage nachgegangen, inwieweit eine tiefer gehende Analyse auch durch Defizite in der Datenlage beeinträchtigt wird.

Frauen lernen Anderes

Zahlreiche Studien haben in den letzten zehn Jahren eine hohe geschlechtsspezifische Segregation sowohl im formalen Bildungswesen als auch am Arbeitsmarkt nachgewiesen (siehe Kreimer 1999; Prenner et al. 2000; Leitner/Wroblewski 2000; Bergmann et al. 2002; Bergmann et al. 2004; Wieser/Gutknecht-Gmeiner 2005; Gutknecht-Gmeiner/Wieser 2007). Es handelt sich dabei sowohl um eine horizontale Segregation als auch um eine vertikale. Erstere bezeichnet die geschlechtsspezifische Verteilung auf Bildungsgänge, Berufe, Branchen etc., zweitere die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Bildungsniveaus und

² Ein erster Versuch, die Anbieterseite empirisch zu erfassen, wurde 2004 im Rahmen einer Erhebung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) unternommen (siehe Gutknecht-Gmeiner/Schlögl 2007).

³ Für die 2006 durchgeführte dritte europaweite Studie zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS III) waren zum Zeitpunkt des Verfassens des vorliegenden Artikels noch keine länderspezifischen Auswertungen für Österreich verfügbar.

berufliche Hierarchieebenen. Für das formale Bildungssystem wird seit der Bildungsexpansion in den 1970er-Jahren ein rasches Aufholen der Mädchen und Frauen in Bezug auf formale Bildungsniveaus festgestellt, sodass Mädchen und junge Frauen gegenwärtig in formalen Ausbildungen ab der Sekundarstufe II oft bereits leicht überproportional vertreten sind. Die Angleichung an die formale Bildungshöhe der Männer hat jedoch nicht zu einer Beseitigung sämtlicher Diskriminierungen geführt: Gerade die horizontale Ungleichverteilung auf Ausbildungs- und Studiengänge hält sich hartnäckig auf sehr hohem Niveau. So werden Frauen nach wie vor hauptsächlich für einschlägig weibliche Tätigkeiten und Berufe ausgebildet – in technischen Ausbildungen sind sie kaum zu finden. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bildungs- und Berufswahl setzen sich im Beschäftigungssystem fort. Dergestalt werden z.B. soziale Berufe, Gesundheitsberufe, Reinigungsberufe, pädagogische Berufe sowie Büro- und Verwaltungsberufe nach wie vor stark von Frauen dominiert (der Frauenanteil liegt bei 70% und mehr). Diese Ungleichverteilung am Arbeitsmarkt verschränkt sich mit einer ganz deutlich geringeren Verwertbarkeit der Bildungsabschlüsse von Frauen – Frauen werden, das zeigt die Statistik, auf allen Ausbildungsniveaus meist eine Stufe unter ihren männlichen Kollegen eingesetzt (siehe Gutknecht-Gmeiner/Wieser 2004) – sowie einem sehr hohen Gender Pay Gap (Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen), der je nach Berechnungsmethode schwankt, aber durchschnittlich bei etwa 30% liegt.

Diese Situation der geschlechtsspezifischen Segregation in der Erstausbildung und im Berufsleben hat zwangsläufig auch Auswirkungen auf das Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern, insbesondere in der beruflichen Weiterbildung. Wenn mehr als vier Fünftel aller erwerbstätigen Frauen in sechs Berufsbereichen tätig sind – davon ein Viertel allein im Büro- und Verwaltungsbereich; im Handel, in der Werbung und im Marketing etwa 15%; im Bereich Gesundheit und Medizin, in der Reinigung, im Bereich der Pädagogik sowie im Tourismus und im Gastgewerbe jeweils zwischen 8% und 10% (siehe Gutknecht-Gmeiner/Wieser 2007) –, ist nicht vorstellbar, dass diese Tatsache keine Auswirkungen sowohl auf Weiterbildungsaspirationen als auch auf die gewählten Kursthemen hat. Selbstverständlich ist auch hier von einer starken Binnendifferenzierung innerhalb der inhomogenen Gruppe weiblicher Erwerbstätiger auszugehen – das Weiterbildungsverhalten einer Reinigungsfachkraft wird vermutlich kaum mit dem einer AHS-Lehrerin zu vergleichen sein. Es zeigen sich jedoch insgesamt deutliche Unterschiede zur Weiterbildungsbeteiligung von Männern. Dies lässt sich anhand vorhandener Statistiken vor allem für die thematische Ausrichtung der Weiterbildung nachweisen. Auch die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht und Merkmalen der Berufstätigkeit (z.B. nach Berufen, Branchen etc.) ergibt ein differenziertes Bild.

Die anteilmäßige Beteiligung an beruflicher Weiterbildung unter den unselbstständig Erwerbstätigen lässt einen leichten Vorsprung der Frauen erkennen. So geben 26,2% der Frauen gegenüber 24,4% der Männer im Mikrozensus zum Lebenslangen Lernen an, im letzten Jahr eine berufliche Weiterbildung absolviert zu haben (siehe Statistik Austria 2004). Allerdings bedeutet das aufgrund der geringeren Zahl an weiblichen Erwerbstätigen in absoluten Zahlen einen Überhang der Männer von fast 85.000 (430.900 männliche Erwerbstätige im Vergleich zu 345.800 weiblichen). Betrachtet frau/man die Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung nach Berufsbereichen (d.h. nach den Berufsabteilungen der Österreichischen Berufssystematik im Detail, so zeigt sich folgendes differenziertes Bild:

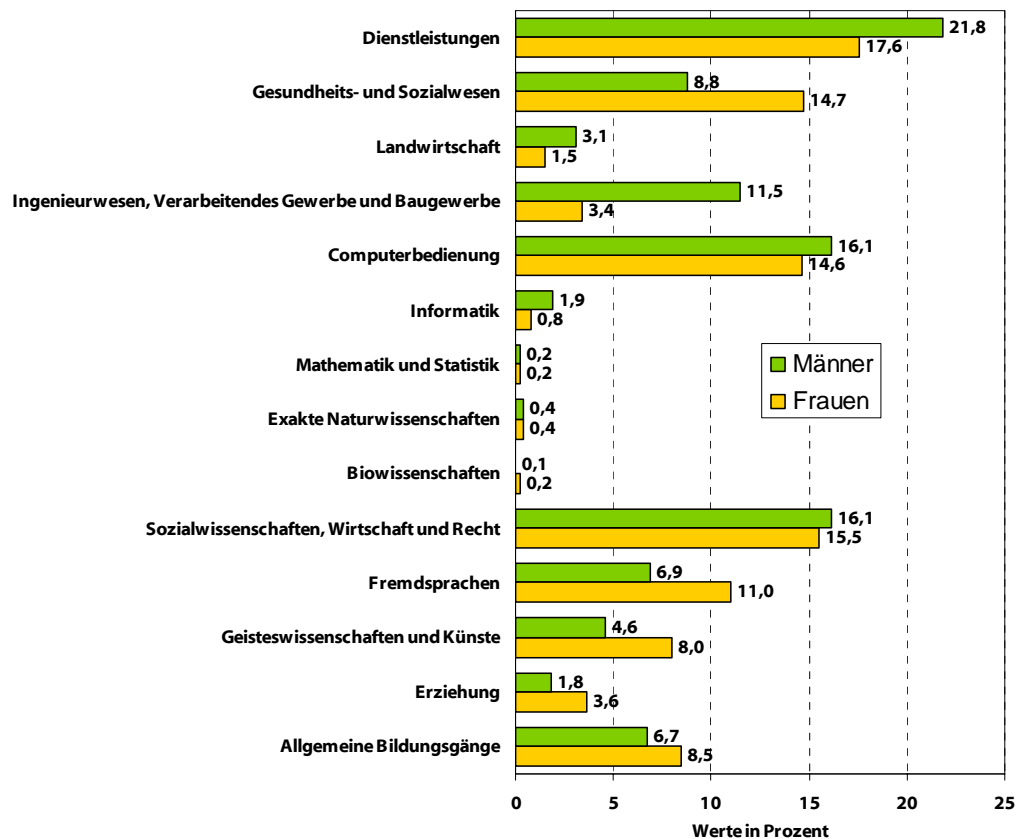
- Erstens gibt es weiterbildungsintensive Berufsbereiche, in denen Frauen und Männer im gleichen Ausmaß weiterbildungsaktiv sind, wie z.B. in den Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen (Frauen profitieren sogar besonders, da sie einen höheren Anteil der Erwerbstätigen in diesen Berufen stellen).
- Dann gibt es zweitens Berufsbereiche, in denen Frauen zwar ebenfalls in höherem Maß vertreten sind als Männer, in denen sie aber nicht die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten vorfinden. Dies betrifft z.B. die Berufsgruppen der Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe. Die Teilnahmequote an berufsbezogenen Kursen in diesen Bereichen beträgt bei Männern 36% und bei Frauen 30%.
- Als eine Untergruppe dieses Typs können drittens Berufsbereiche mit einem hohen Frauenanteil gelten, in denen die Weiterbildungsintensität insgesamt stark unterdurchschnittlich ist – jene der Frauen ist noch einmal geringer als jene der Männer. Ein Beispiel dafür sind die Dienstleistungsberufe, die in Sachen Weiterbildung das Schlusslicht darstellen.
- Viertens gibt es Berufsbereiche, die für die Berufstätigkeit von Frauen nur eine geringe Bedeutung besitzen und in denen auch Weiterbildung keine große Rolle spielt. Dazu gehören z.B. die Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe (in denen Männer zu fast 40% beschäftigt sind) oder land- und forstwirtschaftliche Berufe.

Eine ähnliche Analyse ließe sich auch für die Weiterbildungsteilnahme nach Branchen und Geschlecht durchführen.

Ferner ist erkennbar, dass Männer und Frauen die Inhalte der Weiterbildungsangebote unterschiedlich wahrnehmen. Auffällig ist insbesondere die vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Weiterbildungen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens,

an Fremdsprachenkursen, an Kursen in den Geisteswissenschaften und Künsten oder in Erziehung. Männer dagegen nehmen – nicht überraschend – deutlich häufiger als Frauen an Schulungen in den Bereichen Informatik sowie Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe teil.

Abb. 1: Non-formale Aus- und Weiterbildung: Ausbildungsbereiche des letzten Kurses nach Geschlecht



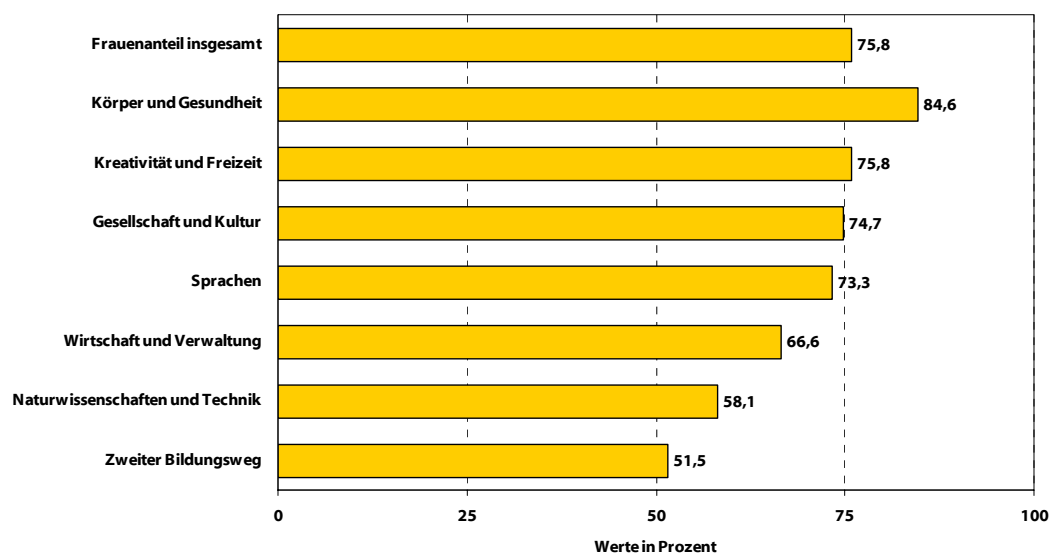
Quelle: Statistik Austria 2004, eigene Berechnungen

Für die Teilnahme an non-formaler berufsbezogener Aus- und Weiterbildung zeigen sich im Großen und Ganzen ähnliche Tendenzen wie für die Wahl von Aus- und Weiterbildungskursen insgesamt. Für Männer wie Frauen stehen aufgrund der hohen beruflichen Relevanz Kurse im Bereich der Sozialwissenschaften, der Wirtschaft und des Rechts sowie in Informatik und in der Computerbedienung deutlich stärker im Vordergrund. Auch Schulungen im Zusammenhang mit Pädagogik werden von Männern wie Frauen im beruflichen Kontext vermehrt nachgefragt, insbesondere aber von Frauen, was sicherlich mit dem hohen Frauenanteil in pädagogischen Berufen in Verbindung gebracht werden kann. Interessanterweise ist in der berufsbezogenen Teilnahme an Fremdsprachenkursen der Unterschied zwischen Frauen und Männern auffällig geringer. Dies deutet darauf hin, dass Frauen Fremdsprachen in hohem Maße im privaten Kontext erlernen, während Männer dies fast ausschließlich im berufsbezogenen Kontext tun.

Auch in der Wahl von allgemein bildenden Weiterbildungsangeboten unterscheiden sich Frauen und Männer. So zeigt etwa die HörerInnenstatistik der österreichischen Volkshochschulen, dass erstens Frauen ungleich stärker das Angebot der Volkshochschulen wahrnehmen – mehr als drei Viertel der Teilnehmenden sind Frauen; zweitens geschlechtsspezifische Unterschiede in der Kurswahl bestehen. So ist „Gesundheit und Bewegung“ ein Frauenthema, während die Kurse in Naturwissenschaften, Technik und Umwelt sowie in der Grundbildung und im Zweiten Bildungsweg zwar auch einen Überschuss an weiblichen Teilnehmenden aufweisen, aber im Vergleich zu anderen Gebieten doch stärker Männer ansprechen.

Interessant wäre in diesem Zusammenhang auch ein Vergleich von Bildungseinrichtungen nach dem Geschlecht der HörerInnen und nach den Kursthemen. Hierdurch könnte z.B. der Frage nachgegangen werden, an welchen Weiterbildungseinrichtungen Frauen oder Männer auch geschlechtsuntypische Fachgebiete inskribieren.

Abb. 2: Frauenanteil an Kursen der VHS nach Themengebieten 2004/2005



Quelle: Statistik Austria, basierend auf Daten des Verbands Österreichischer Volkshochschulen, Studienjahr 2004/2005

Neben berufsbezogenen Erwägungen – in die die berufliche Segregation hineinwirkt – bestimmen natürlich auch unterschiedliche private Interessen und soziale Rollen die Wahl von Weiterbildungsangeboten, d.h. es ist von einer Gemengelage verschiedener sozialer und (scheinbar) individueller, untereinander interferierender Einflussfaktoren auszugehen, deren Ausprägung in einem hohen Maße geschlechtsspezifisch überformt ist. Um ein Beispiel für das Ineinandewirken verschiedener Faktoren zu nennen: Frauen nehmen in geringem Maße an technischen Weiterbildungen teil, weil sie diese aufgrund ihrer Sozialisation und ihren sozial beeinflussten Bildungs- und Berufsentscheidungen weder privat noch beruflich

brauchen. Sie geben aber auch an, dass die Technik sie nicht interessiere.⁴ Dieses Desinteresse kann keineswegs allein auf individuelle, persönliche Vorlieben zurückgeführt werden (und wohl auch nicht auf von Natur aus vorgegebene Fähigkeiten und Neigungen). So gibt es viele Beispiele für (Weiter-)Bildungsangebote im technischen Bereich, die durchaus von Frauen genutzt werden – weil sie z.B. gezielt beworben werden oder hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen und ihrer zugrunde liegenden didaktischen Konzepte Frauen entgegenkommen. So ist z.B. der Frauenanteil in einschlägigen technischen Ausbildungsgängen in der „Normalform“ der Höheren Technischen Lehranstalt nach wie vor gering, die kürzeren und offensichtlich auch nicht so stark geschlechtsspezifisch konnotierten Kollegs jedoch werden von Frauen vergleichsweise gut angenommen (siehe Bergmann et al. 2002, S. 39f.).

Der Anbietervergleich könnte daher auch Ansatzpunkte liefern, wie die geschlechtstypische Wahl von Weiterbildungen aufgebrochen werden könnte.

Defizite der aktuellen Datenlage

Defizite in der aktuellen Datenlage gehen vor allem auf geschlechtsspezifische Auswirkungen des Erhebungsdesigns zurück, die z.B. zu einer quantitativen Unterrepräsentation von Frauen führen können, sowie auf die Nicht-Berücksichtigung von aus der Gender-Perspektive bedeutsamen Fragestellungen.

Eine Untererfassung von Frauen wird für die Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) vermutet. Verzerrungen ergeben sich dadurch, dass nur Betriebe mit mehr als neun MitarbeiterInnen erfasst wurden. Auch wurden für die Frauenbeschäftigung wichtige Branchen wie das Bildungs- und Gesundheitswesen und die gesamte öffentliche Verwaltung ausgeklammert. Im Sonderprogramm zum Lebenslangen Lernen (siehe Statistik Austria 2004) hingegen ist aufgrund der Stichprobenziehung auf Basis der Gesamtbevölkerung nicht von Untererfassungen auszugehen.

Weiters wurden in CVTS II die Anzahl der TeilnehmerInnen, die Zahl der Kursstunden und die Zahl der Beschäftigten geschlechtsspezifisch erhoben, was die Berechnung der geschlechtsspezifischen Teilnahmequote sowie des Umfangs der Weiterbildung ermöglicht. „*Allerdings*“, stellen bereits Jörg Markowitsch und Günther Hefler fest, „*können die drei geschlechtsspezifisch abgefragten Variablen mit allen anderen Variablen nicht in Verbindung gesetzt werden. Es sind daher insbesondere keine Antworten auf die Fragen nach*

⁴ Bemerkenswert ist, dass die geschlechtsspezifische Differenz bei den von Frauen und Männern angegebenen Interessensgebieten für Weiterbildungen, d.h. den Bereichen, die grundsätzlich als Weiterbildungsthemen interessant sind, noch höher ausfällt als bei den tatsächlichen Teilnahmen (siehe Statistik Austria 2004).

geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den direkten, den indirekten Kosten, den Qualifikationsniveaus und den Themenbereichen der Bildungsmaßnahmen möglich“ (Markowitsch/Hefler 2003, S. 97). Gerade diese Dimensionen sind jedoch von hoher Relevanz für die geschlechtsspezifische Analyse der Weiterbildungsbeteiligung.

Ferner weisen Markowitsch und Hefler auf vermutete Verzerrungen in der Auswertung von CVTS II hin, die zustande kommen, weil keine geschlechtsspezifischen Daten vorhanden sind. Dies betrifft z.B. die Effekte, die durch geschlechtsspezifische vertikale Segregation oder die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern ausgelöst werden. Für das „Continuing Vocational Training Survey“, das auf Angaben der teilnehmenden Betriebe zurückgreift, ist die geschlechtsspezifische Datenerhebung und -aufbereitung in den Unternehmen Vorbedingung für die Behebung dieses Mangels.

Auch in der Erhebung zum Lebenslangen Lernen (siehe Statistik Austria 2004), die eine Vielzahl von für die Gender Analyse relevanten Variablen beinhaltet, wurden die Angebote nicht nach Qualifikationsniveau aufgeschlüsselt, wobei für das non-formale Lernen – und in weitaus größerem Ausmaß gilt dies für das informelle Lernen – noch keine allgemein akzeptierten Kategorien entwickelt wurden. Nicht berücksichtigt wurden bislang auch Fragen des Transfers und der beruflichen Verwertbarkeit von Weiterbildungen.

Schlussfolgerungen und weiterführende Fragestellungen

Die angeführten Beispiele konnten zeigen, dass es unverändert bedeutsame Unterschiede im Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern gibt. Diese können jedoch erst dann erkannt werden, wenn Detailanalysen durchgeführt werden, da auf einer hohen Aggregationsebene für die meisten Fragestellungen nur geringe oder keine Differenzen erkennbar sind. Die hohe Bildungsbeteiligung von Frauen, die sich auch in der Weiterbildung manifestiert, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen und Männer nach wie vor unterschiedliche gesellschaftliche Rollen insbesondere in Bezug auf die Reproduktion – so sind Familie und Haushalt nach wie vor Frauensache –, aber auch im Arbeitsleben – Stichwort vertikale und horizontale Segregation der Geschlechter – einnehmen und diese Unterschiede sich auch auf das Weiterbildungsverhalten auswirken.

Eine umfassende sekundärstatistische Gender Analyse zur Weiterbildung steht noch aus. Die vorhandenen Daten, insbesondere der in Bezug auf genderrelevante Fragestellungen ergiebige Datensatz zum Lebenslangen Lernen (siehe Statistik Austria 2004), wären daher einer ausführlichen Analyse zu unterziehen, um zu klären, ob und in welcher Weise sich die oben genannten Unterschiede auf die Weiterbildungsteilnahme von Frauen und Männern auswirken. Als Vorbild könnte die Auswertung der Statistik Austria zu

geschlechtsspezifischen Disparitäten (siehe Statistik Austria 2002) dienen, die sich auf verschiedene Datenkörper stützt und so das Thema statistisch umfassend aufbereitet. Nach Geschlecht ausgewertete statistische Daten der Weiterbildungsanbieter, die bereits für einzelne Bereiche vorliegen, könnten das aus den Erhebungsdaten der Statistik Austria gewonnene Bild komplettieren.

Um das komplexe Zusammenwirken von geschlechtsspezifischen Unterschieden, die einen Unterschied machen, angemessen erfassen zu können, wären in die geschlechtsspezifische Analyse neben der sozialen Stellung und neben Merkmalen der Berufstätigkeit zusätzliche soziodemographische Variablen wie Alter, Siedlungsdichte (städtischer Raum im Vergleich zum ländlichen Raum), Zugehörigkeit zu Minderheiten bzw. Migrationshintergrund etc. aufzunehmen. Damit könnten auch vermutete Mehrfachbenachteiligungen bestimmter Gruppen von Frauen untersucht werden.

Welche weiterführenden Fragestellungen zu Gender Aspekten in der Weiterbildungsbeteiligung ergeben sich für die Forschung? Über die Schließung der oben genannten Datenlücken und über eine systematische Auswertung und Interpretation vorhandener Daten hinaus kommt vor allem der qualitativen Exploration und der quantitativen Untersuchung von Fragen der Wirksamkeit von Weiterbildung zur Ausbildung von Humankapital, aber auch von Teilnahmebedingungen, Motivation und Erwartungen hohe Bedeutung zu.

Eine erste Auswertung des Datensatzes zum Lebenslangen Lernen ergibt, wie erwartet, in der Kategorie „Motivation zum Weiterbildungsbesuch“ bei Frauen eine etwas geringere Orientierung an beruflichen Zielen. In der Selbsteinschätzung der beruflichen Verwertbarkeit der Weiterbildung zeigen sich überraschenderweise jedoch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Disparitäten wären allein schon aufgrund der Inhalte der Weiterbildung zu erwarten. In dieser Fragestellung wäre eine Schärfung der Begrifflichkeiten oder auch eine Validierung dieser Einschätzungen durch externe Quellen wünschenswert. Schließlich ist es sehr wahrscheinlich, dass Fragen zu Motivation, Erwartungen und Wirkungen von Weiterbildung von Frauen und Männern anders verstanden werden, da sich Frauen und Männer in ihren beruflichen Aspirationen sowie in der Definition von Karriere und beruflichem Erfolg nach wie vor stark unterscheiden. Ferner sollte auch die Frage des Nutzens von Weiterbildung für die Lebensbewältigung im privaten Bereich geklärt werden, wovon vermutlich Frauen stärker profitieren.

Im Zusammenhang mit der beruflichen Verwertbarkeit von Weiterbildung steht weiters die Bedeutung des Qualifikationsniveaus als wichtiges Merkmal von Weiterbildungen. Dazu gibt es in den genannten Erhebungen keine Daten. Dies hängt damit zusammen, dass für die

non-formale Weiterbildung (und natürlich auch für das informelle Lernen) (noch) keine Kriterien für die Definition von Qualifikationsniveaus existieren. Die Bestimmung von wissenschaftlich fundierten Kategorien für Qualifikationsniveaus, z.B. im Rahmen der Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens, wäre in diesem Zusammenhang ein wichtiger erster Schritt.

Interessant wäre auch eine geschlechtsspezifische Untersuchung zu Opportunitätskosten der Weiterbildung (siehe dazu eine Übersicht über die Opportunitätskosten in Schlögl et al. 2004) im Zusammenhang mit finanziellen Fragen (Verdienstentgang, Finanzierung der Weiterbildung), aber auch in Bezug auf die soziale Situation (familiäre Pflichten, verfügbare Zeit etc.).

Schließlich sind Gender Analysen auch für das Erkennen von Defiziten in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern Voraussetzung. Es kann dadurch nicht nur abgeklärt werden, wie und wo Frauen nach wie vor strukturell benachteiligt sind, sondern es können auch männliche Bildungsverlierer identifiziert werden.

Literatur

Verwendete Literatur

Markowitsch, Jörg/Hefler, Günter (2003): Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich I. Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II). In: Materialien zur Erwachsenenbildung 1/2003. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien.

Weiterführende Literatur

Boser, Line E./Fetz, Anita (1994): Frauen lernen anders und Anderes. Luzern [u.a.]: Akademie für Erwachsenenbildung (AEB) und h.e.p. Verlag (= Aus der Praxis für die Praxis 11).

Bergmann, Nadja et al. (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt, im Auftrag des AMS Österreich. Bd. II.: Geteilte (Aus-)Bildung und geteilter Arbeitsmarkt in Fakten und Daten. Wien (unveröff.).

Bergmann, Nadja et al. (2004): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien (= AMS report 38).

Derichs-Kunstmann, Karin/Müthing, Brigitte (Hrsg.) (1993): Frauen lernen anders. Theorie und Praxis der Weiterbildung für Frauen. Dokumentation der Fachtagung am 15./16.6.1992 in Recklinghausen. Bielefeld: Kleine Verlag (= Wissenschaftliche Reihe 53).

Grell, Petra/Paul, Bettina (2000): Weiterbildung trotz Familie und Beruf. Eine Kurzfassung zu Ergebnissen und Empfehlungen des Projekts „Flexible Lernkonzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Hamburg: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt Hamburg.

Gutknecht-Gmeiner, Maria/Schlögl, Peter (2007): Stand der Qualitätssicherung und -entwicklung bei österreichischen Institutionen der Erwachsenenbildung. In: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Erwachsenenbildung in Österreich - Wohin geht der Weg? Darstellung der Ergebnisse des Projektes „INSI-QUEB“. Hrsg. vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien (= Materialien zur

Erwachsenenbildung 1/2007). Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/materialien_zur_eb/nr1_2007_insicueb.pdf [Stand: 2008-02-15].

Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine (2004): Bringt bessere Bildung mehr Chancen? Bildungsexpansion und Arbeitsmarktsituation von Frauen. Vortrag auf der Gleichstellungsenquete der ÖGB-Frauen, am 3. Juni 2004 in Wien. Online im Internet: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_11.2.a&cid=1086426045363 [Stand: 2007-11-07].

Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wieser, Regine (2007): Erwerbstätigkeit von Frauen in ausgewählten Berufsbereichen. Eine Kurzexpertise. Wien (= AMS info 94).

Kreimer, Margareta (1999): Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus: Theorie und Empirie geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation. Frankfurt am Main: Lang (= Europäische Hochschulschriften 2430).

Kursteilnahmen an Volkshochschulen nach Geschlecht, Fachbereichen und Bundesländern. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/static/kursteilnahmen_an_volkshochschulen_nach_geschlecht_fachbereichen_und_bunde_020930.xls [Stand: 2007-11-07].

Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Wien: Institut für Höhere Studien (= Reihe Soziologie 41).

Prenner, Peter et al. (2000): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 bis 2000 in Österreich, im Auftrag der AK Wien, in Zusammenarbeit mit dem Institut für Höhere Studien (IHS).

Schlögl, Peter et al. (2004): Opportunitätskosten in der beruflichen Weiterbildung – Eine explorative Erhebung in Wien, im Auftrag der AK Wien (unveröff.).

Statistik Austria (2002): Geschlechtsspezifische Disparitäten, im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien.

Statistik Austria (Hrsg.) (2004): Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003. Wien (= LLL 2003).

Wieser, Regine/Gutknecht-Gmeiner, Maria (2005): Situation erwerbstätiger Frauen in Österreich, Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Österreich. Wien (unveröff.).



Foto: K. K.

Dr.ⁱⁿ Maria Gutknecht-Gmeiner

Nach einem Lehramtsstudium in Geschichte und Latein sowie Studien- bzw. Forschungsaufenthalten (Women's Studies, Geschichte der sozialen Bewegungen) in den USA war Maria Gutknecht-Gmeiner von 1993 bis 1995 als Studienberaterin für die Fulbright Kommission tätig, von 1995 bis 1997 als wissenschaftliche Mitarbeiterin und EU-Expertin am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und von 1998 bis 2000 als Projektmanagerin für EU-Bildungsprojekte am bfi Österreich. Seit 2002 ist Maria Gutknecht-Gmeiner als Wissenschaftlerin am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung beschäftigt, seit 2005 auch in der Funktion der stellvertretenden Geschäftsführerin. Thematische Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit sind: die Evaluationsforschung (v.a. Projekt- und Programmevaluierungen), Qualitätssicherung im Bildungsbereich, Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Arbeitsmarkt und Bildung (insbesondere Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen), Gender Mainstreaming sowie internationale Kooperationen. Sie promovierte 2006 an der Universität Klagenfurt am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung (IFEB), Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung über Peer Review als externes Evaluationsverfahren in der beruflichen Bildung.

E-Mail: [maria.gutknecht-gmeiner\(at\)oeibf.at](mailto:maria.gutknecht-gmeiner(at)oeibf.at)

Internet: <http://www.oeibf.at>

Telefon: +43 (0)1 310 3334 - 0

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.