

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

Harry Friebe

ELTERN SCHAFT UND WEITERBILDUNG. EINE SOZIALWISSENSCHAFTLICHE LÄNGSSCHNITT- UNTERSUCHUNG ZUM BERUFLICHEN UND NICHT-BERUFLICHEN WEITERBILDUNGS- VERHALTEN IM FALLE DER FAMILIENGRÜNDUNG

Summary: In this context, “Parenthood and Continuing Education,” does not refer to the customary prenatal classes. Rather, it denotes scientifically confirmed evidence of gender-related changes in educational behaviour after becoming a parent. Traditionally, fathers’ participation in continuing education tends to increase enormously, while mothers’ participation generally decreases considerably. Given the fact that family obligations often stymie women’s professional careers, continuing education could be a factor in preventing this devaluation of women’s professional qualifications. In the framework of an empirical longitudinal study, the processes and turning points are documented and discussed.

Problemaufriss

Dass Geschlecht und Erwerbsarbeit hochsensibel interagieren, ist allgemein bekannt: Mütter kümmern sich zumeist um Kind und Haushalt, sie werden in der Erwerbsarbeit (zumindest zeitweise) nicht mehr gesehen. Väter arbeiten umso mehr und kümmern sich nur geringfügig um die alltägliche Hausarbeit (vgl. FRIEBEL 2007b). Trotz aller Modernisierung praktizieren drei Viertel der Paare nach der Geburt des ersten Kindes das traditionelle Modell: Der Vater arbeitet Vollzeit, die Mutter ist nicht oder nur geringfügig erwerbstätig (vgl. BÄCKER u.a. 2000). Aus den verschiedensten Gründen ist also die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit trotz aller Veränderungs- und Wandlungsprozesse hinsichtlich der Lebenszusammenhänge für beide – für Männer und Frauen – problematisch geblieben.

Dass darüber hinaus Geschlecht und Erwerbsarbeit mit einem veränderten (Weiter-) Bildungsverhalten im Falle der Familiengründung interagieren,

wird weniger zur Kenntnis genommen. Dieser Zusammenhang bleibt in der aktuellen empirischen Weiterbildungsforschung zumeist ein blinder Fleck. Eine Ausnahme ist hier die empirische Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung über Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. Sie liefert ein exemplarisches Zahlenbild: Bezogen auf den Referenzbereich der alten Bundesländer nahmen 2002 in Familienhaushalten mit mehreren Kindern

- 78 % aller Väter, aber nur
- 47 % aller Mütter

an beruflicher Weiterbildung teil (vgl. BEICHT 2005).

Ansonsten bietet die empirische Weiterbildungsforschung kaum erhellen- de Einblicke in diese Problematik. So können wir im aktuellen Berichtssystem Weiterbildung (IX) zwar nachlesen, dass im Referenzbereich der alten Bundesländer 2003 35 % aller erwerbstätigen Männer (hierzu gehört wohl auch die Mehrzahl der erwerbstätigen Väter) und 6 % aller nicht-erwerbstätigen Frauen (hierzu gehört wohl auch die Mehrzahl aller nicht-erwerbstätigen Mütter) an beruflicher Weiterbildung teilgenommen¹ haben (BUNDESMINISTERIUM 2006, S. 123), aber dennoch bleibt der über vierhundert Seiten lange Gesamtbericht in dieser Angelegenheit äußerst unbestimmt². Ausgesprochen nebulös wird im Berichtssystem IX zwar darauf hingewiesen, dass das Bildungsverhalten im „Zusammenhang mit Lebens- bzw. Berufssituationen zu sehen (ist), die im Vorfeld von Weiterbildung liegen“ (ebenda S. 122) und dass „die unterschiedlichen beruflichen Situationen von Männern und Frauen nicht zuletzt auch mit ihrer familiären Rolle zusammen (hängen)“, aber dann brechen die Autoren ihr interessiertes Erkennen über den Gegenstand abrupt ab: „Allerdings sind ... die Fallzahlen für statistisch zuverlässige Aussagen unzureichend“ (ebenda).

Im Rahmen unserer empirischen Längsschnittstudie „Weiterbildung im Lebenszusammenhang“ (vgl. FRIEBEL 2000 und 2006) sind wir – trotz eines relativ kleinen Samples – dieser Frage nach dem ausgesprochen symmetrischen Auseinanderfallen des Weiterbildungsverhaltens von Mann und Frau, nachdem sie Väter und Mütter geworden sind, weiter nachgegangen, weil dieses Untersuchungsfeld offensichtlich auf eine binäre Unterscheidung der Geschlechterrelation mit hierarchisierendem Potenzial verweist. Wir werfen einen prozessualen Blick auf den vermuteten Ausschluss der Mütter aus der Weiterbildung, auf den vermuteten Einschluss der Väter in die Weiterbildung, weil wir dahinter eine prototypisch gestaltete Verdichtung der Merkmale von

Mann und Frau auf Vater und Mutter annehmen. Also fragen wir nach der Weiterbildung im geschlechtsspezifischen Lebenszusammenhang.

Diese Fragestellung bearbeiten wir nach einer kurzen Vorstellung des Samples (1.) in drei Sequenzen: Zunächst zeigen wir Verlaufsmuster der allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsbeteiligung (2.) insgesamt auf. Dann differenzieren wir die Frage nach Weiterbildungspraxen in inhaltliche (beruflich und nicht – beruflich) und institutionelle (betrieblich und nicht-betrieblich) Bereiche (3.). Schließlich bemühen wir uns um eine Antwort auf die Frage, ob dieser Zusammenhang von Elternschaft und Weiterbildung in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt variiert (4.).

Das Sample: Kinder der Bildungsexpansion und Weiterbildung

Es ist ein ausgesprochen bildungsgewohnter Personenkreis, den wir seit 1980 bis 2006 in 17 Feldphasen kontinuierlich mit Fragen zur Bildung und Weiterbildung im Kontext von Erwerbsarbeit und Familienbildung forschend begleiten: Ein Sample aus der Hamburger Schulabschlusskohorte 1979. Wir bezeichnen diese Untersuchungsgruppe als „Modernitätssample“, weil ihre Lebensläufe in komplexer Weise vom gesellschaftlichen Strukturwandel im Sinne einer trilateralen Verkettung geprägt wurden. Die Befragten

- waren in den 70er Jahren „Kinder“ der Bildungsexpansion: hatten also mehr Bildungsoptionen;
- waren zu Beginn der 80er Jahre „Stiefkinder“ der Strukturkrise des Arbeitsmarktes: hatten also mehr Arbeitsmarktrisiken;
- sind Repräsentanten der geburtenstarken Jahrgänge – geboren zwischen 1959 und 1964: hatten also mehr Verdrängungskonkurrenz.

Diese Baby-Boom-Generation verließ 1979 die allgemeinbildende Schule sehr gut gebildet: Ein Viertel (23 %) des Samples mit dem Abitur. Das war mehr als eine Verdoppelung der Abiturquote ihrer Eltern (11 %) und in Bezug auf ihre eigenen Kinder erwarten die Samplemitglieder heute eine Abiturquote von vier Fünftel (80 %) – ein außerordentlich ambitioniertes familiäres Bildungsantizipationsprojekt. Im Verlauf dieser drei Generationen dokumentiert sich ein enormer Wandel der Bildungsantizipation und -partizipation: am Beispiel der Abiturquote ein Wandel vom Uni-Ticket zum Universalticket (vgl. von Friedburg 1992) für alle Fälle. Auch für den Fall der Chancengleichheit durch Weiterbildung von Mann und Frau, wenn sie Väter und Mütter werden?

Die Sampleangehörigen³ sind aktuell im mittleren Erwachsenenalter zwischen 42 und 47 Jahre alt; verheiratet sind ca. zwei Drittel, Eltern ca. sieben Zehntel. Ihre Weiterbildungsteilnahmehäufigkeit (berufliche und nicht-berufliche zusammengefasst) lag im Untersuchungszeitraum kontinuierlich oberhalb der durchschnittlichen Teilnahmequoten in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. hierzu BUNDESMINISTERIUM 2006 und FRIEBEL 2000).

Weildungsteilnahme im Lebenszusammenhang – eine Verlaufsmusteranalyse

Das (soziale) Geschlecht ist eine zentrale Strukturkategorie – ein Lebenslaufregime. In wie weit können wir dies auch bezogen auf Weiterbildungsbeteiligungen und – benachteiligungen annehmen?

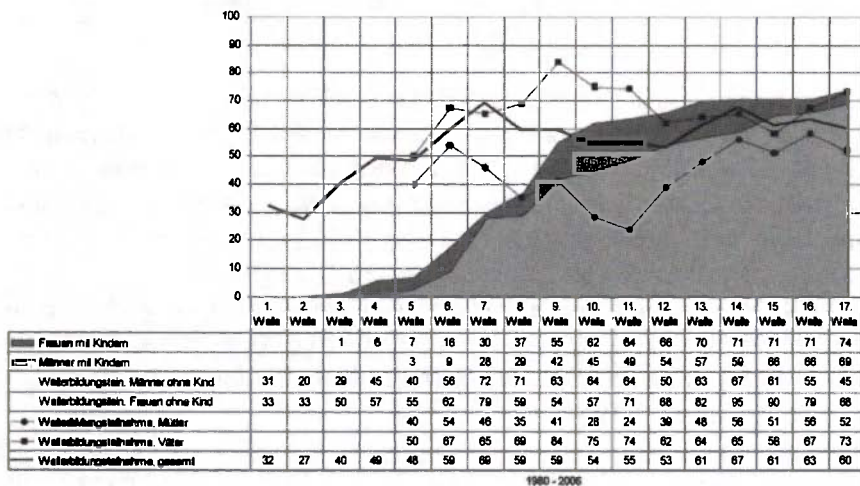
Zunächst lässt sich ganz allgemein feststellen, dass im Zuge von Frauenbewegung, Bildungsexpansion und „Gender mainstreaming“ ein Wandel der Geschlechterverhältnisse bezogen auf Bildungspartizipation stattgefunden hat. Während noch in den 50er und in den 60er Jahren die jungen Frauen erheblichen Benachteiligungen im allgemeinbildenden Schulwesen unterworfen waren – PEISERT brachte das damals auf die berühmte Kurzformel von der „katholischen Arbeitertochter vom Lande“ (vgl. PEISERT 1967) –, sind sie aktuell auf der „Überholspur“. So kommentiert z.B. Geißler: „dass sich das erhebliche Bildungsdefizit der Mädchen allmählich in einen Bildungsvorsprung verwandelte“ (GEISLER 2002, S. 36). Aber die alten diskriminierenden Geschlechtsmuster wiederholen sich beim Übergang in die Berufsausbildung: Eine ausgeprägte Geschlechtertypik der Berufswahl und eine Kumulation ungleicher arbeitsmarktrelevanter geschlechtstypischer Berufsmuster (KRÜGER 2001, S. 514 ff.; CORNELISSEN 2005, S. 91 ff.) führen dazu, dass sich Frauen häufiger in Berufen mit geringem Marktwert wiederfinden. Also auf eine Kurzformel gebracht, haben Frauen zwar erheblich nachgeholt hinsichtlich allgemeiner weiterführender Schulabschlüsse, aber bei den Passagen in die Berufsausbildung und in die Erwerbsarbeit werden sie weiterhin erheblich benachteiligt.

Um nun das „doing gender“⁴ der Weiterbildungsteilnahme im Lebenszusammenhang als soziale Konstruktion anschaulich dokumentieren zu können, haben wir Verlaufsmuster konstruiert. In Abb. 1 wurde die Prozesshaftigkeit der Lebensläufe und Weiterbildungspraxen (beruflich und nicht-beruflich zusammengefasst) per Kurven symbolisiert. Die fett gezeichnete Kurve im grafischen Feld verweist auf die durchschnittlichen Weiterbildungsteilnahmehäufigkeiten des Gesamtsamples von der 1. bis zu 17. Welle. Die einge-

färbten Sockel an der Basis der Grafik informieren über den Prozess der Familiengründung im Sample – hier sind die Anteile der Eltern gewordenen Frauen und Männer des Samples abgetragen. Über die Prozessgrammatik des „doing gender“ informieren die beiden anderen Kurven, die die Weiterbildungsteilnahmehäufigkeiten der Mütter bzw. der Väter im Untersuchungsverlauf wellenspezifisch dokumentieren⁵.

Die Schere zwischen der Weiterbildungsaktivität der Väter und der Weiterabstinenz der Mütter öffnet sich von der 6. bis zur 11. Welle signifikant. Zwischen der 6. und der 11. Welle liegen 7 bis 8 Jahre Lebenslauf. Innerhalb dieses Zeitraums waren die Familien unseres Samples typischerweise dominiert von Kindern im Kleinkindalter. Wir dokumentieren diese Haushaltskonstellation in den Familien in Abb. 2. Ab der 12. Welle gleichen sich die Weiterbildungsteilnahmehäufigkeiten wieder leicht an. Der Anteil von Familienhaushalten mit Kleinkindern ist in dieser Phase signifikant reduziert.

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



Die Abb. 1 zeigt wie Mütter unter den Bedingungen der jeweiligen Haushaltskonstellation (siehe Abb. 2) gewissermaßen gefangen sind in einer Verlaufskurve, die Krüger als „prozessuale Diskriminierung“ (KRÜGER 1995, S. 133) beschreibt. Das Geschlecht lagert sich als Strukturkategorie sowohl in die Ausbildungs- und Weiterbildungsprozesse als auch in die Familienbildungsprozesse in typischer Weise ein. Das Geschlecht „Frau“ bedeutet beim Über-

gang in den Beruf „Vorabzüge“ in der Verwertung von Bildungsabschlüssen schon vor der Familiengründung und das Geschlecht „Frau“ erfährt mit dem biografischen Einstieg in die Elternschaft eine (Soll-)Bruchstelle (FRIEBEL 2007b, S.42 ff.) der Weiterbildung; diese Diskriminierung kommt „dann zusätzlich hinzu“.

Abbildung 2: Familienhaushalte – Alter der Kinder in ausgewählten Befragungswellen – %-Angaben

Alter der Kinder	5. Welle (1987)	9. Welle (1994)	13. Welle (2000)	17. Welle (2006)
bis unter 3 Jahre	92	58	19	10
3 bis unter 6 Jahre	8	29	30	5
Summe bis unter 6 Jahre	100	87	49	15
6 bis unter 10 Jahre	0	12	32	25
10 bis unter 15 Jahre	0	1	18	38
15 Jahre und älter	0	0	1	22
Summe	100	100	100	100

Krüger fordert deshalb, bezogen auf die Lebensläufe gleichermaßen für Mann und Frau, die Determinanten von Arbeitswelt und Familie zu sehen: „Erst die *Verknüpfungsprinzipien* beider Institutionen machen die *Gegenläufigkeit* der Ungleichheitsspirale sichtbar. Das *positive Aufaddieren* von Geschlecht und Familie im Männlichen gegenüber der *umgekehrt proportionalen Negativentwicklung* im weiblichen Lebenslauf“ (KRÜGER 1995, S. 144).

Im Rahmen unserer parallel zu den standardisierten Fragebogenbefragungen durchgeführten problemzentrierten Intensivinterviews gaben die Mütter und die Väter typische „Spiegel“ ihrer Familiensituation in der Phase der Familiengründung zu Protokoll.

Mutter: „Als das erste Kind kam, da hab ich alle Weiterbildung erstmal aufs Eis gelegt ... für die Familie“.

Vater: „Als das erste Kind kam, da hab ich erstmal alles an Weiterbildung gemacht ... für die Familie“.

Das soziale Geschlecht (Gender) wirkt als Strukturgeber der Weiterbildungsteilnahme. Die Väter und Mütter praktizieren eine Retraditionalisierung ihrer Geschlechterrollen (vgl. BOYSEN 2007), also: bei den Männern dominiert die

breadwinner-Perspektive, bei den Frauen die caring-Perspektive (FRIEBEL 2006, S. 148). Als Biografieträger/-innen haben die Mütter und die Väter die Fähigkeit, „Sinn zu produzieren“ (MAROTZKI 1991, S. 190). Ihre jeweils spezifischen Zuwendungen zum Ereignis Familie führen zu spezifischen Sinnproduktionen pro/contra Weiterbildungsteilnahme.

Inhaltliche Präferenzen und institutionelle Gelegenheiten der Weiterbildungsteilnahme

Die individuellen Weiterbildungspraxen und die Institutionen der Weiterbildung gehen ein Verhältnis von Figur und Hintergrund ein, in dem sich individuelle Selbstorganisation und strukturelle Steuerung der Biografien gleichzeitig realisieren. Weiterbildungsbiografien müssen doppelt gelesen, entziffert werden: In der Logik des „Subjekts“ und in der Logik der „Struktur“ (FRIEBEL 2001, S. 66). Dieses Verhältnis zwischen Selbststeuerungsmöglichkeiten des Subjekts (einerseits) und struktureller Steuerung durch Institutionen (andererseits) gilt es immer zu bedenken, wenn wir im Folgenden sowohl nach Inhalten (beruflich oder nicht-beruflich) und Institutionen (betrieblich oder nicht-betrieblich) der Weiterbildungsaktivitäten als auch nach biografischer Perspektivität im Kontext von Weiterbildungsplanung fragen.

Den zeitlichen Analysefokus richten wir hier auf den Prozess von der 9. (1994) bis zur 17. (2006) Welle⁶.

Abb. 3 bietet eine phänografische Darstellung zur Arbeitsteilung zwischen den Partnern innerhalb der Familienhaushalte. Gruppieren wir dabei zwei Grundtypen hinsichtlich des entsprechenden Parts der Mütter, dann ergibt sich, dass der Anteil von „Frauen als Hausfrauen und mit geringfügiger Beschäftigung“ im Zeitverlauf von knapp zwei Dritteln bis knapp ein Viertel kontinuierlich abnimmt (9. W = 62 %; 13. W = 43 %; 17. W. = 29 %) und der Anteil von „Frauen mit Teilzeit- und mit Vollzeiterwerbstätigkeit von knapp drei Zehntel auf etwa sechs Zehntel kontinuierlich ansteigt (9. W = 31 %; 13. W = 48 %; 17. W = 59 %) – d.h. das männliche Ernährermodell dispensiert sich teilweise mit den älter werdenden Kindern. Und bezogen auf den Part der Väter dominiert der „Normalfall“ Vollzeiterwerbstätigkeit als Realfall fast einschränkungslos – allerdings ist ein leichter Anstieg der Väter mit Teilzeiterwerbstätigkeit im Untersuchungsverlauf zu registrieren (9. W = 2 %; 13. W = 7 %; 17. W = 11 %). Wie verhalten sich zu dieser Prozession der Arbeitsteilung in Abhängigkeit von der Altersschichtung der Kinder die Inhalts- und Institutionsaspekte der Weiterbildungspraxen der Väter und Mütter?

Abbildung 3: Arbeitsteilung innerhalb der Familienhaushalte in ausgewählten Befragungswellen – %-Angaben

Arbeitsteilung innerhalb der Familienhaushalte	9. Welle (1994)	13. Welle (2000)	17. Welle (2006)
Vater Vollzeit erwerbstätig / Mutter Hausfrau	52	32	21
Vater Vollzeit erwerbstätig / Mutter geringfügig beschäftigt	10	11	8
Vater Vollzeit erwerbstätig / Mutter Teilzeit erwerbstätig	21	30	32
Vater Vollzeit erwerbstätig / Mutter Vollzeit erwerbstätig	8	11	16
Vater Teilzeit erwerbstätig / Mutter Vollzeit erwerbstätig	0	2	5
Vater Teilzeit erwerbstätig / Mutter Teilzeit erwerbstätig	2	5	6
Vater Teilzeit erwerbstätig / Mutter Hausfrau	0	1	0
Keine Angabe	0	1	2
Sonstiges	7	7	9
Summe	100	100	100

- Inhaltsaspekte: Von der 9. bis zur 17. Welle dominieren nahezu kontinuierlich⁷ die Väter hinsichtlich beruflicher Weiterbildungsthemen; ebenfalls nahezu kontinuierlich dominieren die Mütter Weiterbildungserfahrungen in nicht-beruflichen Themen.
- Institutionenaspekte: Von der 9. bis 17. Welle dominieren kontinuierlich die Väter hinsichtlich der Weiterbildungsveranstaltungen in Arbeitgeberhand; ebenfalls kontinuierlich dominieren die Mütter Erfahrungen in Weiterbildungsveranstaltungen, die nicht von Arbeitgebern durchgeführt wurden.⁸

Die biografische Perspektivität bezogen auf Weiterbildung verläuft im Untersuchungszeitraum von der 9. bis zur 17. Welle ähnlich geschlechtsspezifisch: Nahezu kontinuierlich⁹ beantworten die Väter unsere Frage nach der beruflichen und nicht-beruflichen Weiterbildungsplanung signifikant häufiger positiv als die Mütter.

Ein Zwischenfazit

Frauen, die Mütter werden, nehmen signifikant seltener an Weiterbildung teil als Männer, die Väter werden. Die Geburt des 1. Kindes setzt bei den Müttern eine Ausgrenzungsspirale aus dem Arbeitsmarkt (CORNELIBEN 2005, S. 215) und der Weiterbildung in Gang, die zudem inhaltlich und institutionell profiliert wird: Mütter nehmen seltener an betrieblich-beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen teil, sie planen insgesamt seltener den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen. Es ist vermutlich ein Fremd- und Selbstausgrenzungsprozess: Mütter werden weniger durch Weiterbildung gefördert und sie verlieren möglicherweise an Teilnahmemotivation. Aber gerade weil die Erwerbsarbeitsbiografien von Müttern ausgesprochen diskontinuierlich sind, wäre zum Erhalt ihrer beruflichen Qualifikation eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung an Weiterbildung notwendig. Entsprechend folgert CORNELIBEN auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung (vgl. ENGELBRECH/JUNGKUNST 2001) von Berufsrückkehrerinnen: „92 % der Berufsrückkehrerinnen halten spezifische Weiterbildungsangebote während und nach der Elternzeit für hilfreich. Trotz der positiven Einschätzung von beruflicher Weiterbildung während und nach der Elternzeit haben zwei Drittel der Mütter an keiner Maßnahme teilgenommen“ (CORNELIBEN 2005, S. 351).

Weiterbildungsteilnahme und Familienkonstellation

Die beiden Mosaikmuster der Abbildung 4 symbolisieren ein Komplementaritätsprofil der Weiterbildungspraxen (beruflich und nicht-beruflich insgesamt) von Müttern und Vätern im angegebenen Untersuchungszeitraum von der 9. bis zur 17. Erhebungswelle. Geleitet von der Fragestellung,

- ob die oben vorgestellte eklatante Spreizung des Weiterbildungsverhaltens bei den Vätern und den Müttern eher Ausdruck einer temporär befristeten Spezialisierung der Geschlechterrollen durch Belastungserfahrungen in Folge der Geburt des ersten Kindes ist und mit zunehmenden Lebensjahren der Kinder tendenziell wieder erodiert oder
- ob diese Spezialisierung der Geschlechterrollen als Ausdruck einer ungleichen Chancenstruktur aufrechterhalten bleibt unabhängig vom Alter der Kinder im Haushalt (Macht der Gewohnheit)

haben wir das Ereignis Weiterbildungsteilnahme mit dem Alter des jüngsten Kindes in der Familie korreliert. In der Abbildung 4 repräsentiert jedes einzelne Mosaikstück eine jeweils geschlechtsspezifische Kreuzung der Merkmale „Alter des jüngsten Kindes“ in der Familie und „Weiterbildungsteilnahme“ pro Erhebungswelle. Die Zeichen im Feld drücken wiederum aus, ob die Mütter oder die Väter in diesem Kreuzungsereignis überdurchschnittlich/unterdurchschnittlich repräsentiert sind.

Abbildung 4: Weiterbildungsteilnahme und Alter des jüngsten Kindes im Familienhaushalt – %-Angaben; über- bzw. unterdurchschnittlich im Vergleich der beiden Subgruppen

Mütter

Alter des jüngsten Kindes	Welle								
	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
bis < 3	-	-	-	-	-	-	=	=	-
3 – < 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6 – < 10	-	-	-	+	-	+	-	-	-
10 – < 15		=	+	=	+	+	-	-	-
15 und älter							+	-	-

Väter

Alter des jüngsten Kindes	Welle								
	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
bis < 3	+	+	+	+	+	+	=	=	+
3 – < 6	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6 – < 10	+	+	+	-	+	-	+	+	+
10 – < 15		=	-	=	-	-	+	+	+
15 und älter							-	+	+

+	überdurchschnittlich
-	unterdurchschnittlich
=	etwa gleich verteilt

Retraditionalisierung der Geschlechterrolle in der Familie ist offensichtlich das beherrschende Bild im Vergleich beider Mosaikmuster. Wenn das jüngste Kind in der Familie unter 6 Jahre alt ist, dann gibt es keine einzige Episode, wo die Mütter häufiger an Weiterbildung teilgenommen haben als die Väter. Und die Erosion des männlichen Ernährermodells – implizit der Weiterbildungsprivilegien – findet in Folge des Älterwerdens der Kinder nur sehr schleppend statt. Es machte sich eher die Macht der Gewohnheit in der Hierarchisierung innerhalb der Zweigeschlechtlichkeit breit.

Zusammenfassung und Resümee

Weibliche diskontinuierliche und männliche kontinuierliche Erwerbsarbeit interagieren mit Weiterbildungsteilnahme. Kontinuierliche Erwerbsarbeit ist ein entscheidender Strukturgeber einer kontinuierlichen Weiterbildungsteilnahme. Erwerbstätigkeit verstärkt das Interesse an insbesondere beruflicher Weiterbildung und fördert dank betrieblicher Angebote die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen. Familienarbeit hemmt dagegen die Weiterbildungsteilnahme.

Da nun in der sozio-kulturellen Lesart der Familie nach dem männlichen Ernährermodell die Erwerbsarbeit primär männlich und die Familienarbeit primär weiblich (vgl. FRIEBEL 2007b) konnotiert wird, wird das Weiterbildungsverhalten in der beschriebenen Weise geschlechtsspezifisch prozessiert: Mütter werden aus der Weiterbildung ausgeschlossen, Väter werden in die Weiterbildung eingeschlossen (vgl. auch BRÜNING 2001). Diese Ergebnisse überraschen nicht, sie erscheinen nur in ihrer perspektivischen Vermittlung ungewohnt und haben insofern einen herausfordernden Aspekt: Wenn Erwerbsarbeit und Weiterbildung wie Geschlecht und Erwerbsarbeit hochsensibel interagieren, dann wird deutlich, dass beide Zusammenhänge sozial gemacht sind, dann wird deutlich, welche Risiken es in sich birgt, Mutter zu werden.

Mütter werden in der Familienphase nicht hinreichend gefördert, um wieder in qualifizierte Erwerbsarbeit zurückzufinden: Weder existieren umfassend fördernde familienfreundliche Maßnahmen in den Betrieben (vgl. BOTSCH 2006) noch gibt es genügend außerfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder (vgl. BECKMANN/KURTZ 2001). Schließlich prämiert die aktuelle Familienpolitik weiterhin das männliche Ernährermodell (vgl. KRÜGER 2006). Minimalvoraussetzungen eines gelungenen Wiedereinstiegs von Müttern in die Erwerbsarbeit wäre eine biografische Begleitung mit Weiterbildungsmaß-

nahmen, die vor einer Entwertung erworbener Qualifikationen schützen kann. Die biografische Selbsttätigkeit der Mütter zu fordern hat nur dann Sinn, wenn hinreichend fördernde Strukturen zur Verfügung gestellt werden. Es wäre mit weiteren Untersuchungen zu prüfen, unter welchen weiterbildungsfördernden Bedingungen der Wiedereinstieg von Müttern in qualifizierte Erwerbsarbeit gelingen kann.

Anmerkungen

- 1 Die Anteilswerte variieren zwischen der BIBB-Untersuchung und der BSW-Untersuchung deshalb erheblich, weil das BSW eine ausgesprochen enge Definition von Weiterbildungsteilnahme (Seminare etc.) hat, die BIBB-Untersuchung hingegen von einem ausgesprochen weitgefassten Weiterbildungsbegriff (incl. informelle und selbstorganisierte Lernformen) ausgeht. Interessant sind in beiden Fällen dennoch die bedeutsamen geschlechtsspezifischen Relationen auf der Basis des Merkmals Erwerbstätigkeit.
- 2 Völlig unvermittelt wird an anderer Stelle des Gesamtberichts darauf verwiesen (Bundesministerium 2006, S. 74) dass im Jahre 2003 Personen im Erziehungsurlaub bzw. in der Elternzeit – dieses Erhebungsmerkmal wurde 2003 erstmals eingeführt – eine Weiterbildungsteilnahmequote von 5 % hätten. Dabei wird suggeriert, dass diese Personen wiederum ausnahmslos keiner Erwerbsarbeit nachgingen (vgl. hierzu Bothfeld u.a. 2005. Eine ähnlich steinbruchartige empirische Zuwendung zum Ereignis Weiterbildungsteilnahme im Kontext von familiendynamischen Prozessen praktizieren Wilhelm und Wingerter 2004).
- 3 In der ersten Welle befragten wir 252 Personen; in der 17. Welle noch 138 Personen. Detaillierte Informationen über Stichprobe und Methodik dieser Hamburger Biografie- und Lebenslauf-Studie (HBLP) sind in Friebe et al. 2000 (S. 109 ff.) nachzulesen. Die hier dokumentierten Längsschnittdaten zur Entwicklung von der 1. bis zur 17. Welle beziehen sich ausschließlich auf die Personen, die auch an der 17. Welle teilgenommen haben – es sind etwa gleich viel Männer und Frauen. Im Text verwenden wir insgesamt nur die männliche Schreibform (diese Reduktion dient ausschließlich dem besseren Lesefluss). Geschlechtsspezifische Besonderheiten werden thematisiert.
- 4 Der Begriff des „doing gender“ meint in der Frauen- und Geschlechterforschung die aktive Rolle der gesellschaftlichen Subjekte in der beständigen (Re-)Konstruktion des sozialen Geschlechts (Krüger 2002, S. 63).
- 5 Die hier dokumentierten Befunde zum Weiterbildungsverhalten beziehen sich ausschließlich auf institutionelle Formen (Deutscher Bildungsrat 1970, S.197). Informelle und nicht-formale Weiterbildung (vgl. Friebe 2007a und Arnold et al. 2000)

wird hier aus methodischen Gründen ausgeklammert, weil sich unseres Erachtens diese Begriffe in der empirischen Weiterbildungsforschung kaum standardisiert operationalisieren lassen (Alheit/Dausien 2002, S. 1 ff). Hier besteht (noch) ein großes Forschungsdefizit. In der Tabelle unterhalb der Grafik von Abb. 1 sind auch die wellenspezifischen Anteilswerte zur Weiterbildungsteilnahme der Frauen und Männer ohne Kinder dokumentiert.

- 6 Angesichts einer erst ab der 9. Welle eingeführten stetigen Fragenbatterie zu diesem Bereich.
- 7 Einzige Ausnahme ist die 13. Welle. Hier haben die Mütter mehr Weiterbildungsteilnahmen im Zusammenhang mit beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen. Es ist zu vermuten, dass dieser Befund im Zusammenhang mit den beruflichen Wiedereinstiegsprozessen der Mütter steht.
- 8 Sowohl hinsichtlich der Orientierung an der Erwerbsarbeit als auch an betrieblichen Optionen liegt hier eine geschlechtsspezifische Spaltung vor. Die Väter nehmen einfach die Optionen der Gelegenheitsstruktur des Arbeitsplatzes wahr, die Mütter sind verwiesen auf nicht-betriebliche Weiterbildungsteilmärkte (Friebel u.a. 1993, S. 10 ff.) und präferieren darüber hinaus nicht-berufliche lebensweltliche Themen.
- 9 Nur in der 17. Welle sind die Weiterbildungsplanungsquoten der Väter und Mütter ähnlich hoch.

Literatur

- Arnold, R. et al.: Forschungsmemorandum für die Erwachsenen- und Weiterbildung, Frankfurt 2000.
- Alheit, P./Dausien, B.: Bildungsprozesse über die Lebensspanne und Lebenslanges Lernen. In: Tippelt, R. (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung, Opladen 2002. S. 565–585.
- Bäcker, G./Bispinck, R./Hofemann, K./Naegele, G. (2000): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2: Gesundheit und Gesundheitssystem, Familie, Alter, Soziale Dienste, Wiesbaden.
- Beckmann, P./Kurtz, B.: Die Betreuung ist der Schlüssel, IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 10. 2001.
- Beicht, U.: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung spezial (10), Bonn 2005.
- Bothfeld, S. et al.: Erosion des männlichen Ernährermodells? Die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 3 Jahren, Berlin 2005.
- Botsch, E./Lindecke, Ch./Wagner, A.: Familienfreundlicher Betrieb – Ein Blick in die Praxis. In: WSI-Mitteilungen 2006, 9, S. 485–491.

- Boysen, W.: Prozessuale (Re-)Traditionalisierung in Familien mit Kleinkindern, Hamburg 2007.
- Brüning G.: Benachteiligung in der Weiterbildung, Frankfurt/Main.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn 2006.
- Cornelißen, W.: Gender- Datenreport, München 2005.
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970.
- Engelbrech, G./Jungkunst, M.: Erziehungsurlaub. Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?, in: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 11. 2001.
- Friebel, H. et al.: Weiterbildungsmarkt und Lebenszusammenhang, Bad Heilbrunn 1993.
- Friebel, H. et al.: Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken, Opladen 2000.
- Friebel, H.: Individualisierung und Institutionalisierung von (Weiter-)Bildungsbiografien. In: Grundlagen der Weiterbildung, 2, S. 66–70. 2001.
- Friebel, H.: Bildung im Lebenszusammenhang- Doing gender. In: WSI-Mitteilungen 3, S. 245–257. 2006.
- Friebel, H.: Die Kinder der Bildungsexpansion: und das „Lebenslange Lernen“. In: Pädagogische Rundschau 3, S. 269–279. 2007a.
- Friebel, H.: Sollbruchstelle Mutterschaft. In: DIE- Magazin 3, S. 42–46. 2007b
- Friedeburg, von L.: Bildungsreform in Deutschland, Frankfurt Main 1992.
- Geißler, R.: Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden 2002.
- Hörning E. et al.: Biografieforschung und Erwachsenenbildung, Bad Heilbrunn 1991.
- Krüger, H.: Prozessuale Ungleichheit. In: P.A. Berger/P. Sopp (Hrsg.), Sozialstruktur und Lebenslauf, Opladen 1995. S. 437–455.
- Krüger, H.: Ungleichheit und Lebenslauf. In: B. Heinz (Hrsg.): Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft Geschlechtersoziologie, S. 514–535. 2001.
- Krüger, H.: Gesellschaftsanalyse: Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: G.A. Knapp/A. Wetterer (Hrsg.), Soziale Verantwortung der Geschlechter, München 2002. S. 63–90.
- Krüger, H.: Die vergessene Zukunft, oder: Warum die Familienpolitik der Geschlechterfrage nicht überspringen kann. In: DJI-Bulletin 2006, S. 1–2.
- Marotzki, W.: Bildungsprozesse im lebensweltlichen Horizont. In: Hörning E. et al., Bad Heilbrunn 1991.
- Peisert, H.: Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland, München 1967.
- Wilhelm, R./Wingerter, Ch.: Lebenslanges Lernen – Statistischer Ansatz und empirische Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt, Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Wiesbaden 2004. S. 456–473.

Kurzbiografie

Prof. Dr. habil. *Harry Friebe*l M. A., geb. 1943, Studium der Soziologie, Psychologie und Erziehungs- und Wirtschaftswissenschaften in Hamburg und Berlin von 1963–1969. Wiss. Mitarbeiter Technische Universität Berlin 1970. Wiss. Mitarbeiter Hochschule für Wirtschaft und Politik 1971–1995. Seit 1996 Professor für Soziologie Hochschule für Wirtschaft und Politik, seit 2005 Universität Hamburg. Schwerpunkte: (Weiter-) Bildungs- und Biografieforschung.

Anschrift: Prof. Dr. Harry Friebel, Universität Hamburg, Department Wirtschaft und Politik, Von-Melle-Park 9, 20146 Hamburg. E-Mail: [BuE 61 \(2008\) 1](mailto:harry.friebel@wiso.uni-hamburg.de.</p></div><div data-bbox=)



L'Homme
Europäische Zeitschrift
für Feministische
Geschichtswissenschaft

Herausgegeben von einem
internationalen Team aus

20 Wissenschaftlerinnen

ISBN 1016-362X

Erscheinungsweise:

zweimal jährlich

L'HOMME erscheint seit 1990 als erste deutschsprachige Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft. In Themenheften werden Diskussionen und Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechtergeschichte vor allem seit dem ausgehenden Mittelalter erörtert (Heft 1/2006: Altern, 2/2006: Mediterrane Märkte, 1/2007: Dienstbotinnen, 2/2007: Geschlechtergeschichte, gegenwärtig). Die Zeitschrift ist refereed und wird von 20 Wissenschaftlerinnen aus mehreren europäischen Ländern herausgegeben.

- ☐ Ich bestelle ab sofort die Zeitschrift L'Homme im Abonnement vom ____ Jahrgang an zum Preis von jährlich € 34,90 [D]/€ 35,90 [A].
- ☐ Ich bin Student/in und bestelle ab sofort die Zeitschrift L'Homme im Abonnement vom ____ Jahrgang an zum Preis von jährlich € 24,70 [D]/€ 25,40 [A] (Eine Kopie meines Studentenausweises habe ich beigelegt.)
- ☐ Ich bestelle Heft Nr. ____, Jahrgang ____ der Zeitschrift L'Homme zum Preis von € 21,80 [D]/€ 22,50 [A].
- ☐ Ich bestelle mein persönliches Testexemplar kostenlos und unverbindlich.

Name _____ Vorname _____

Straße _____ Haus-Nr. _____

Land _____ PLZ / Ort _____

Datum _____ 1. Unterschrift _____

Vertrauensgarantie: Diese Bestellung kann ich innerhalb von 10 Tagen durch eine schriftliche Mitteilung an den Böhlau Verlag, Ursulaplatz 1, 50668 Köln, widerrufen. Dies bestätige ich durch meine zweite Unterschrift.

Datum _____ 2. Unterschrift _____

URSULAPLATZ 1, D-50668 KÖLN, TELEFON (0 22 1) 9139 00, FAX 9139 011