



*Liebe Frauen,
die Tagung unterstrich in vielfacher
Hinsicht unsere Forderung nach ge-
schlechtergerechtem Zugang zu Wei-
terbildungsmöglichkeiten. Die primär
arbeitsmarktbezogene und die per-
sönliche Rendite von Fort- und Wei-
terbildung im Erwachsenenalter sind
bedeutend. Eine Abfrage unter den
Teilnehmerinnen zeigte deutlich,
dass Frauen dies für sich erkannt ha-
ben. Sie nutzen sowohl betriebliche
als auch freiwillige berufliche Fort-
bildung, belegen digitale Sprachkur-
se, Vorlesungen etc. und nutzen die
Bildungsangebote der kfd. Neben
Freizeit setzen sie in der Regel eigene
Finanzmittel ein. Im Sinne von sozia-
ler geschlechtergerechter Teilhabe
sehen wir hier Handlungsbedarf.*

Petra Löwenbrück, Sprecherin

Weiterbildung als absolutes Muss

Um die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens in Zeiten sich ändernder Arbeitswelten und die Bedeutung von beruflicher Weiterbildung für die Gleichstellung von Frauen ging es bei der Tagung des Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit, die vom 18. bis 20. November 2022 im Erbacher Hof in Mainz stattfand. Wie ist das Weiterbildungssystem in Deutschland aufgestellt? Welche genderspezifischen Merkmale kennzeichnen vor allem die berufliche Weiterbildung und wo gilt es anzusetzen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt weiter voranzubringen? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Veranstaltung, die von den Sprecherinnen Petra Löwenbrück und Veronika Pütker gemeinsam mit der kfd-Referentin Lisa Meerman-Lippe geleitet wurde. Dabei wurde eines deutlich: Die Teilnahmequoten und -chancen an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung sowie die daraus resultierenden Erträge sind bei Frauen geringer als bei Männern. Und: Weiterbildung ist ein absolutes Muss.

Lernen im Erwachsenenalter: das Potential von Weiterbildung

Für die Tagung hatte der Ständige Ausschuss Dr. Sarah Widany und Dr. Ina Rüber als Referentinnen gewinnen können, die beide früher am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Zentrum für lebenslanges Lernen e.V. tätig waren. Dort hatten sie die Expertise „Gleichstellung durch Weiterbildung in einer digitalisierten Gesellschaft“ für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. In ihrem Vortrag „Lernen im Erwachsenenalter – Status Quo, Potentiale und Grenzen“ beleuchtete Dr. Sarah Widany vor allem die Makroebene „Das Weiterbildungssystem – Zustandsbeschreibung und Gestaltungsoptionen“. Mit Blick auf die berufliche Weiterbildung, die auch immer eine persönliche Entwicklung beinhaltet, nannte die Wissenschaftlerin mit einer Vertretungsprofessur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Uni Potsdam folgende Ziele: Sie ermögliche zum einen Bildung nachzuholen, die in jungen Jahren nicht möglich war oder verpasst wurde; zum anderen biete sie die Chance, sich an neue Erfordernisse anzupassen, sich zu spezialisieren und beruflich aufzusteigen. Für bestimmte Zielgruppen könne Weiterbildung auch soziale Teilhabe bewirken und so den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken. Zahlen aus dem Jahr 2020 belegten, dass die Beteiligung von Männern wie Frauen an Weiterbildungsangeboten im Vergleich zu 2012 – von leichten Schwankungen abgesehen – zugenommen habe. Das gelte für die betriebliche Weiterbildung, die rund 48 Prozent der befragten 18 bis 64-Jährigen nutzten, genauso wie für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung (9 Prozent) oder die nicht berufsbezogene Weiterbildung (18 Prozent). „Auffällig ist allerdings, dass sich die Zeitintensität verändert hat. Es nehmen zwar mehr Menschen an betrieblicher Weiterbildung teil, aber in der Summe mit einem geringeren Zeitumfang“, erläuterte die Referentin. Anders verhalte es sich bei der selbstfinanzierten, berufsbezogenen Weiterbildung, in die mehr Zeit investiert werde.



Frauen finanzieren ihre Teilnahme häufiger selbst

Dass nicht alle Personengruppen gleichermaßen an Weiterbildungsangeboten teilnehmen, hat laut Widany unterschiedliche Gründe. Vor dem Hintergrund, dass die Datengrundlage im Weiterbildungsbereich schwierig und aktuell auch noch durch die Corona-Pandemie beeinflusst sei, seien



vielfach eher Tendenzen als klare Differenzen auszumachen. Mit Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede gebe es weniger eine Diskrepanz hinsichtlich der Häufigkeit der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, sondern vielmehr in Bezug auf die Finanzierung. Denn Frauen finanzierten ihre Qualifizierungen häufiger selbst als Männer. Die Gründe hierfür lägen in den frauentypischen Branchen, vor allem aber in der hohen Teilzeitbeschäftigung von Frauen, wo Weiterbildungen häufig nicht in die Arbeitszeit fielen. Denn entscheidend für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sei grundsätzlich der Erwerbskontext. Branche, Unternehmensgröße, Arbeitsplatz und Tätigkeit seien hier nach wie vor die maßgeblichen Faktoren. Allgemein habe sich die Lücke zwischen jüngeren, bislang weiterbildungsaktiveren Gruppen und älteren Gruppen verringert. Die Weiterbildungsbeteiligung im Alter steige. Das gelte im Übrigen auch für Menschen mit Migrati-



onshintergrund, die nicht mehr so stark unterrepräsentiert seien. Mit dem Begriff „Bildungsakkumulation“ beschrieb die Wissenschaftlerin die Tatsache, dass mit steigendem Bildungsniveau seit jeher auch die Weiterbildungschancen stiegen.

Weiterbildungsbarrieren

Der meistgenannte Grund, warum Weiterbildungsangebote nicht wahrgenommen würden, sei „keine Zeit“, berichtete Widany. Dabei wirkten in der Regel meist verschiedene Gründe zusammen. So gebe es situative Barrieren wie berufliche und familiäre Verpflichtungen oder auch Aspekte wie Mobilität und Finanzierung, die die Teilnahme an Weiterbildungen verhinderten. Zudem erschwerten institutionelle Barrieren wie fehlende oder mangelhafte Angebote entsprechende Qualifizierungen. Manchmal scheitere es auch am Zugang zur Weiterbildung, wenn bestimmte Teilnahmevoraussetzungen zu erfüllen seien. Als dritten Hinderungsgrund nannte die Referentin die dispositiven Barrieren, die mit der persönlichen Erfahrung und Überzeugung zusammenhängen; z. B. negative Assoziationen mit der Schulzeit.

„Der Weiterbildungsmarkt ist ausgesprochen heterogen, intransparent und wenig reguliert und gleicht eher einem Weiterbildungsdschungel“, betonte die Referentin. Es sei ein gemischtwirtschaftliches System, in dem private, öffentliche, gemeinnützige und betriebliche Anbieter*innen aufträten, die genauso formale, staatlich anerkannte Abschlüsse anböten wie Zertifikate ohne allgemeine Anerkennung. Auch sei die Finanzierung unübersichtlich. Zudem gebe es wenig Beschränkungen und nur teilweise Anforderungen an Qualitätsmanagement. „Im Grunde kann jede und jeder ein Institut aufmachen“, so Widany. Alles Punkte, die auch der OECD-Bericht 2021 zum Weiterbildungssystem in Deutschland kritisierte und Verbesserungen anmahnte.

Nationale Weiterbildungsstrategie

Vor dem Hintergrund, dass Weiterbildung und Qualifizierung von zentraler Bedeutung sind, um die Fachkräftesicherung und die Transformation der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft erfolgreich zu gestalten, hat die Bundesregierung 2019 eine Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) entwickelt. Diese wird aktuell zu folgenden Themen fortgeschrieben und weiterentwickelt: 1. Zugänge zu Beratung, Förderung und Weiterbildungsangeboten erleichtern, 2. Kooperationen in Regionen und Branchen vertiefen, 3. Konzepte weiterentwickeln und 4. die digitale Weiterbildung stärken. Grundsätzlich sollen arbeitsmarkt- und bildungspolitische Instrumente mit Perspektive auf Zukunftskompetenzen enger verzahnt werden. Um das Ziel einer Weiterbildungsbeteiligung von 65 Prozent der 18 bis 64-Jährigen zu erreichen, könnten Maßnahmen wie Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild, Weiterbildungsgeld, Teilqualifikationen durch einzelne Module oder eine Ausweitung des Aufstiegs-BAföGs dienlich sein, so Widany. „Wir

haben mit guter Weiterbildung sehr viel Potential, den großen Herausforderungen unserer Zeit zu begegnen.“

Weiterbildung lohnt sich

„Weiterbildung lohnt sich!“, betonte die Wissenschaftlerin abschließend. Sie könne sich arbeitsplatzbezogen in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, beruflichen Aufstieg, Einkommenssteigerung und Arbeitszufriedenheit auszahlen. Unabhängig vom Arbeitsplatz ermögliche sie Erträge hinsichtlich Gesundheit, Lebenszufriedenheit, ehrenamtlichem Engagement sowie politischer, kultureller und sozialer Teilhabe. Mit einem Zitat des amerikanischen Forschers Jack Mezirow schlug die Referentin einen Bogen zu lebenslangem Lernen, das der ganzheitlichen Persönlichkeitsbildung diene: „Die bei weitem bedeutendste Lernerfahrung im Erwachsenenalter ist die kritische Selbstreflexion - die Überprüfung der Art und Weise, wie wir Probleme gestellt haben, und die Neubewertung unserer eigenen Orientierung beim Wahrnehmen, Wissen, Glauben, Fühlen und Handeln.“ Sich selbst verändern in einer sich verändernden Welt.



Gleichstellung durch Weiterbildung?

Den zweiten Teil des Studientages gestaltete Dr. Ina Rüber. Unter der Überschrift „Gleichstellung durch Weiterbildung?“ gab die Gleichstellungsbeauftragte der rheinland-pfälzischen Stadt Mayen zunächst einige allgemeine Informationen zu Theorie und Praxis von Gleichstellung, die auch eines der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN darstellt. Sie skizzierte dann einige Merkmale der sich ändernden Arbeitswelt: Digitalisierung, räumliche wie zeitliche Flexibilisierung, Globalisierung, Diversität, Fachkräftemangel und wechselnde Anforderungsprofile, aber auch die Frage nach Identifikation und Sinnhaftigkeit der eigenen Erwerbsarbeit. Vor diesem Hintergrund sei Weiterbildung zwingend notwendig.



Die Frage, ob und inwiefern arbeitsmarktbezogene Weiterbildung zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt, lässt sich laut Referentin nicht eindeutig positiv beantworten. „Entsprechende Renditen stellen sich nicht zwangsläufig ein“, so Rüber. Eine Einkommenssteigerung, die den Gender Pay Gap schließt, oder ein beruflicher Aufstieg, der mehr Frauen in Führungspositionen bringe, sei nicht per se eine Folge von arbeitsmarktbezogener Weiterbildung. Inwieweit diese zu Lohnsteigerungen, erhöhter Arbeitsplatzsicherheit oder weiteren Karriereschritten führe, sei stark von der

Art, Branche und vom Umfang der Beschäftigung abhängig und davon, ob die Weiterbildung betrieblich finanziert werde. Die Beschäftigungsverhältnisse und Weiterbildungsformate, für die sich positive Effekte einstellen, seien häufiger unter Männern als unter Frauen vertreten. Von daher profitierten Männer mehr von Lohnsteigerungen, weil sie eher in Branchen oder Unternehmen beschäftigt seien, wo Gehaltsverhandlungen möglich sind. In eher frauentypischen Berufen sei dies seltener der Fall. Insofern stellten nach wie vor die Berufswahl, Teilzeitbeschäftigung und die Tatsache, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes ihre beruflichen Ziele vielfach zurücksteckten, die stärksten Hindernisse für Frauen dar. Daneben entschieden natürlich auch die Zertifikate selbst, Kompetenzsteigerung und Verhandlungssicherheit über eine Lohnerhöhung.

Ungleichheiten bei Teilnahmechancen

Um von beruflicher Weiterbildung zu profitieren, sei eine erfolgreiche Teilnahme Voraussetzung, erläuterte die Gleichstellungsbeauftragte. Aber gerade bei Frauen zeige sich ein erhöhtes Risiko, Weiterbildungen abzubrechen. Dies mag unter anderem an weiteren Verpflichtungen - beispielsweise familiärer Art - liegen, die ihnen eine kontinuierliche Teilnahme erschweren. Ungleichheiten bei den Teilnahmechancen und entsprechende Abbruchquoten zeigten sich aber vor allem auch bei digitalen Formaten. Grundsätzlich nahmen Männer an Bildungsaktivitäten mit digitalen Medien stärker teil als Frauen. Der Unterschied ist vor allem bei rein digitalen Formaten ausgeprägt. Die Gründe hierfür sieht Rüber in der allgemein schwächeren Affinität von Frauen zu digitalen Medien und auch in ihren geringeren Kompetenzen in diesem Bereich. Der verstärkte Ein-

satz digitaler Medien in betrieblicher Weiterbildung könne so die Teilnahmebarrieren für Frauen erhöhen. In der Folge würden sich die geringere Teilnahme und die hohen Abbruchquoten bei reinen Onlineformaten wiederum negativ auf eine weitere Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Zu den Ungleichheiten bei den Teilnahmechancen zählt für die Referentin auch die Tatsache, dass grundsätzlich eher höher gebildete Frauen und Männer Weiterbildungsangebote nutzten, so dass sich soziale Ungleichheiten reproduzierten. Hier bedarf es allerdings struktureller Veränderungen.

Gleichstellung im Weiterbildungssystem

Auch im Weiterbildungssystem selbst besteht laut Referentin Handlungsbedarf in Sachen Gleichstellung. Zwar sei die Geschlechterverteilung halbwegs ausgeglichen, aber auch hier gebe es einen markanten Gender Pay Gap, starke Unterschiede je nach Anbietergruppe sowie prekäre Arbeitsverhältnisse. So seien Frauen eher in Einrichtungen wie Volkshochschulen tätig, wo deutlich schlechter bezahlt würde als bei privaten oder betrieblichen Anbietern, wo mehr männliche Kollegen anzutreffen seien. Ein weiterer Aspekt sei die dringend erforderliche Professionalisierung des Weiterbildungspersonals, vor allem mit Blick auf digitale Kenntnisse. Nur durch ausreichende medienpädagogische Kompetenz könnten digitale Medien tatsächlich einen Mehrwert in der Weiterbildung erzielen und auch so eingesetzt werden, dass Teilnehmende unterschiedlicher Affinitäten und Kompetenzen gleichermaßen profitierten. Gleichstellungsfragen selbst seien nur am Rande und für einzelne Zielgruppen Inhalt von Weiterbildungsangeboten.

Rege Diskussionen

Im Anschluss an die Vorträge der Referentinnen, die sich von den Positionen der kfd beeindruckt zeigten, entwickelten sich rege Diskussionen. Dabei wurde einmal mehr deutlich, dass Weiterbildung und das Lernen Erwachsener Beschäftigungsfähigkeit sichern, berufliche Karrieren fördern, individuelle Entfaltung und Meinungsbildung ermöglichen und sozialen Zusammenhalt stärken können. Der Fokus beim lebenslangen Lernen sollte aber nicht nur auf das Thema Digitalisierung gerichtet sein. Vor dem Hintergrund der genannten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind aus Sicht der Delegierten insbesondere Arbeitgeber*innen gefragt, die Weiterbildung von Frauen und Männern gleichermaßen durch Beratung, Kostenübernahme und Arbeitsfreistellung zu fördern.



Zudem wurde die grundsätzliche Bedeutung von guter Beratung im Weiterbildungsbereich betont und dabei auf die „Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ verwiesen, die in jeder Agentur für Arbeit angesiedelt ist. Da in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt auch neue Bewerbungskriterien gelten, die weniger auf einen stringenten Erwerbsverlauf als auf Diversität der Kompetenzen Wert legen, betonten die Teilnehmerinnen die damit verbundenen Chancen gerade für Frauen und die Wichtigkeit von Zertifikaten. In diesem Kontext wurden auch die vielfältigen und qualitativ hochwertigen Bildungsangebote des kfd-Bundesverbandes hervorgehoben. Insgesamt machte die Tagung aber viele seit langem im Ausschuss diskutierte grundlegende Probleme deutlich, die dazu führen, dass Frauen trotz gesetzlich garantierter Gleichberechtigung auch im Erwerbsleben längst nicht gleichgestellt sind. Dazu zählen genauso tradierte Rollenbilder wie das Berufswahlverhalten oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse. An der Beseitigung dieser Ursachen gilt es weiter zu arbeiten.

Von daher widmet sich der Ständige Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit im Jahresthema 2023 „Erwerbsleben von Frauen sind vielfältig“ der Arbeitswelt von Frauen jenseits der vielzitierten vermeintlichen Frauenberufe. Frauen sind längst in den sogenannten Mint-Berufen angekommen, sie nutzen die Chancen der Digitalisierung und sind Gründerinnen. Die Tagung des Ständigen Ausschusses im März nimmt erfolgreiche Start-up-Gründerinnen in den Blick.

Termine:

- 17. – 19. März 2023, Tagung Mainz
- 22. – 23. September 2023, Delegiertentagung
- 17. – 19. November 2023, Tagung Mainz

Text/Fotos: Beate Behrendt-Weiß/Journalistin
Ständiger Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit
Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
Prinz-Georg-Str. 44, 40477 Düsseldorf
Telefon: 0211-44992-74

Lisa Meerman-Lippe – meerman-lippe@kfd.de

www.kfd.de

<https://www.kfd-bundesverband.de/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit>