

GENDER-ASPEKTE IN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Frauen sind in der betrieblichen, d.h. betrieblich organisierten und finanzierten, Weiterbildung unterrepräsentiert – sowohl hinsichtlich Teilnahmequoten als auch Stundenumfang. Dabei nehmen Frauen Angebote der betrieblichen Weiterbildung häufiger in ihrer Freizeit wahr und werden im Schnitt in geringerem Maße finanziell unterstützt.

Der Vergleich von Teilnahmequoten nach Weiterbildungsformen macht deutlich, dass die Gründe für die niedrigeren Zahlen an Teilnehmerinnen in der betrieblichen Weiterbildung nicht individueller, sondern struktureller oder unternehmensinterner Natur sind. Ursachen hierfür sind bspw. Managementverhalten, betrieblicher Status oder Branchenzugehörigkeit von weiblichen Beschäftigten.

Teilnahmequoten 2010 nach Weiterbildungsform	Männer	Frauen
Betriebliche Weiterbildung	30 %	25 %
Individuell-berufliche Weiterbildung	11 %	13 %
Berufsbezogene Weiterbildung gesamt	38 %	33 %

Quelle: BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012

Alter

Der Abstand in der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung ist in der Gruppe der älteren Beschäftigten etwas geringer, die Teilnahmequote der Frauen liegt jedoch auch in dieser Gruppe unterhalb jener der Männer.

Bildungsabschluss

Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen Schul- und Berufsausbildung und betrieblicher Weiterbildung: Je höher der Bildungsabschluss ist, desto wahrscheinlicher ist eine Weiterbildungsteilnahme. Frauen gelingt es im Feld der betrieblichen Weiterbildung jedoch nicht, einen Vorteil aus ihren im Vergleich zu Männern höheren Bildungsabschlüssen zu ziehen.

Die (mit deutlichem Abstand zur männlichen Vergleichsgruppe) geringsten Chancen auf betriebliche Weiterbildung haben Frauen ohne oder mit maximal Hauptschulabschluss.

Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert.

Die Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund wird zu einem erheblichen, aber nicht vollständigen Anteil über Schulbildung und berufliche Qualifikation vermittelt. Studien weisen darauf hin, dass innerhalb dieser Gruppe Männer häufiger als Frauen an allgemeiner oder beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Zur betrieblichen Weiterbildung selbst liegen keine belastbaren Zahlen vor, die nach Geschlecht differenzieren.

Branchenzugehörigkeit

In nahezu allen Branchen sind die Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung von Männern höher als von Frauen; auch in den weiblich dominierten Branchen. Lediglich im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist die Teilnahmequote von Frauen geringfügig größer als jene der Männer.

Betriebsgröße

Die Betriebsgröße spielt eine erhebliche Rolle für die Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht: In den größten Unternehmen mit eigenen Weiterbildungsangeboten gibt es die größten Disparitäten zwischen Männern und Frauen.

Arbeitszeitmodelle

Betreuungspflichten und damit verbundene Arbeitszeitmodelle haben einen wesentlichen Einfluss auf die Beteiligung von Frauen: Frauen mit Kindern und Teilzeitbeschäftigte sind seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligt.

Die zentralen Gleichstellungsziele in der betrieblichen Weiterbildung sind vor diesem Hintergrund:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung;
- Erhöhung des Anteils insbesondere von niedrigqualifizierten Frauen und Frauen in Teilzeit in der betrieblichen Weiterbildung.

Quelle, sofern nicht anders angegeben: Frey, Regina / Flörcken, Talke: Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Hgg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin 2011, Download auf www.esf-gleichstellung.de